

« XXX

XXX

4e A chambre sociale

ARRÊT DU 09 Septembre 2015

Numéro d'inscription au répertoire général : 13/09159

ARRÊT n°

Décision déferée à la Cour : Jugement du 27 NOVEMBRE 2013 CONSEIL DE PRUD'HOMMES –
FORMATION DE DEPARTAGE DE BEZIERS

N° RGF 11/483

APPELANTE :

SAS E M

XXX

XXX

Représentant : Me N-Henri D'ORNANO, avocat au barreau de PARIS

INTIME :

Monsieur H Y

XXX

XXX

Représentant : Me Pascal ADDE-SOUBRA de la SCP GRAPPIN – ADDE

SOUBRA, avocat au barreau de MONTPELLIER

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 26 MAI 2015, en audience publique, devant la Cour composée de :

Monsieur Marc PIETTON, Président de chambre

Monsieur E BELLETTI, Conseiller

Monsieur Richard BOUGON, Conseiller

qui en ont délibéré

Greffier, lors des débats : Madame Dominique VALLIER

ARRÊT :

— Contradictoire.

— prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile ;

— signé par Monsieur Marc PIETTON, Président de chambre, et par Madame Dominique VALLIER, Adjointe administrative principale f.f. de greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

*

* *

EXPOSE DU LITIGE

Monsieur H Y a été embauché en qualité de chef des ventes directes chargé du développement et de la gestion des ventes directes, statut cadre, par la SAS E M (société RF) suivant contrat de travail à durée indéterminée à temps complet en date du 1er septembre 2005 à effet du 30 août 2005.

La société RF fabrique et commercialise des tapisseries d'art d'Aubusson dont la fabrication est assurée par un corps d'artisans lissiers implantés dans la ville d'Aubusson (Creuse). La commercialisation des tapisseries, dont la fabrication nécessite entre 6 et 12 mois, est assurée par des VRP placés sous l'autorité de chefs de ventes.

Selon courrier en date du 04 février 2011 l'employeur a convoqué le salarié à un entretien préalable fixé au 15 février 2011, à la suite duquel il lui a notifié le 24 février 2011 un avertissement.

M. Y a saisi le 28 juin 2011 le conseil de prud'hommes de Béziers d'une demande en annulation de la sanction disciplinaire et en contestation de la part variable de sa rémunération.

Par lettre datée du 23 décembre 2011 la société RF a convoqué M. Y à un entretien préalable fixé au 05 janvier 2012, elle l'a licencié pour insuffisance professionnelle, suivant courrier recommandé du 11 janvier 2012 en lui reprochant notamment son 'mode de communication inapproprié' et son 'incapacité à exécuter les directives' fondés sur les griefs suivants :

— la défiance affichée à l'égard de la direction de l'entreprise dans une publication interne à la société ;

— les propos tenus auprès d'un autre salarié de l'entreprise pris en la personne de M. X ;

— la communication à une VRP de son équipe, qui était également sa compagne, d'un courrier de la direction dont il était rendu seul destinataire en sa qualité de supérieur hiérarchique de l'intéressée ;

— le refus de signer un courrier de rappel des objectifs à atteindre destiné à un membre de son équipe ;

— une incapacité de procéder à une communication appropriée vis à vis de la direction .

Contestant cette mesure, M. Y a complété sa saisine initiale du conseil de prud'hommes d'une demande en paiement de dommages-intérêts et autres indemnités pour licenciement dénué de cause réelle et sérieuse.

La juridiction prud'homale s'est déclarée en partage de voix le 04 juillet 2012 et par jugement de départage rendu le 27 novembre 2013 elle a : dit l'avertissement régulier et justifié, le licenciement fondé, débouté le salarié de ses demandes en paiement de dommages-intérêts, déclarée prescrite la demande au titre du retard dans le passage de l'examen médical d'embauche, débouté M. Y de sa demande portant sur l'indemnité d'occupation au titre de l'usage professionnel du domicile, constaté la nullité de la clause du contrat de travail annulant pour quelque cause que ce soit les commissions acquises en les retenant sur les commissions suivantes et enjoint sous condition d'astreinte l'employeur à reconstituer l'assiette des formes d'intéressements acquises au salarié depuis le 30 août 2005.

L'appel interjeté par la société RF de ce jugement a donné lieu à l'ouverture d'un dossier portant la référence n°13/09159 ; l'appel formé par M. Y à l'encontre de cette même décision a conduit à l'ouverture d'un dossier référencé n°13/09216.

La société RF fait valoir que les différents griefs formulés à l'encontre du salarié et ayant conduit à son licenciement pour insuffisance professionnelle sont fondés et matériellement établis, comme l'est l'avertissement prononcé le 24 février 2011.

S'agissant de la demande du salarié portant sur un rappel de salaire au titre de la part de rémunération variable , elle expose que l'usage au sein de la société est de ne régler toute commission ou prime que sur les ventes entièrement encaissées et non pas seulement enregistrées, en sorte qu'elle n'a pas à réintégrer dans l'assiette de calcul de la rémunération variable l'ensemble des commandes désenregistrées comme le revendique M. Y.

Elle conclut à la confirmation du jugement déféré, sauf à l'infirmen en ce qu'il a jugé nulle la clause d'annulation libellée dans le système de motivation des salariés ; elle demande en conséquence que

M. Y soit débouté de l'intégralité de ses demandes et condamné à lui verser la somme de 3000,00 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

A titre subsidiaire, et dans l'éventualité où il serait jugé que les commandes désenregistrées devront être réintégrées dans l'assiette de calcul de la rémunération variable de M. Y, elle sollicite que la condamnation susceptible d'être prononcée ne soit pas supérieure à la somme de 8941,69 €.

M. Y expose que la procédure disciplinaire est 'nulle et de nul effet' en invoquant diverses irrégularités.

Au titre de sa réclamation portant sur le salaire il soutient que le chiffre d'affaire enregistré, servant au calcul de la part variable de la rémunération, correspond aux commandes enregistrées et non pas, comme l'affirme l'employeur, aux commandes menées à bonne fin et encaissées ; ce faisant il considère que ni le défaut de livraison, ni le litige avec la clientèle, ni les impayés ne doivent affecter la fraction variable de la rémunération.

Concernant la mesure de licenciement il l'a déclare nulle comme découlant, selon lui, directement de son action introduite devant le conseil de prud'hommes et portant sur 'la nullité du plan de rémunération de l'ensemble de la force commerciale' ; il affirme que la décision de licenciement était prise dès avant que ne se tienne l'entretien préalable et qu'en tout état de cause les motifs retenus à son encontre ne sont pas fondés;

Il conclut à l'infirmité du jugement entrepris, à l'annulation de la mesure d'avertissement et à la condamnation de la société RF à lui payer les sommes suivantes :

- 15 000,00 € à titre de dommages-intérêts pour le préjudice moral lié à l'avertissement,
- 500,00 € pour non respect de l'obligation de sécurité e résultat tenant à la tardivité de l'examen médical d'embauche,
- 11 925,00 € d'indemnité d'occupation au titre de l'usage professionnel du domicile,
- 34 759,02 € à titre de rappel de salaire sur fraction variable de rémunération,
- 200 000,00 € de dommages-intérêts pour licenciement dénué de cause réelle et sérieuse,

— 2500,00 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des prétentions respectives, la Cour se réfère aux conclusions notifiées par les parties et auxquelles elles ont expressément déclaré se rapporter lors des débats.

SUR QUOI

A titre liminaire et dans le cadre d'une bonne administration de la justice il convient d'ordonner la jonction du dossier référencé n°13/09216 avec celui portant la référence n°13/09159.

Sur l'avertissement

Il est rappelé qu'à ce titre le salarié a été convoqué par lettre du 04 février 2011 à un entretien préalable fixé le 15 février 2011 et l'avertissement lui a été notifié selon courrier du 24 février 2011.

Il est notamment soutenu par M. Y qu'il 'n'existe pas de règlement intérieur de la société E M qui ait été soumis à l'avis des représentants du personnel ; qui ait été déposé au greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ;qui ait été transmis à l'inspecteur du travail...' en sorte que la sanction doit être annulée.

Pour autant il est justifié par la pièce n°15 de l'employeur de la réalité d'un tel règlement, pièce qu'au demeurant le salarié qui en a connu dans le cadre d'une communication régulière se garde d'arguer de faux.

Ce règlement daté du 1er octobre 2006 et fort de 26 pages porte en son 'article 1 – OBJET' les indications suivantes :

'Le présent règlement établi en application de l'article L.122-33 du code du travail est destiné à fixer :

- les règles générales et permanentes relatives à la discipline ;
- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité ;
- la nature de l'échelle des sanctions susceptibles d'être prises au sein de l'entreprise ;

— les dispositions relatives aux droits des salariés en cas de sanction tels qu'ils résultent de l'article L.122-41 du code du travail.'

En son 'article 22 – NATURE ET ECHELLE DES SANCTIONS' , il décline et explicite les différents types de sanctions auxquelles les salariés peuvent être exposés, lesquelles au nombre de six sont, pour la plus basse 'l'avertissement écrit' et pour la plus haute 'le licenciement pour faute lourde'.

Il se clôt par son 'article 28 – PUBLICITE – DEPOT – ENTREE EN VIGUEUR' au contenu ci-après décliné :

'Le présent règlement intérieur a été soumis à l'avis de la délégation unique du personnel en date du 10 avril 2006.

Il a été communiqué, accompagné de cet avis, à Monsieur l'inspecteur du travail en date du 1er octobre 2006, déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris en date du 1er octobre 2006 et affiché à la même date.

Il entre en application le 1er décembre 2006. Un mois minimum après l'accomplissement de la dernière des formalités prévues ci-dessus, date à partir de laquelle il annule et remplace le règlement intérieur précédemment en vigueur.'

Ce faisant c'est dans le cadre d'un total déni de la réalité des éléments matériels du dossier que M. Y vient à soutenir que 'la société E M ne dispose d'aucun document en l'occurrence un règlement intérieur légalement adopté, qui puisse servir de support au prononcé de sanction'.

Au titre de cet avertissement, la société RF fait grief à M. Y de ne pas avoir informé les clients, à savoir les époux B, sur la provenance de tapis vendus, elle se prévaut ainsi de la réclamation des-dits clients qui déclarent avoir eu la conviction de faire l'acquisition de tapis tissés à Aubusson (France) alors qu'ils le seront à Carthage (Tunisie) et de distorsions entre les bons de commande produits d'une part par les clients, d'autre part par le salarié.

Pour confirmer le jugement déferé, qui après une analyse complète que la Cour adopte a constaté que la matérialité des faits objets de la sanction disciplinaire était établie et qui a rejeté la demande en annulation du salarié, il suffira de rajouter que contrairement à ce que soutenu les faits ne sont ni 'prescrits', ni 'imaginaires'.

Suite à la vente intervenue le 25 mars 2009 au domicile des époux B par M. Y et Mme D de deux tapis, ceux-ci ont été livrés le 30 novembre 2010 ; selon courrier daté du 1er décembre 2010 adressé à M. Y, reçu le 06 décembre 2010, les époux B se plaignent de la piètre qualité des tapis livrés qui ne correspondent en rien à ce qu'ils ont commandé ; le 18 décembre 2010 ces mêmes s'adressent à la société RF et réitèrent l'expression de leur mécontentement en rappelant qu'au titre de cette commande ils ont déboursé la somme de 27 400,00 € 'pour des tapis de souk' et non des tapis d'Aubusson ; par autre courrier en date du 18 janvier 2011, toujours adressé à la société RF, les époux B déclarent transmettre 'les 2 bons de commande authentiques' lesquels traduiront une distorsion avec ceux produits par M. Y à savoir absence des mentions 'Carthage' et 'ni repris ni échangé'.

En s'abstenant notamment de ces mentions sur le bon de commande laissé aux époux B, sachant que les bons de commande étant composés de 4 feuillets carbonés identiques les mentions figurant sur le premier feuillet doivent normalement se retrouver sur le dernier remis au client, M. Y a notamment failli à l'obligation découlant de l'article 10 de son contrat de travail tenant à l'information de la clientèle.

En sorte que le délai de deux mois avancé par le salarié pour revendiquer une prescription des faits, doit être apprécié à la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de l'exacte situation et des faits générateurs de la procédure disciplinaire lesquels n'ont été connus dans leur ampleur non pas le 1er décembre 2010 comme allégué par le salarié mais à l'issue du dernier courrier des époux B de janvier 2011 auquel étaient annexés leurs bons de commandes ; la procédure ayant été initiée le 04 février 2011 le délai susvisé a été respecté.

Enfin il est justifié par la production des pièces n°28 et 29 de l'employeur de la régularité de la délégation de signature au bénéfice de Mme A, assistante de direction qui a signé au nom de M. N O M la lettre de convocation à l'entretien préalable comme celle notifiant l'avertissement.

La Cour confirmera donc le jugement déféré qui a dit fondée la mesure d'avertissement et débouté M. Y de sa demande subséquente en paiement de dommages-intérêts.

Sur la rupture du contrat de travail

'En application des dispositions combinées des articles L.1232-6 et L.1235-1 du code du travail, les griefs reprochés au salarié, énoncés dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige, doivent être établis et suffisamment sérieux pour justifier la mesure de licenciement.

'L'insuffisance professionnelle constitue une cause légitime de licenciement lorsqu'elle est préjudiciable aux intérêts de l'entreprise et doit reposer sur des éléments concrets et objectifs pouvant être imputés au salarié.

' Invoquant les dispositions de l'article L.1121-1 du code du travail qui énonce que : 'nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché', M. Y qui affirme que la société RF a 'déclenché une procédure de licenciement' en réaction à sa propre saisine initiale du conseil de prud'hommes portant sur l'annulation de la mesure disciplinaire et la contestation de la part variable de sa rémunération, considère que cela 'établit la violation de sa liberté fondamentale du droit d'agir en justice'.

Au-delà du fait que, comme justement souligné par le premier juge, l'action intentée par un salarié devant la juridiction prud'homale sur la contestation d'une sanction disciplinaire ne fait pas obstacle à l'engagement, par l'employeur, d'une procédure de licenciement, cela est d'autant plus affirmé qu'au cas d'espèce le motif ayant conduit à la mesure disciplinaire est totalement distinct des cinq manquements visés dans la lettre de licenciement prononcé pour insuffisance professionnelle.

S'agissant du témoignage de M. C dont le salarié se prévaut, l'attestation que cette personne a mise en forme le 16 avril 2013 ne présente aucune valeur probante dans la mesure où plutôt que de restituer de manière neutre et objective son éventuelle connaissance d'une situation, celui-ci s'autorise de nombreuses appréciations subjectives sur la personnalité même de l'employeur ce qui en entache gravement la valeur.

Ce moyen tendant à voir déclarer le licenciement nul sera rejeté, la Cour confirmant en cela le jugement entrepris.

' L'employeur qui motive le licenciement du salarié pour insuffisance professionnelle, reproche à M. Y essentiellement cinq manquements déjà déclinés supra dans l'exposé du litige.

Les parties ne font que reprendre devant la Cour leurs moyens et prétentions de première instance.

En l'absence d'élément nouveau soumis à son appréciation, la Cour estime que le premier juge, par des motifs pertinents qu'elle approuve, a fait une exacte appréciation des faits de la cause et du droit des parties en considérant que chacun des griefs contenus dans la lettre de licenciement étaient fondés.

* Ainsi en est-il de la défiance affichée par M. Y à l'égard de la direction de l'entreprise dans une publication interne à la société à raison même de la teneur d'un article rédigé par le salarié et que son directeur régional a été contraint de 'stopper' compte tenu de l'image négative de l'entreprise qu'il véhiculait (pièces n°16 et 17).

* Sont de même établis les propos tenus auprès d'un autre salarié de l'entreprise pris en la personne de M. X et à l'égard de qui M. Y avait laissé planer la perspective d'un 'licenciement pour faute lourde', alors qu'il est avéré par les éléments du dossier que non seulement la direction de l'entreprise n'avait jamais manifesté une telle intention mais que bien plutôt elle s'est trouvée dans l'obligation d'établir un courrier à destination de ce salarié pour rattraper la communication inappropriée et maladroite de M. Y. (pièce n°19).

* Est pareillement fondé le grief tenant à la communication par M. Y, à une VRP de son équipe, qui était également sa compagne, d'un courrier électronique de la direction en date du 21 juin 2011 dont il avait été rendu seul destinataire en sa qualité de supérieur hiérarchique de l'intéressée et envers laquelle l'employeur pointait divers dysfonctionnements dans l'exercice de ses fonctions tout en sollicitant de la part de M. Y qu'en sa qualité de chef des ventes il la sensibilise sur les obligations attachées à sa fonction de vendeur (pièce n°20).

Contrairement à ce que soutenu par M. Y dans ses conclusions il n'est pas 'dans son rôle lorsqu'il rapporte au salarié les griefs formulés contre eux par la direction' ; son rôle tel que le spécifie son contrat de travail en son 'article 3- FONCTIONS' est de 'recruter, former et animer les représentants vente directe ', 'd'assurer le potentiel des vendeurs', et de 'faire évoluer chaque vendeur vers une cible qualitative'.

En sorte que, au respect des obligations ci-dessus déclinées, il était attendu par l'employeur dans son courrier du 21 juin 2011 non pas qu'il remette le courrier considéré au salarié mais, qu'il remplisse ses prérogatives de cadre, qu'il sensibilise le salarié, qu'il lui rappelle les règles et protocoles de l'entreprise d'autant que le-dit courrier se clôturait de la manière suivante : 'j'attends de votre part que vous assuriez pleinement vos missions d'encadrement et de contrôle y compris avec les vendeurs avec qui vous partagez, comme c'est le cas dans ces deux affaires, une communauté d'intérêt et de vie'.

* Est tout autant établi le 4e grief lié au refus opposé par M. Y de signer une lettre de rappel des objectifs à atteindre destiné à un membre de son équipe.

Outre que comme déjà mentionné supra et au visa de l'article 3 de son contrat de travail, il relève bien du domaine de compétence du salarié d'assurer une mission d'encadrement et de contrôle des vendeurs placés sous son autorité, il se vérifie de la lettre ci-dessous reproduite que, contrairement à ce qu'écrit M. Y dans ses conclusions, il ne s'agissait aucunement d'un 'courrier d'avertissement disciplinaire' pour la signature duquel il n'aurait pas eu compétence :

'Je souhaite vous faire part de mes inquiétudes quant aux difficultés que vous rencontrez dans la réalisation de vos objectifs commerciaux. Nous vous rappelons que par contrat à durée indéterminée en date du 07 mars 2011 nous avons convenu des objectifs trimestriels minimaux suivants : –
.....; vos résultats du premier trimestre apparaissent donc très en deçà de ce que la société est

en droit d'attendre de vous et durant votre second trimestre d'activité vous réalisez à ce jour un chiffre d'affaires très inférieur à votre objectif.

Aussi je vous demande de vous remobiliser immédiatement et vous propose si vous le souhaitez, que votre chef de vente vous apporte son aide et son expérience afin d'améliorer votre technique de vente et vos actions commerciales.

Je me tiens à votre entière disposition pour en parler et dans cette attente je vous prie d'agréer....' (pièce n°22).

* Le 5e et dernier grief portant sur l'incapacité de M. Y à communiquer de manière appropriée vis à vis de la direction est également établi par les éléments du dossier.

Ainsi et pour reprendre un élément de la lettre de licenciement, alors que l'employeur avait, suite à une remise allouée à un client de façon discrétionnaire par M. Y, abaissé le budget d'animation de la région Sud-ouest dont la 'cagnotte' se trouve alimentée par les ventes du chef des ventes lorsque celles-ci ne sont attribuées à aucun vendeur et non par des fonds propres du chef des ventes, le salarié a adressé à l'employeur un mail dont la teneur suit :

'Je vous interdis de toucher à ma cagnotte sans mon autorisation écrite. Merci !' (pièce n°23).

De même, le salarié étant avisé par la direction des démarches entreprises pour 'homogénéiser le parc de téléphones à renouveler' et des recherches mises en oeuvres, répond comme suit :

'Salut, pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué. En effet le temps que nous trouvions.....;pour ma part étant donné que je risque de l'avoir en 2012 je vais immédiatement faire ce que m'a proposé F G j'irai dans la semaine en acheter plein tarif et je t'enverrai la facture car le mien devient ingérable peut être que cela est plus économique pour la société encore une fois quelle perte de temps en formalité c'est épuisant !!!!!!!!!!!!!!!' .

Les manquements de M. Y étant établis, la Cour confirmera le jugement entrepris qui a dit le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse en retenant, qu'en dépit de son niveau de qualification et de responsabilité le salarié n'avait pas été un relais fiable et loyal entre la direction et son équipe et que de ce fait il avait été à la fois générateur de conflits et source de préjudices pour le fonctionnement de l'entreprise par l'atteinte apportée à l'image de cette dernière .

M. Y sera, par confirmation du jugement attaqué, débouté de l'intégralité des réclamations indemnitaires attachées à sa demande sur la rupture du contrat de travail.

Sur le rappel de salaire

Le système de rémunération de M. Y se compose comme suit :

*une rémunération fixe mensuelle (salaire brut annuel de

27 440 € réparti sur 12 mois, selon contrat de travail – article 4 –) ;

*une rémunération variable constituée de primes mensuelles et annuelles résultant du chiffre d'affaires enregistré des vendeurs de son équipe ou de l'ensemble des vendeurs de l'entreprise, le tout décliné dans un document intitulé 'système de motivation' qui au titre de l'année 2011 comprenait les 5 formes d'intéressement aux résultats suivants :

*un intéressement mensuel brut de 1,6% du chiffre d'affaires réel HT des commandes enregistrées chaque mois en vente directe aux particuliers par les vendeurs de son équipe ;

*des primes mensuelles d'objectif dont le niveau d'objectif s'exprime en chiffre d'affaire réel HT enregistré réalisé en vente directe aux particuliers par les vendeurs de son équipe ;

*des primes trimestrielles d'objectif dont les niveaux d'objectifs sont fixés en termes de chiffre d'affaires réel HT enregistré réalisé en vente directe aux particuliers par les vendeurs de son équipe ;

*un bonus de fin d'année égal à 10% de la somme des intéressements sur chiffre d'affaires et primes d'objectifs mensuels et trimestriels ;

*une prime d'objectif annuel récompensant une progression du chiffre d'affaires. Ces objectifs s'expriment en chiffre d'affaires réel HT enregistré réalisé en vente directe aux particuliers par les vendeurs de son équipe. (pièce n°2 du salarié).

Il est par ailleurs prévu sur le document précité une clause d'annulation ainsi rédigée :

'Dans le cas créances douteuses ou d'annulation de commande pour quelque motif que ce soit, les intéressements déjà payés seront retenus des intéressements des mois suivants'. (pièce n°2 salarié).

'Le contrat ou les usages peuvent faire dépendre le droit à commission d'autres événements que la seule transmission de la commande, ainsi en est-il de la clause de vente menée à bonne fin qui subordonne le droit à la commission à la livraison de la marchandise ou bien encore à l'encaissement du prix.

L'annulation du contrat de vente peut ainsi contraindre le salarié à restituer la commission versée, dès lors qu'il résulte du contrat que la commission n'est définitivement acquise que par la réalisation effective de la transaction.

La validité des clauses de vente menées à bonne fin est toutefois subordonnée à la condition qu'elles ne privent le salarié que d'un droit éventuel et non d'un droit acquis au paiement d'une rémunération sur une vente effectivement réalisée, à l'absence de faute de l'employeur à l'origine du défaut de paiement et à l'absence d'arbitraire dans sa mise en oeuvre.

Il est établi des pièces produites aux débats que la clause de bonne fin est un usage au sein de l'entreprise et qu'elle figure au sein des contrats de travail des VRP : ' les commissions, les primes tarif et la prime annuelle d'objectif ne sont réellement dues que sur les commandes menées à bonne fin, c'est à dire livrées, facturées et entièrement payées par les clients.' (pièce n°25).

Si au regard des protocoles mis en place par la société RF et auxquels sont astreints ses salariés, notamment les VRP et chefs des ventes, un enregistrement de commande laisse présumer la solvabilité du client, il demeure que dans l'éventualité d'un litige objectif sur une commande rendant incertain son aboutissement il peut être procédé à un 'désenregistrement' lequel entraînera la reprise de l'avance sur commission faite au VRP et la reprise sur l'intéressement versé au chef des ventes.

Cette procédure dont la restitution paraît nécessaire pour une bonne compréhension est déclinée dans la pièce n°111 de l'employeur établie par M. Z, chef des ventes au sein de l'entreprise :

'Processus d'enregistrement d'une commande :

1) signature bon de commande par le VRP et le client

2) respect des délais légaux de réalisation

3) après les délais légaux, récupération des acomptes sauf pour les crédits où l'on récupère les autorisations de prélèvements signés

4) si tout est OK, commande enregistrée et le VRP perçoit une avance sur commission

5) délai de fabrication entre 6 mois et 12 mois

6) livraison

7) finalisation vente après livraison, puis facturation et paiement du solde.

Processus de désenregistrement d'une commande :

1) si incident après enregistrement d'une commande le service commercial informe le VRP et le chef des ventes

2) avant tout désenregistrement le VRP a un mois pour régulariser la situation avec l'aide et les conseils de son chef des ventes et si besoin avec l'intervention de notre avocat

3) si après un mois aucune solution n'est trouvée, la commande est désenregistrée, en aucun cas la vente n'est annulée, le désenregistrement a pour conséquence le retrait de l'avance sur commission que le VRP pourra récupérer en cas de régularisation des acomptes ou solde de ce dossier et bien sur par la même occasion le retrait de l'intéressement du chef des ventes.

L'annulation d'une commande fait l'objet de discussions à l'occasion de réunions trimestrielles cadres (4 fois/an).

Nous cherchons d'abord des solutions et en cas d'impossibilité de trouver des solutions, là nous annulons ladite commande qui souvent est litigieuse (impayé, abus de faiblesse).

(....)

Le désenregistrement est la résultante d'une situation objective et vérifiable (ex : abus de faiblesse).

Il est le fruit d'une discussion entre le VRP et le chef des ventes et n'est jamais imposé de manière unilatérale.

La société n'a aucun intérêt à pousser au désenregistrement ni à l'annulation de ses commandes étant donné les coûts engendrés avant livraison.

Le désenregistrement n'est qu'une mesure administrative car la commande n'est pas annulée. Si les conditions d'enregistrement sont à nouveau réunies, la vente sera à nouveau enregistrée et le VRP touchera son avance sur commission et le chef des ventes ses intéressements ...' (pièce n°111).

Au titre de sa demande de rappel de salaire d'un montant de 34 759,02 €, M. Y sollicite la réintégration du chiffre d'affaires désenregistré dans son assiette de calcul d'intéressement aux motifs que le mécanisme de désenregistrement est potestatif en ce qu'il fait dépendre sa rémunération de 'la seule volonté discrétionnaire de l'employeur'.

Il se vérifie toutefois des nombreuses pièces versées aux débats par l'employeur que contrairement à ce que soutenu par le salarié le système de rémunération n'est pas potestatif à raison du fait que le désenregistrement d'une commande ne repose pas sur des exigences excessives ou des raisons futiles (pièces n°91, 92, 95 à 99 annulations de commande de personnes sous tutelle, sous curatelle, en état de faiblesse ou insolubles) ; qu'il cause nécessairement un préjudice substantiel à la société (pièces n°108 et 111) ; qu'il peut faire l'objet d'un contrôle judiciaire (pièces n°83, 101 et 105 poursuites engagées par des clients).

Par ailleurs la production des pièces n°79 à 89 (échanges de mails) justifie que le désenregistrement s'effectuait dans un cadre consensuel en ce que VRP et chef des ventes s'accordaient sur la date à laquelle le chiffre d'affaire devait être désenregistré pour ne pas perdre le bénéfice des primes d'objectifs.

Ce faisant, il est établi que le système de rémunération n'est pas potestatif, que la clause de bonne fin est un usage au sein de l'entreprise et figure au sein des contrats de travail des VRP, et qu'enfin l'employeur est en situation de justifier de la légitimité des différends désenregistrements ; il ne peut, dès lors, lui être reproché, comme le fait le salarié en procédant essentiellement par affirmations, une quelconque déloyauté.

La Cour infirmera le jugement déféré en ce qu'il a constaté la nullité de la clause annulant pour quelque cause que ce soit les commissions acquises et les retenant sur les commissions suivantes et elle débouterà en conséquence M. Y de sa demande en paiement d'un rappel de salaire.

Sur les autres chefs de demandes

'La visite médicale d'embauche :

Toute demande indemnitaire est soumise à la prescription de droit commun de 5 ans suivant la date à laquelle le salarié a eu connaissance des faits permettant d'exercer son recours ; M. Y ayant été embauché le 30 août 2005 et sa période d'essai de 3 mois s'achevant le 30 novembre 2005, date limite d'organisation de la visite d'embauche, le délai de prescription s'est achevé le 30 novembre 2010.

En confirmant de ce chef le jugement attaqué la Cour débouterait M. Y de sa demande en paiement de dommages-intérêts.

L'occupation du domicile à des fins professionnelles :

Il est réclamé à ce titre par le salarié la somme de 11 925,00 € en se fondant sur des frais annuels d'un montant de 15 900,00 € comprenant un loyer mensuel de 1050,00 €, 2000,00 € de consommation de fuel, 800,00 € d'électricité et 500,00 € d'assurance.

Force est toutefois de constater qu'hormis 3 quittances de loyer dactylographiées ne portant aucune signature et d'un montant de 1057,00€ il s'est abstenu de justifier du bail d'habitation, qu'il s'est gardé de communiquer la moindre facture établissant la réalité de livraison des quantités de fuel alléguées, qu'il n'a enfin pas considéré utile de produire une quelconque facture d'électricité et moins encore de justifier de l'acquittement des primes d'assurance revendiquées.

Au-delà de ce constat de carences, il importe également de relever que pas davantage le contrat de travail du salarié qu'un autre document professionnel ne justifie que la société RF a demandé, enjoint, ou mis en demeure M. Y, dont il doit être redit que son travail l'amenait à être quasiment en permanence en déplacements, de travailler à son domicile, d'autant qu'il ne conteste pas disposer de la possibilité de le faire tant à Aubusson qu'au siège social de la société à Paris.

Enfin, la seule autre pièce dont M. Y se prévaut, mis à part ses trois quittances de loyer, est constituée d'un courrier du 09 septembre 2009 de France Télécom relatif à la mise en service d'un montant de 45,99euros pour un contrat d'abonnement téléphonique professionnel s'élevant à 21,89 €.

Faute par M. Y de justifier de sa demande dans son principe, comme dans son quantum, la Cour confirmera le jugement entrepris qui l'a débouté de sa réclamation.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Ordonne la jonction du dossier référence n°13/09216 avec le dossier portant la référence n°13/09159,

Infirme le jugement déféré rendu le 27 novembre 2013 par la section industrie du conseil de prud'hommes de Béziers statuant en formation de départage, en ce qu'il constate la nullité de la clause annulant pour quelque cause que ce soit les commissions acquises et les retenant sur les commissions suivantes, et en ce qu'il enjoint, sous condition d'astreinte, la société E M à reconstituer l'assiette des formes d'intéressement acquises au salarié depuis le 30 août 2005,

Statuant à nouveau du chef de cette disposition,

Déboute M. H Y de sa demande en paiement de rappel de salaire sur fraction variable de rémunération,

Confirme pour le surplus le jugement déféré et déboute en conséquence M. Y de l'intégralité de ses demandes,

Y ajoutant,

Condamne M. Y à verser à la SAS E M, prise en la personne de son représentant légal en exercice, la somme de 1200,00 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne M. Y aux dépens d'appel.

LE GREFFIER, LE PRÉSIDENT, »

CA Montpellier, 9 sept. 2015, n° 13/09216. Lire en ligne :
<https://www.doctrine.fr/d/CA/Montpellier/2015/RC0E278A073542D577CF3>