

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 16 mai 2018

N° de pourvoi: 16-25689

ECLI:FR:CCASS:2018:SO00718

Non publié au bulletin

Rejet

Mme Farthouat-Danon (conseiller doyen faisant fonction de président), président

Me Balat, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 15 septembre 2016), que M. X..., engagé à compter du 5 décembre 2011 en qualité d'agent commercial par la société H2 Eaux Azur, a été licencié pour insuffisance professionnelle par lettre du 15 mars 2013 ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer diverses sommes, alors, selon le moyen :

1°/ que le licenciement pour insuffisance professionnelle n'est justifié qu'autant que les objectifs fixés par l'employeur qu'il est reproché au salarié de ne pas avoir atteints, étaient réalistes ; que, pour juger sans cause réelle et sérieuse le licenciement pour insuffisance professionnelle de M. X..., l'arrêt attaqué retient que le caractère réaliste des objectifs fixés par l'employeur n'était pas démontré compte tenu, d'une part, des incohérences des documents versés aux débats quant aux objectifs fixés au salarié, d'autre part, de ce qu'un autre salarié de l'entreprise, M. B..., qui se voyait attribuer une moyenne de 9,8 ventes par mois, juste au-dessus de l'objectif fixé à M. X..., connaissait lui aussi des mois de faible performance ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à écarter le caractère raisonnable et accessible des objectifs fixés au salarié, la cour d'appel n'a pas justifié légalement sa décision au regard de l'article L. 1235-1 du code du travail ;

2°/ que le juge doit vérifier si les objectifs fixés au salarié étaient réalistes et si celui-ci est en faute de ne pas les avoir atteints ; que, pour juger sans cause réelle et sérieuse le licenciement pour insuffisance professionnelle de M. X..., l'arrêt attaqué retient qu'il n'est pas démontré que ce dernier a bénéficié de conseils, d'entretiens individuels et d'un accompagnement sur le terrain de la part de la société H2 Eaux Azur ; qu'en statuant ainsi, cependant que, comme l'énonçait la lettre de licenciement, M. X... ayant été embauché alors qu'il revendiquait une expérience professionnelle « solidement acquise » au service d'un concurrent du groupe Culligan, l'absence de conseils ou d'entretiens individuels, à la supposer avérée, n'était pas de nature à justifier ses résultats insuffisants, la cour d'appel, dès lors, à défaut d'avoir mis en

évidence un élément extérieur de nature à exclure que l'insuffisance de résultats traduise autre chose qu'une insuffisance professionnelle du salarié, n'a pas justifié légalement sa décision au regard de l'article L. 1235-1 du code du travail ;

3°/ que ne constitue pas une méconnaissance de son obligation de loyauté le fait pour l'employeur de convoquer un salarié à un entretien préalable en vue de son éventuel licenciement plusieurs semaines après la remise d'un avertissement non suivi d'effet, dès lors que l'insuffisance de résultats sanctionnée s'est poursuivie sur une longue période, après même l'avertissement de l'employeur ; qu'en décidant le contraire pour juger sans cause réelle et sérieuse le licenciement pour insuffisance professionnelle de M. X..., la cour d'appel a violé l'article L. 1235-1 du code du travail et l'article 1134 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016 ;

Mais attendu que la cour d'appel, ayant constaté que l'insuffisance de résultats n'était pas imputable au salarié mais au caractère irréaliste des objectifs fixés par l'employeur ainsi qu'au défaut de conseil et d'accompagnement apportés au salarié, a décidé, dans l'exercice du pouvoir qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société H2 Eaux Azur aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du seize mai deux mille dix-huit. MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Balat, avocat aux Conseils, pour la société H2 Eaux Azur.

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir jugé sans cause réelle et sérieuse le licenciement pour insuffisance professionnelle de M. X... et condamné la société H2 Eaux Azur, employeur à verser à celui-ci la somme de 6.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QU'en application des dispositions de l'article L.1235-1 du code du travail, la preuve du caractère réel et sérieux du motif du licenciement n'incombe pas particulièrement à l'une ou l'autre des parties ; que l'employeur qui doit énoncer les motifs du licenciement dans la lettre, doit toutefois justifier de l'existence des motifs énoncés ; que le caractère sérieux de ces motifs est soumis au débat judiciaire ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement énonce expressément que le licenciement est prononcé pour insuffisance professionnelle aux motifs suivants : - Résultat faible en février 2013 par rapport à l'objectif contractuel, malgré avertissement du 4 février 2013 (deux appareils commercialisés en février contre sept fixés dans la lettre d'avertissement et neuf dans le contrat) et malgré qu'il ait reçu formation et accompagnement ;

- Résultat faible faisant suite à deux mois de résultats médiocres ;

- Caractère incomplet des dossiers de vente en particulier celui de la vente de Mme C... ; que, pour être fondé sur une cause réelle et sérieuse, le licenciement pour insuffisance professionnelle doit reposer sur des éléments objectifs c'est-à-dire circonstanciés et vérifiables, propres à justifier l'appréciation portée par l'employeur ; que l'employeur peut fonder son appréciation de l'insuffisance professionnelle sur les éléments qualitatifs et/ou quantitatifs ; que, dans ce cas l'insuffisance de résultats est la traduction de l'insuffisance professionnelle ; que les objectifs doivent avoir été fixés et être réalisables ; que le moyen soulevé en première instance, non repris en cause d'appel, selon lequel les mêmes faits auraient été

sanctionnés deux fois, est sans portée dès lors qu'il ressort clairement de la lettre de licenciement, que c'est la persistance, postérieurement à l'avertissement, de l'insuffisance professionnelle qui motive la décision ; qu'en ce qui concerne l'insuffisance de résultat alléguée à l'appui de l'insuffisance professionnelle, il y a lieu de constater que le tableau (pièce 4) versé par l'employeur des ventes réalisées par M. X... pendant la durée du contrat de janvier 2012 à février 2013, n'est pas cohérent par rapport aux termes de la lettre de licenciement en ce que pour février 2013, qui est le mois qui fonde la décision de l'employeur, il est indiqué dans le tableau que l'intéressé a effectué une vente qui a ensuite été annulée soit zéro pour le mois, alors que dans la lettre de licenciement il est indiqué qu'il a effectué deux ventes en février 2013, et en ce que le tableau indique que M. X... a effectué trois ventes en janvier 2013, alors que dans la lettre d'avertissement il était indiqué qu'il en avait effectué quatre ; que par ailleurs les explications avancées par l'employeur à cet égard, notamment sur l'annulation de la vente C..., ne sont étayées par aucune pièce ; que l'employeur verse des éléments de comparaison avec un seul commercial M. B..., qui bénéficiait d'une ancienneté légèrement supérieure à M. X... puisqu'embauché en avril 2011, mais ne verse pas l'organigramme de l'établissement de nature à établir le nombre de commerciaux employés, et à justifier le nombre très faible d'élément de comparaison proposé ; que M. B..., qui se voit attribuer par le tableau versé aux débats, une moyenne de 9,8 ventes par mois, connaît lui aussi des mois de faible performance (par exemple, cinq appareils vendus en janvier 2012, un en juillet 2012, deux en décembre 2012) ; que la moyenne de 9,8 est juste au-dessus de l'objectif fixé à M. X... ; que dans la lettre d'avertissement l'employeur a imposé au salarié un objectif de dix ventes d'appareils à partir du mois d'avril 2013, alors même que le contrat de travail ne fixait pour objectif que neuf bons de commande valides par mois à compter du troisième mois d'activité de vente ; qu'il résulte de ces éléments que le caractère réaliste des objectifs fixés à M. X... n'est pas démontré ; que les affirmations de l'employeur selon lesquelles M. X... aurait bénéficié de multiples conseils, d'entretiens individuels, et d'accompagnement « terrain » ne sont étayées par aucune pièce ; que l'employeur ne prétend pas que les autres injonctions contenues dans la lettre d'avertissement, à savoir rester au bureau ou y revenir les jours sans rendez-vous, et nettoyer le matériel de démonstration après chaque rendez-vous, n'auraient pas été respectées ; qu'en convoquant le salarié à un entretien préalable quatre semaines seulement après la remise d'un avertissement qui avait augmenté la pression sur l'intéressé en élevant l'objectif fixé au contrat, l'employeur n'a pas laissé loyalement à l'intéressé la possibilité de s'améliorer ; qu'enfin la cour constate qu'aucun élément n'est versé par l'employeur pour justifier du motif invoqué dans la lettre de licenciement tiré du caractère incomplet des dossiers en particulier celui de Mme C... ; qu'au regard de l'ensemble de ces éléments il y a lieu de juger que le licenciement ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse et d'infirmier le jugement du conseil des prud'hommes ; que, s'agissant d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté, les dispositions de l'article L.1235-5 du code du travail sont applicables et le salarié peut prétendre à une indemnité correspondant au préjudice subi ; que la cour constate que l'intéressé ne justifie pas de ses recherches actives d'emploi, ni du salaire auquel il a été embauché par la société Arwe service France selon contrat à durée déterminée saisonnier ; qu'en considération de son âge comme étant né [...], de son ancienneté dans l'emploi seize mois, et de ces éléments, le préjudice sera intégralement indemnisé par l'allocation de la somme de 6.000 € ; que l'employeur devra délivrer les documents de fin de contrat rectifiés conformes à la présente décision, sans qu'il soit nécessaire d'assortir cette condamnation d'une astreinte ;

ALORS, D'UNE PART, QUE le licenciement pour insuffisance professionnelle n'est justifié qu'autant que les objectifs fixés par l'employeur qu'il est reproché au salarié de ne pas avoir atteints, étaient réalistes ; que, pour juger sans cause réelle et sérieuse le licenciement pour insuffisance professionnelle de M. X..., l'arrêt attaqué retient que le caractère réaliste des objectifs fixés par l'employeur n'était pas démontré compte tenu, d'une part, des incohérences des documents versés aux débats quant aux objectifs fixés au salarié, d'autre part, de ce qu'un autre salarié de l'entreprise, M. B..., qui se voyait attribuer une moyenne de 9,8 ventes par mois, juste au-dessus de l'objectif fixé à M. X..., connaissait lui aussi des mois de faible performance ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à écarter le caractère raisonnable et accessible des objectifs fixés au salarié, la cour d'appel n'a pas justifié légalement sa décision au regard de l'article L.1235-1 du code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE le juge doit vérifier si les objectifs fixés au salarié étaient réalistes et si celui-ci est en faute de ne pas les avoir atteints ; que, pour juger sans cause réelle et sérieuse le licenciement pour insuffisance professionnelle de M. X..., l'arrêt attaqué retient qu'il n'est pas démontré que ce dernier a bénéficié de conseils, d'entretiens individuels et d'un accompagnement sur le terrain de la part de la société H2 Eaux Azur ; qu'en statuant ainsi, cependant que, comme l'énonçait la lettre de licenciement, M. X... ayant été embauché alors qu'il revendiquait une expérience professionnelle « solidement acquise » au service d'un concurrent du groupe Culligan, l'absence de conseils ou d'entretiens individuels, à la supposer avérée, n'était pas de nature à justifier ses résultats insuffisants, la cour d'appel, dès lors, à défaut d'avoir mis en évidence un élément extérieur de nature à exclure que l'insuffisance de résultats traduise autre chose qu'une insuffisance professionnelle du salarié, n'a pas justifié légalement sa décision au regard de l'article L.1235-1 du code du travail ;

ET ALORS, ENFIN, QUE ne constitue pas une méconnaissance de son obligation de loyauté le fait pour l'employeur de convoquer un salarié à un entretien préalable en vue de son éventuel licenciement plusieurs semaines après la remise d'un avertissement non suivi d'effet, dès lors que l'insuffisance de résultats sanctionnée s'est poursuivie sur une longue période, après même l'avertissement de l'employeur ; qu'en décidant le contraire pour juger sans cause réelle et sérieuse le licenciement pour insuffisance professionnelle de M. X..., la cour d'appel a violé l'article L.1235-1 du code du travail et l'article 1134 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016.

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence , du 15 septembre 2016