

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

COUR D'APPEL DE REIMS  
CHAMBRE SOCIALE  
Arrêt du 22 janvier 2020

APPELANT :

d'un jugement rendu le 17 mai 2018 par le Conseil de Prud'hommes de REIMS, section  
Commerce (n° F 17/00180)

Monsieur X Y

[...]

[...]

Représenté par la SELARL GS AVOCATS, avocats au barreau de REIMS

INTIMÉE :

SAS RIWAL FRANCE

[...]

[...]

Représentée par la SELARL CABINET ROLLAND AVOCATS, avocats au barreau de  
REIMS et par la SCP SOUCHON CATTE LOUIS PLAINGUET, avocat au barreau de  
CHARTRES

DÉBATS :

En audience publique, en application des dispositions des articles 786 et 907 du code de  
procédure civile, l'affaire a été débattue le 20 novembre 2019, les avocats ne s'y étant pas  
opposés, devant Madame Christine ROBERT-WARNET, président de chambre, et Madame  
Marie-Lisette SAUTRON, conseiller, chargés du rapport, qui en ont rendu compte à la cour  
dans son délibéré ; elle a été mise en délibéré au 22 janvier 2020.

COMPOSITION DE LA COUR lors du délibéré :

Madame Christine ROBERT-WARNET, président

Madame Marie-Lisette SAUTRON, conseiller

Madame Marie-Laure BERTHELOT, conseiller

GREFFIER lors des débats :

Monsieur Francis JOLLY, greffier

ARRÊT :

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour d'appel, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, et signé par Madame Christine ROBERT-WARNET, président, et Monsieur Francis JOLLY, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

\* \* \* \* \*

Faits et procédure :

M. X Y a été embauché à compter du 6 novembre 2012 par la SAS Riwal France selon contrat à durée indéterminée en qualité de commercial terrain ventes.

La relation de travail était soumise à la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 9 février 2016, M. X Y a été convoqué à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement pour celui-ci se tenir le 19 février 2016.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 25 février 2016, M. X Y a été licencié pour faute grave.

Contestant le bien-fondé du licenciement dont il a fait l'objet et estimant ne pas être rempli de ses droits, M. X Y a saisi, par requête reçue le 18 avril 2017, le conseil de prud'hommes de Reims afin d'obtenir la condamnation de la SAS Riwal France à lui verser diverses indemnités tant au titre de l'exécution que de la rupture du contrat de travail qu'il estime nulle ou, à tout le moins, dénuée de cause réelle et sérieuse.

Par jugement du 17 mai 2018, le conseil de prud'hommes de Reims a, sous le bénéfice de l'exécution provisoire :

— dit le licenciement de M. X Y sans cause réelle et sérieuse ;

— condamné la SAS Riwal France à payer à M. X Y les sommes suivantes :

- 22.275 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 7.424,90 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 742,49 euros à titre de congés payés afférents,
- 500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, outre les entiers dépens;

— débouté M. X Y du surplus de ses demandes ;

— débouté la SAS Riwal France de sa demande reconventionnelle ;

— condamné la SAS Riwal France aux entiers dépens, y compris les éventuels frais d’huissier en cas de recours forcé.

Le 20 juin 2018, M. X Y a interjeté appel.

Prétentions et moyens des parties :

Pour plus ample exposé, il sera expressément renvoyé aux écritures déposées par les parties :

— le 18 septembre 2018 par M. X Y;

— le 14 décembre 2018, par la SAS Riwal France.

L’ordonnance de clôture a été rendue le 21 octobre 2019.

M. X Y sollicite à titre principal l’infirmité du jugement en ce qu’il l’a débouté de sa demande de nullité du licenciement et réitère sa demande tendant à la condamnation de la SAS Riwal France au paiement de la somme de 44.549,36 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul.

A titre subsidiaire, il demande la confirmation du jugement en ce qu’il a jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Faisant grief au conseil de l’avoir débouté du bénéfice du statut de VRP qu’il revendiquait, il réitère ses demandes tendant à la condamnation de la SAS Riwal France au paiement des sommes de 35.998,78 euros à titre d’indemnité de clientèle et de 11.137,3 euros à titre d’indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés afférents.

Si la cour venait à confirmer le jugement en ce qu’il l’a débouté du bénéfice du statut de VRP, il sollicite la condamnation de la SAS Riwal France au paiement des sommes de 33.412, 02 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de 7.424,89 euros à titre d’indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés afférents.

En tout état de cause, il demande le paiement des sommes de 6.825 euros à titre de prime commerciale et de 5.000 euros à titre de frais irrépétibles.

Par voie d’infirmité, la société conclut au débouté de M. X Y en l’ensemble de ses demandes et à sa condamnation au paiement de la somme de 5.000 euros sur le fondement des dispositions de l’article 700 du code de procédure civile, outre les dépens.

Motifs :

Sur l’exécution du contrat de travail

\*Le statut de VRP

M. X Y prétend au bénéfice du statut de VRP.

Il se prévaut de l'annexe VII relatif à la liste des emplois repères et à la classification de la convention collective qui dispose:

'tous les personnels exerçant le démarchage en vue de la prise de commande à titre principal sont soumis au statut de VRP défini aux articles L.7311-1 et suivants du code du travail (...)'.

Au visa de l'article L. 7311-3 du code du travail, est 'voyageur, représentant ou placier, toute personne qui :

- 1° Travaille pour le compte d'un ou plusieurs employeurs ;
- 2° Exerce en fait d'une façon exclusive et constante une profession de représentant ;
- 3° Ne fait aucune opération commerciale pour son compte personnel ;
- 4° Est liée à l'employeur par des engagements déterminant :
  - a) La nature des prestations de services ou des marchandises offertes à la vente ou à l'achat ;
  - b) La région dans laquelle il exerce son activité ou les catégories de clients qu'il est chargé de visiter
  - c) Le taux des rémunérations.'

La qualification donnée par les parties à leur relation contractuelle ne suffit pas pour en déterminer la nature. Seule la réalité des conditions de l'exercice de la profession prévaut pour apprécier si elles sont soumises ou non au régime juridique applicable pour les VRP.

La charge de la preuve du droit au bénéfice du statut incombe au salarié.

Pour contester le droit à l'application du statut de VRP au profit de l'appelant, la SAS Riwal France fait valoir l'absence de prise d'ordres et se prévaut également de l'absence de champ géographique, de l'inscription de M. X Y au RCS et de l'insertion d'une clause de mobilité dans le contrat de travail.

Selon contrat à durée indéterminée du 6 novembre 2012, M. X Y a été recruté en qualité de commercial terrain ventes avec pour missions de développer la vente de matériel et développer une clientèle sur l'ensemble du territoire national en contrepartie desquelles il percevait une rémunération incluant à la fois une partie fixe, et une partie variable au prorata du chiffre d'affaires encaissé mensuellement, remboursement de frais en plus, et bénéficiait de la mise à disposition d'un véhicule de fonction.

Le contrat ne prévoyait aucune prise de commandes par M. X Y. Pour tenter, toutefois, de démontrer qu'il réalisait cette mission, M. X Y produit l'attestation d'un client qui affirme qu'il était son seul preneur d'ordres au sein de la SAS Riwal France. Or, cette attestation est insuffisamment précise en ce qu'elle n'indique pas la période des faits et ne contient aucun élément permettant de déterminer si la prise de commandes a été occasionnelle ou récurrente.

M. X Y se prévaut également de factures produites par la SAS Riwal France sur lesquelles apparaît son nom. Il y a lieu toutefois lieu de constater que ces factures sont extrêmement résiduelles.

Il en résulte que l'analyse des pièces produites ne fait ressortir aucune prise de commande à titre principal tel qu'exigé par la convention collective et ne permet donc pas de justifier d'une activité répondant aux conditions pour prétendre au statut de VRP.

Au surplus, il est établi que M. X Y était inscrit au RCS en tant que gérant d'une société depuis le 27 avril 2012.

Il prétend à la mise en sommeil de cette société mais ne produit aucun document officiel pour établir la réalité de celle-ci alors qu'une telle situation est soumise à des formalités de publicités tel qu'il en résulte de l'article R123-66 du code du commerce.

L'attestation de l'expert-comptable de cette société est inopérante en ce sens que celui-ci indique avoir été chargé de l'établissement des comptes jusqu'en septembre 2013 et qu'aucun élément n'établit la situation de la société postérieurement à cette date.

Il s'en déduit que le salarié ne s'est pas inscrit dans les conditions d'exercice de la profession de VRP.

Le jugement sera en conséquence confirmé en ce qu'il a débouté M. X Y en ce chef de demande.

\*La prime commerciale

En l'absence d'élément nouveau soumis à l'appréciation de la juridiction, alors que les premiers juges avaient exactement écarté les mails sur la base desquels le salarié sollicitait le bénéfice d'une prime commerciale, en soulignant qu'il s'agissait de documents établis en langue anglaise, non traduits, la cour, par adoption des motifs pertinents retenus par les premiers juges, déboute Monsieur X Y en sa demande, réitérée de ce chef.

Sur la rupture du contrat de travail

\*sur la nullité du licenciement

Pour prétendre à la nullité de son licenciement, M. X Y soutient avoir fait l'objet d'une discrimination fondée sur ses opinions politiques.

En application de l'article L. 1132-1 du code du travail aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison notamment de ses opinions politiques.

Lorsque survient un litige, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

M. X Y soutient que la procédure de licenciement a été mise en oeuvre en raison de ses engagements politiques personnels et que la société s'est fondée sur des opinions exprimées sur un réseau social accessible à un nombre limité de personnes. Il ajoute que la société motive expressément son licenciement par le fait que son orientation politique pourrait nuire à l'activité de l'entreprise.

La lettre de licenciement est motivée pour partie comme suit: '... Nous avons constaté sur votre compte google qui est lié à votre activité dans notre société un message à caractère politique. Ce mélange des genres n'est pas acceptable car notre société ne saurait être impliquée à quelque titre que ce soit dans votre activité. Nous n'avons pas pour objet social de défendre tel ou tel parti; cela porte tort à nos activités et peut exclure de ce fait toute une clientèle qui n'apprécierait pas votre orientation.'....

M. X Y présente ainsi des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination en lien avec ses opinions politiques.

L'employeur s'en défend en indiquant qu'il est reproché à M. X Y un mélange des genres et d'avoir associé le nom de la société à des communications politiques sur un réseau social.

Il produit des pages du compte de M. X Y du réseau social 'google +' dont il ressort que le nom et l'adresse web de la société sont visibles sur la page profil de M. X Y et que le nombre d'abonnés est de 169. Il en résulte que l'identité de la société est accessible à l'ensemble des 169 abonnés.

Il apparaît également qu'un message à caractère politique a été publié sur un post accessible à un 'cercles étendus'. En postant son commentaire sur l'espace public de son compte, M. X Y a permis aux 169 abonnés d'en prendre connaissance. Un post accessible à un tel nombre de personnes ne saurait revêtir le caractère privé d'une conversation. Il n'est donc pas contestable que le nom de la société se trouve de fait associé à la communication politique de M. X Y. Or, une telle association est susceptible de susciter une confusion dans l'esprit du public avec l'objectif commercial poursuivi par l'entreprise, dont l'activité consiste à louer et à vendre du matériel, tel que visé dans la lettre de licenciement.

M. X Y prétend donc vainement que son licenciement est nul, comme fondé sur une discrimination liée à ses opinions politiques.

Le jugement doit donc être confirmé en ce qu'il a débouté M. X Y en ce chef de demande.

\* sur le bien-fondé du licenciement

La faute grave, dont la charge de la preuve incombe à l'employeur, telle qu'énoncée dans la lettre de licenciement dont les termes fixent le cadre du litige soumis à l'appréciation des juges du fond se définit comme un fait ou un ensemble de faits, imputables au salarié, caractérisant de sa part un manquement tel aux obligations découlant de la relation de travail que son maintien dans l'entreprise, pendant la durée du préavis, s'avère impossible.

La lettre de licenciement est ainsi libellée:

' Nous avons constaté sur votre compte google qui est lié à votre activité dans notre société un message à caractère politique. Ce mélange des genres n'est pas acceptable car notre société ne

saurait être impliquée à quelque titre que ce soit dans votre activité. Nous n'avons pas pour objet social de défendre tel ou tel parti; cela porte tort à nos activités et peut exclure de ce fait toute une clientèle qui n'apprécierait pas votre orientation.

De plus, nous avons découvert que vous étiez directeur-gérant d'une autre société qui de surcroît commercialise du matériel. Vous vous présentez à nouveau sur les réseaux sociaux comme 'responsable vente France-Afrique' pour des 'biens d'équipements pour les entreprises', 'actuel: Riwal; Groupe Sofima'.

Nous ne vous avons pas embauché au sein de notre société pour que vous profitiez des structures mises à votre disposition ( téléphone, ordinateur, voiture de fonction, carte essence...) au profit d'une autre activité par delà le fait que vous êtes à temps plein et que donc forcément vous utilisez du temps de travail à d'autres fins que celles pour lesquelles vous avez été recruté. Cela m'apparaît être une violation de l'obligation de fidélité.

Tout ayant une cohérence, nous constatons d'une part que nous ignorons tout ce que vous faites; vous êtes injoignable par téléphone, ce qui est assez éclairant, ne rappelez jamais quand on vous laisse des messages ayant constaté que vous avez des déplacements inexpliqués sur vos notes de frais. En corrélation à tout cela, votre chiffre de réalisation personnelle est particulièrement pauvre au regard également de votre coût.'

S'agissant du premier grief, les premiers juges ont parfaitement relevé que ce fait, qui relève de la vie privée du salarié, ne peut constituer une faute, sauf à l'employeur d'établir qu'il a engendré un trouble caractérisé dans l'entreprise. Tel n'est pas le cas en l'espèce.

Il est ensuite reproché à M. X Y d'exercer une activité au sein d'une autre entreprise. Il est établi que M. X Y était gérant d'une autre société depuis le 24 avril 2012, par l'extrait Kbis de cette dernière. En revanche, aucun élément ne permet d'établir l'utilisation du temps et du matériel de la SAS Riwal France par M. X Y au profit de son autre activité. Il n'est pas plus démontré une activité concurrentielle de la part du salarié.

En ce qui concerne les difficultés pour joindre le salarié, la SAS Riwal France ne produit aucun justificatif.

Enfin, s'agissant des déplacements inexpliqués, les pièces produites datent de novembre 2015 soit plus de deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement de sorte que le grief sera écarté.

Il s'ensuit que le licenciement de M. X Y est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Le jugement déféré est confirmé.

Il a été ci-dessus tranché que le salarié ne relevait pas du statut de VRP. Il ne saurait donc être fait droit à sa demande tendant au paiement d'une indemnité de clientèle, étant au surplus relevé sur ce dernier point que le bénéfice de cette indemnité suppose, de la part du salarié qui la revendique, de justifier de l'évolution positive de la clientèle qu'il a développée, ce qu'en l'espèce, ne fait pas l'appelant.

M. X Y peut donc prétendre à :

— une indemnité compensatrice de préavis et une indemnité de congés payés afférents: Le jugement doit être confirmé en ce qu'il a accordé à M. X Y, au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, la somme de 7.424,89 euros correspondant à deux mois de salaire, en application de l'article L.1234-1 du code du travail et la somme de 742,49 euros au titre des congés payés afférents.

— des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : Au vu de l'âge, à la date de la rupture, de M. X Y (47 ans), de son ancienneté (3 ans), de son salaire moyen (3.712,45 euros) et en l'absence de tout justificatif de sa situation au regard de l'emploi, le jugement sera confirmé en ce qu'il a condamné la SAS Riwal France à payer à M. X Y en réparation du préjudice que la perte de son emploi lui a occasionné, la somme de 22.275 euros.

Les conditions s'avèrent réunies pour condamner l'employeur fautif, en application de l'article L.1235-4 du code du travail, à rembourser à l'organisme intéressé les indemnités chômage versées au salarié, du jour de son licenciement au jour de la décision judiciaire, dans la limite de six mois.

Partie principalement succombante, la SAS Riwal France doit être condamnée aux dépens de première instance et d'appel et déboutée de sa demande d'indemnité de procédure.

En sus de l'indemnité de procédure allouée en première instance, la SAS Riwal France sera condamnée à payer à M. X Y en équité la somme de 1.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le jugement sera confirmé, sauf en ce qu'il a condamné l'employeur aux dépens d'exécution qui ne peuvent par avance être mis à sa charge en violation de l'article 10 du décret n° 96-1080 du 12 décembre 1996.

Par ces motifs :

La cour, statuant contradictoirement, après en avoir délibéré conformément à la loi

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes de Reims du 17 mai 2018 sauf en ce qu'il a mis à la charge de la SAS Riwal France les éventuels frais d'huissier de justice en cas de recours forcé,

Y ajoutant,

Dit que les condamnations sont prononcées sous déduction des éventuelles cotisations salariales applicables,

Condamne la SAS Riwal France à rembourser à l'organisme intéressé, dans la limite de six mois, les indemnités chômage versées au salarié, du jour de son licenciement à celui de la présente décision,

Déboute la SAS Riwal France de sa demande d'indemnité de procédure,

Condamne la SAS Riwal France à payer à M. X Y la somme de 1.000 euros au titre de ses frais irrépétibles d'appel,

Condamne la SAS Riwal France aux dépens d'appel.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT