



Rappel de salaires : l'employeur doit communiquer les éléments de calcul de la rémunération

Actualité législative publié le **13/05/2014**, vu **4188 fois**, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

Par un arrêt rendu le 9 avril 2014, la cour de cassation rappelle qu'il incombe à l'employeur de rapporter les éléments concourant au calcul de la rémunération de ses salariés.

Dans son arrêt du 9 avril 2014, la Cour de cassation rappelle en filigrane le principe selon lequel "*le salarié doit pouvoir vérifier que le calcul de sa rémunération a été effectué conformément aux modalités prévues par le contrat de travail*" faisant déjà l'objet d'une jurisprudence constante (Cass. soc. 18 juin 2008, 07-41.910).

Ainsi la Cour d'appel qui rejette les demandes de rappel de salaire au motif que le salarié ne rapporte aucun élément permettant de "*comparer la rémunération avec commission et celle assise sur une prime en fonction de la marge réalisée*", sera censurée.

En effet, la Cour de cassation précise en l'espèce l'obligation pour "*l'employeur de justifier des éléments permettant de calculer ces prime et rémunération*".

PLUS D'INFOS : www.avocat-jalain.fr

Informations pour se rendre au **Cabinet de Maître JALAIN - Avocat en droit du travail au Barreau de Bordeaux** - contact@avocat-jalain.fr

Adresse : 197 rue des orangers BORDEAUX (33 200)

Cass. soc. 9 avril 2014, n°12-21821

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la société Kimed le 1er mars 1993, en qualité de chauffeur-livreur ; qu'il exerçait en dernier lieu les fonctions de directeur commercial ; qu'un avertissement lui a été notifié le 2 octobre 2008 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour en obtenir l'annulation et la condamnation de son employeur au paiement de dommages-intérêts à ce titre, ainsi qu'au paiement de la prime contractuelle de 5 000 euros pour l'année 2007 et des congés payés y afférents, et pour voir enfin ordonner la remise de bulletins de salaires rectifiés ; qu'ayant été licencié pour motif économique le 26 juin 2009, il a ajouté à ces demandes celle de condamnation au paiement d'une indemnité pour licenciement nul et, subsidiairement, sans cause réelle et sérieuse, d'une indemnité compensatrice de préavis, des congés payés y afférents, d'une indemnité conventionnelle de licenciement et de dommages-intérêts pour harcèlement moral ;

Sur le premier et le deuxième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne seraient pas de nature à permettre

l'admission du pourvoi ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en nullité de son licenciement nul et en condamnation de son employeur à lui payer diverses sommes en conséquence, alors, selon le moyen :

1° qu'il incombe au juge de rechercher, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, la véritable cause du licenciement ; qu'en affirmant que la demande du salarié tendant à voir reconnaître la nullité de son licenciement ne pouvait prospérer dès lors que le licenciement était intervenu pour un motif économique, la cour d'appel qui n'a pas recherché si la cause véritable du licenciement n'était pas autre que celle énoncée dans la lettre de licenciement, a méconnu l'étendue de ses pouvoirs, en violation des articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

2° que la cour d'appel a constaté que le salarié avait été l'objet d'un harcèlement moral, ayant notamment pour effet de compromettre son avenir professionnel, et caractérisée par la restriction de ses fonctions et moyens, sa mise à l'écart, et les entraves à l'exercice de ses fonctions ; qu'en s'arrêtant dès lors au seul motif invoqué, la cour d'appel n'a pas tiré de ses constatations les conséquences qui s'en déduisaient au regard desdits articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a constaté que le licenciement était intervenu pour un motif économique et non à raison d'une inaptitude provoquée par un harcèlement excluant par là même toute autre cause de licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le quatrième moyen :

Vu l'article 1315 du code civil ;

Attendu que, pour débouter le salarié de ses demandes tendant à voir dire son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et à voir condamner l'employeur à lui payer diverses sommes, la cour d'appel retient que le salarié ne justifie d'aucun élément permettant de comparer la rémunération avec commission et celle assise sur une prime en fonction de la marge réalisée ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il appartenait à l'employeur de justifier des éléments permettant de calculer ces prime et rémunération, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande tendant à voir dire son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et à voir condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts à ce titre ainsi qu'au paiement d'un solde d'indemnité conventionnelle de licenciement et d'un solde d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, l'arrêt rendu le 9 mai 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Montpellier, autrement composée ;

Condamne la société Kimed aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera

transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du neuf avril deux mille quatorze."