

# 17 novembre 2021

## Cour de cassation

### Pourvoi n° 20-14.848

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin - Publié aux Lettres de chambre

ECLI:FR:CCASS:2021:SO01277

## Titre

---

- contrat de travail, rupture

## Texte de la **décision**

---

### Entête

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 17 novembre 2021

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 1277 FS-P+B

Pourvoi n° C 20-14.848

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 17 NOVEMBRE 2021

La société Wurth France, dont le siège est [Adresse 10], a formé le pourvoi n° C 20-14.848 contre l'arrêt rendu le 31 janvier 2020 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (chambre 4-3), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [Z] [U], domicilié [Adresse 8],

2°/ à Pôle emploi Grand-Est, dont le siège est [Adresse 1],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Ricour, conseiller, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de la société Wurth France, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [U], et l'avis de M. Desplan, avocat général, après débats en l'audience publique du 28 septembre 2021 où étaient présents M. Cathala, président, M. Ricour, conseiller rapporteur, Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen, M. Pion, Mmes Van Ruymbeke, Capitaine, Gilibert, conseillers, Mmes Valéry, Pecqueur, Laplume, conseillers référendaires, M. Desplan, avocat général, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

## Exposé du litige

### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 31 janvier 2020), M. [U] a été engagé le 10 juin 2003, par la société Wurth France (la société) en qualité de VRP exclusif dans le cadre de la division « Bois ».
2. Il a fait l'objet d'un arrêt de travail à compter du 18 janvier 2014 prolongé de manière successive pendant 18 mois, soit jusqu'au 31 août 2015.
3. Le 24 juillet 2015 il a été licencié pour absences prolongées ayant entraîné une perturbation de l'entreprise et la nécessité d'un remplacement définitif.

4. Le 9 décembre 2015 il a saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement.

## Moyens

Examen des moyens

Sur les premier et troisième moyens, ci-après annexés

## Motivation

5. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

## Moyens

Sur le deuxième moyen

Enoncé du moyen

6. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à verser au salarié une somme à titre d'indemnité compensatrice de préavis et au titre des congés payés afférents, alors « que le salarié ne peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis s'il est dans l'impossibilité de l'effectuer ; qu'en jugeant que le salarié avait droit au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, même s'il était, du fait de son inaptitude, dans l'impossibilité de l'effectuer ainsi qu'aux congés payés afférents, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-5 du code du travail. »

## Motivation

Réponse de la Cour

7. Il résulte de l'article L. 1234-5 du code du travail que lorsque le licenciement, prononcé pour absence prolongée désorganisant l'entreprise et rendant nécessaire le remplacement définitif de l'intéressé, est dépourvu de cause réelle et sérieuse, le juge doit accorder au salarié, qui le demande, l'indemnité de préavis et les congés payés afférents.

8. La cour d'appel, qui a constaté que l'existence d'une désorganisation d'un service essentiel de l'entreprise

n'était pas établie par l'employeur, en sorte que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, en a exactement déduit que le salarié avait droit au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis nonobstant son arrêt de travail pour maladie au cours de cette période.

9. Le moyen n'est donc pas fondé.

## Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Wurth France aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Wurth France et la condamne à payer à M. [U] la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-sept novembre deux mille vingt et un.

## Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour la société Wurth France

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit le licenciement de Monsieur [U] sans cause réelle et sérieuse et par conséquent d'avoir condamné la société Wurth France à verser à Monsieur [U] des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

AUX MOTIFS QUE Sur le licenciement : De principe la lettre de licenciement fixe les limites du litige. Il est constant que : « Si l'état de santé du salarié n'est pas en soi un motif de licenciement, l'article L. 1132-1 du code du travail (anciennement L. 122-45) n'a pas pour autant pour objet d'interdire le licenciement lorsqu'il est fondé, non sur la maladie du salarié, mais sur la situation objective de l'entreprise, dont le fonctionnement est perturbé par son absence prolongée ou des arrêts de travail répétitifs, ce qui la contraint à pourvoir à son remplacement définitif ». Ainsi la validité du licenciement est-elle subordonnée : - à la prolongation effective de l'absence ; - à la perturbation en résultant pour l'entreprise ; - à la nécessité de remplacement définitif du salarié absent. De principe, la lettre de licenciement doit impérativement mentionner, d'une part, la perturbation du fonctionnement de l'entreprise, celle du service ou de l'établissement n'étant pas suffisante, et d'autre part la nécessité du remplacement définitif du salarié. En l'espèce, la lettre de licenciement en date du 25 juillet 2015 est ainsi rédigée : « votre absence professionnelle prolongée et continue est constatée depuis le 18 janvier 2014 et nous avons récemment reçu une prolongation d'arrêt de travail au 31 juillet 2015, sans pouvoir déterminer de date de reprise prochaine de votre activité. Depuis janvier 2014, début de votre absence et malgré les efforts de notre organisation opérationnelle pour entretenir la fidélité de votre clientèle, ce secteur de vente a subi des dégradations commerciales

importantes, dont notamment : un chiffre d'affaires inférieur de près de 30 % à l'objectif du secteur de janvier 2014 à mai 2015 consécutive à une fuite de clientèle 12 mois de près de 50 % la gestion de vos clients a été confiée provisoirement à un salarié embauché en contrat à durée déterminée, sans que cette solution puisse durablement et valablement satisfaire aux exigences de notre organisation opérationnelle. Il est établi que la gestion de la clientèle de votre secteur en est donc désorganisée, en ce qu'il est notamment constaté que : -le passage de la concurrence fragilise la pérennité et la viabilité du secteur en nous prenant des parts de marchés ; - le suivi des clients n'est pas assuré de façon satisfaisante par rapport à nos engagements. Cette situation devient fortement préjudiciable aux intérêts commerciaux de la division « Bois ». en conséquence, nous vous notifions, par la présente, une mesure de licenciement se fondant sur le motif unique de votre absence prolongée depuis le 18 janvier 2014, perturbant le bon fonctionnement de notre organisation commerciale sur le secteur qui vous est confié, et rendant nécessaire le fait de pourvoir à votre remplacement définitif au regard du suivi et du développement de la clientèle qui vous a été confiée. Nous ne saurions en aucune sorte vous reprocher votre état de santé ; notre décision étant exclusivement dictée par les nécessités de notre organisation commerciale au regard de votre absence prolongée et des conséquences qui s'imposent, par votre remplacement définitif, à la continuité de notre service en clientèle ». Si la prolongation effective de l'absence du salarié est constante au vu des arrêts de travail et ce dernier depuis le 18 janvier 2014 et jusqu'à la date du licenciement, par contre, la lettre de licenciement ne mentionne pas la perturbation effective de l'entreprise en résultant mais seulement celle du secteur confié au salarié au sein de la division bois. L'employeur se prévaut du fait que la rupture peut être motivée par la perturbation d'un service essentiel au bon fonctionnement de l'entreprise. Mais en l'espèce, M. [U] était un simple VRP chargé d'un secteur au sein de la division bois et la société Wurth, qui compte de nombreuses divisions et une force de vente fin 2014 de 2680 salariés, ne démontre pas que M. [U] occupait un secteur essentiel au sein de la division bois ni de surcroît que la division bois constituait un secteur essentiel au sein de l'entreprise. Par ailleurs, s'agissant de la nécessité de remplacer définitivement le salarié absent, il est constant que, dans un premier temps, M. [U] a été remplacé par d'autres vendeurs de la région et son chef des ventes, M. [T] puis que le salarié a été remplacé par M. [C], embauché en CDD à compter du 10 avril 2015 ; l'employeur n'a donc eu aucun mal à pourvoir au remplacement temporaire de M. [U]. Si les résultats de M. [C] ne se sont pas montrés égaux à ceux de M. [U] dès sa prise de fonctions, ils ont rapidement évolué dans un sens très positif comme le note l'employeur puisqu'ils atteignaient, selon les propres documents de ce dernier 91,2 % en avril, 96,6 % en juin, 119,4 % en août, 105,3 % en octobre, 119,3 % en décembre 2015 et 101,4 % sur les trois premiers trimestres 2016. Il est par ailleurs contradictoire de soutenir que M. [C] avait des résultats décevants et de procéder à son embauche le 27 juillet 2015 pour remplacer définitivement M. [U]. Il s'en suit que le CDD de M. [C], qui avait pour but de remplacer M. [U] secteur 53672 actuellement absent pour congé maladie et devait prendre fin à la date du retour de la personne titulaire du poste, pouvait se poursuivre dans l'attente du retour du salarié malade sans qu'aucune perturbation en résulte pour le secteur de ce dernier et a fortiori pour la division bois et l'entreprise. Il résulte de ces éléments par conséquent que, pour le moins, le licenciement de M. [U] est sans cause réelle et sérieuse. - Sur les conséquences du licenciement sans cause réelle et sérieuse. Eu égard à son ancienneté, 12 ans, l'effectif de l'entreprise supérieur à 11 salariés, M. [U] a droit à des dommages et intérêts venant réparer le préjudice né de la perte de son emploi qui ne peuvent être inférieurs à six mois. Le salarié justifie du fait qu'il était encore début 2018 au chômage et est par ailleurs reconnu travailleur handicapé, il est âgé de 48 ans et a charge de famille. Son salaire était de 3764,58 euros en moyenne. Il lui sera alloué en conséquence la somme de 55000 euros à ce titre, le jugement déféré étant réformé sur ce point. De principe, le salarié dont le licenciement est sans cause réelle et sérieuse a droit au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, même s'il est du fait de son inaptitude dans l'impossibilité de l'effectuer ainsi qu'aux congés payés afférents. Il est donc dû à M. [U] les sommes de 11293,77 euros et de 1129,38 euros à ce titre.

AUX MOTIFS adoptés QUE vu les articles L. 1232-6 et L. 1132-1 du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement ; que le second, faisant interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap ne s'oppose pas au licenciement motivé, non par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié ; qu'il en résulte que la lettre de licenciement doit énoncer expressément la perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise et la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié absent, dont le caractère définitif doit être vérifié par les juges du fond ;

qu'en l'espèce, Monsieur [U] soutient avoir été victime de discrimination en ce qu'il estime que le véritable motif de son licenciement aurait reposé sur son état de santé et la perte du chiffre d'affaire de son secteur d'activité bois pendant son arrêt de travail pour maladie ; que dans la lettre de licenciement son employeur lui reproche : - son absence professionnelle prolongée et continue constatée depuis le 18 janvier 2014 et qu'il a récemment reçu une prolongation d'arrêt de travail au 31 juillet 2015, sans pouvoir déterminer la date de reprise prochaine de son activité ; - que la gestion de la clientèle de son secteur en est donc désorganisée – et que cette situation devient fortement préjudiciable aux intérêts commerciaux de la division « Bois ». - Perturbant le bon fonctionnement de notre organisation commerciale sur le secteur qui vous est confié, et rendant nécessaire le fait de pourvoir à votre remplacement définitif au regard du suivi du développement de la clientèle qui vous a été confiée ; - nous vous notifions, par la présente, une mesure de licenciement se fondant sur le motif unique de votre absence prolongée depuis le 18 janvier 2014, qu'il rappelle que pendant son absence il a été remplacé par Monsieur [N], directeur régional des ventes à mi-temps et par la suite par Monsieur [C] engagé en contrat à durée déterminée à compter du 10 avril 2015. Que la société Wurth pour justifier le licenciement de Monsieur [U] fait valoir : un chiffre d'affaires inférieur de près de 20 % de la clientèle 12 mois entre janvier 2014 et mai 2015 consécutive à une fuite de clientèle 12 mois de près de 50 %,- la désorganisation de la clientèle du secteur, - le passage de la concurrence sur le secteur, - le fait que le suivi des clients n'y est plus assuré. Que le licenciement du salarié est motivé, non par son état de santé, mais par son absence prolongée depuis le 18 janvier 2014, perturbant le bon fonctionnement de l'organisation commerciale sur le secteur bois qui lui est confié, et rendant nécessaire le fait de pourvoir à son remplacement définitif au regard du suivi et du développement de la clientèle qui lui a été confiée ». Il en ressort ; que Monsieur [U] ne démontre pas que son licenciement est dû exclusivement à son état de santé au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail pour voir prononcer la nullité ; Mais que le bureau de jugement retient que la société Wurth est blâmable d'avoir licencié le salarié dans ces termes et au seul motif : « de l'absence prolongée depuis le 18 janvier 2014, perturbant le bon fonctionnement de notre organisation commerciale sur le secteur qui vous est confié, et rendant nécessaire le fait de pourvoir à votre remplacement définitif au regard du suivi et du développement de la clientèle qui vous a été confiée ». Alors qu'elle reconnaît à la barre et dans ses conclusions, avoir pallier à l'absence de Monsieur [U] par Monsieur [N], directeur régional des ventes qui a pris en charge le secteur d'activité bois de celui-ci à mi temps et que par la suite, Monsieur [C] a été engagé en contrat à durée déterminée à compter du 10 avril 2015, soit plus d'un an après l'absence du salarié pour couvrir le secteur d'activité bois de Monsieur [U], contrat qui a été transformé en contrat à durée indéterminée le 17 juillet 2015 soit une semaine après la rupture du contrat de Monsieur [U]. Qu'il ne peut être reproché au salarié absent pour maladie une baisse du chiffre d'affaire et la perte de clientèle alors que la société Wurth France est seule responsable de son organisation commerciale en réagissant tardivement à la situation. Que la société Wurth France ne justifie d'aucune désorganisation de son entreprise et n'a évoqué aucune perturbation avant le licenciement du salarié ; qu'il en résulte que seule une absence du salarié perturbant l'activité de l'entreprise et non d'un secteur d'activité du bois de cette dernière ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ; que Monsieur [U] est fondé dans sa demande. En conséquence, le bureau de jugement dit que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et que Monsieur [U] sera remis dans ses droits avec les conséquences qui en découlent. Sur les conséquences de la rupture du contrat de travail. Attendu que le bureau de jugement a dit que le licenciement à l'encontre de Monsieur [U] s'analyse en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; dès lors que la rupture du contrat de travail de Monsieur [U] s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié peut prétendre au paiement de son préavis, de ses indemnités de licenciement conventionnelles et congés y afférents, à des dommages et intérêts au titre du caractère illégitime de la rupture et exécution fautive du contrat de travail ; qu'en conséquence, Monsieur [U] sera remis dans ses droits, il lui sera alloué les sommes suivantes : 75291,83 euros de dommages et intérêt pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 11 293,77 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 1129,37 euros à titre d'incidence congés payés sur indemnité, 5000 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat de travail.

ALORS en premier lieu QUE les juges sont tenus de répondre aux conclusions des parties ; que dans ses écritures, la société Wurth France faisait valoir qu'au regard de l'organisation de la société appelante, au sein de laquelle la division Bois est la plus importante en termes de chiffre d'affaire, la dégradation de la situation entraînait nécessairement la perturbation d'un service essentiel ; qu'en ne répondant pas à ce chef de conclusion pourtant

déterminant de la solution du litige, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

ALORS en deuxième lieu QUE l'employeur peut procéder au licenciement d'un salarié en raison de son état de santé lorsque son absence prolongée ou ses absences répétées perturbent gravement le fonctionnement de l'entreprise et nécessitent son remplacement définitif ; que la transformation d'un salarié en contrat à durée déterminée en vue du remplacement du salarié malade en contrat à durée indéterminée constitue un élément de reconnaissance de la nécessité de procéder au remplacement du salarié par l'engagement d'un autre salarié ; qu'en retenant que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, quand il ressortait de ses propres constatations que la société Wurth France avait, après avoir remplacé Monsieur [U] par d'autres vendeurs de la région et son chef des ventes, M. [T], puis embauché en contrat à durée déterminée Monsieur [C], avant que de transformer son contrat en contrat à durée indéterminée, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses constatations et a violé les articles L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail.

ALORS en troisième lieu QUE la lettre de licenciement motivée par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié peut se borner à indiquer que les perturbations ont été causées dans le fonctionnement d'un secteur d'activité, dès lors que l'employeur établit ensuite que ce secteur était essentiel à l'activité de l'entreprise ; qu'en jugeant que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse au motif que dans la lettre de licenciement, l'employeur évoquait la désorganisation d'un secteur d'activité, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-6 dans sa rédaction applicable au litige, L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail.

#### DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamnée la société Wurth France à verser à Monsieur [U] la somme de 11293,77 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et de 1129,38 euros au titre des congés afférents.

AUX MOTIFS QUE de principe, le salarié dont le licenciement est sans cause réelle et sérieuse a droit au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, même s'il est du fait de son inaptitude dans l'impossibilité de l'effectuer ainsi qu'aux congés payés afférents. Il est donc dû à M. [U] les sommes de 11293,77 euros et de 1129,38 euros à ce titre.

AUX MOTIFS adoptés cités au premier moyen

ALORS QUE le salarié ne peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis s'il est dans l'impossibilité de l'effectuer ; qu'en jugeant que Monsieur [U] avait droit au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, même s'il était, du fait de son inaptitude, dans l'impossibilité de l'effectuer ainsi qu'aux congés payés afférents, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-5 du Code du Travail.

#### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société Wurth à verser à Monsieur [U] la somme de 68635,26 euros à titre d'indemnité de clientèle.

AUX MOTIFS QUE Sur l'indemnité de clientèle, l'article L. 7133-13 du code du travail dispose que : « En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur, en l'absence de faute grave, le voyageur, représentant ou placier a droit à une indemnité pour la part qui lui revient personnellement dans l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée, créée ou développée par lui ; le montant de cette indemnité de clientèle tient compte des rémunérations spéciales accordées en cours de contrat pour le même objet ainsi que des diminutions constatées dans la clientèle préexistante et imputables au salarié ; ces dispositions s'appliquent également en cas de rupture du contrat de travail par suite d'accident ou de maladie entraînant une incapacité permanente totale de travail du salarié ». Le droit à l'indemnité de clientèle repose sur les critères suivants : -1. La rupture du contrat du fait de l'employeur. - 2. La cessation du contrat. - 3. L'existence d'une clientèle et d'un préjudice résultant de sa perte. Le VRP qui est à l'origine de la création et le développement de la clientèle de l'entreprise sur l'ensemble du secteur a droit à l'indemnité de clientèle. De principe, le droit du représentant à une indemnité de clientèle est d'ordre public et aucune convention ne peut avoir pour objet de la supprimer ou de la

restreindre. Le VRP qui est à l'origine de la création et du développement de la clientèle de l'entreprise sur l'ensemble du secteur a droit à l'indemnité de clientèle. Cette indemnité est généralement fixée à deux années de commissions. Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité de licenciement et seule la plus élevée des deux est due. En l'espèce, M. [U] justifie de la rupture du contrat du fait de l'employeur et de la cessation du contrat. Il justifie avoir été affecté à compter du 1er mars 2012 comme vendeur volant D3 au secteur 50301 de la division bois qui correspondait aux départements suivants 04, 13, 83, 12, 81, 11, 66, 34, 05, 26, 38, 82, 31, 09, 06, 30, 07, 84, 43, 15, 19, 48, 63. Puis le 1er janvier 2013, il se voyait affecter, du fait d'une restructuration de clientèle, sur le secteur 53740, soit les Bouches du Rhône, arrondissement de [Localité 6], canton d'[Localité 3], de [Localité 9], de [Localité 6] 7, 12, 13 et 16, arrondissement d'[Localité 2], cantons de [Localité 4], d'[Localité 2] Sud ouest, de [Localité 7], les clients inclus et exclus étant précisés. Le salarié justifie de l'importance de son travail au regard de la clientèle et de ses chiffres d'affaires par les pièces qu'il verse aux débats, à savoir les justificatifs de son activité mois par mois de janvier 2013 à février 2014, son listing clients d'avril 2014, sa liste de clients Structure 2013, ses feuilles de route mensuelles, son entretien individuel 2013 démontrant qu'il a apporté à l'entreprise de nouveaux clients et augmenté le chiffre d'affaires alors que l'employeur ne produit qu'un tableau établi pour les besoins de la cause et un comparatif Infoclients, document émanant de l'entreprise qui ne constituent pas des pièces probantes en l'absence d'élément venant les étayer. Par ailleurs si les secteurs ne sont pas les mêmes en 2012 et 2013, en 2012, M. [U] était déjà chargé du secteur des Boches du Rhône, secteur qu'il a gardé en 2013. Enfin, l'employeur ne peut utilement soutenir que le secteur de M. [U], secteur essentiel selon lui, a connu une baisse significative après son départ nécessitant son remplacement définitif tout en affirmant que le salarié a connu une régression de son chiffre d'affaires et de ses clients acheteurs avant son départ. Il s'ensuit que le salarié apporte des éléments suffisants aux débats pour que l'indemnité de clientèle qu'il réclame, déduction faite de l'indemnité de licenciement déjà perçue de 21.714,94 euros, correspondant à deux années de commissions, soit 68635,26 euros lui soit allouée.

Et AUX MOTIFS adoptés QUE l'article L. 7313-13 du code du travail dispose : « en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur, en l'absence de faute grave, le voyageur, représentant ou placier a droit à une indemnité pour la part qui lui revient personnellement dans l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée, créée ou développée par lui ; Le montant de cette indemnité de clientèle tient compte des rémunérations spéciales accordées en cours de contrat pour le même objet ainsi que des diminutions constatées dans la clientèle préexistante et imputables au salarié. Ces dispositions s'appliquent également en cas de rupture du contrat de travail par suite d'accident ou de maladie entraînant une incapacité permanente totale de travail du salarié » ; qu'en l'espèce, le bureau de jugement a dit que le licenciement de Monsieur [U] est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que le salarié n'a pas perçu l'indemnité de clientèle auquel il aurait pu prétendre ; que la société Wurth France conteste la somme demandée, mais ne communique aucun document sur le chiffre d'affaire qui contredirait le salarié ; que le salarié a justement évalué à 68635,26 euros (90350,20-21714,94 euros), l'indemnité de clientèle correspondant à deux années de commission déduction faite de l'indemnité de licenciement déjà perçue. En conséquence le bureau de jugement alloue la somme de 68635,26 euros à titre d'indemnité de clientèle.

ALORS en premier lieu QUE le voyageur, représentant ou placier licencié a droit, en principe, à une indemnité pour la part qui lui revient personnellement dans l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée, créée ou développée par lui ; qu'en l'espèce, la cour d'appel s'est bornée à affirmer que le VRP avait apporté à l'entreprise de nouveaux clients et augmenté le chiffre d'affaires, sans préciser en quoi il avait apporté de nouveaux clients, de quelle part le chiffre d'affaires avait augmenté, ni quelle était sa part personnelle dans la création et le développement de la clientèle ; qu'elle a ainsi privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 7313-13 du code du travail.

ALORS en deuxième lieu QUE le voyageur, représentant ou placier licencié a droit, en principe, à une indemnité pour la part qui lui revient personnellement dans l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée, créée ou développée par lui, et à condition que la perte de cette clientèle lui ait créé un préjudice ; qu'en l'espèce, la cour d'appel s'est bornée à affirmer que le VRP avait apporté à l'entreprise de nouveaux clients et augmenté le chiffre d'affaires, sans rechercher, comme cela lui était demandé, quel préjudice il avait subi ; qu'elle a ainsi privé

sa décision de base légale au regard de l'article L. 7313-13 du code du travail.

ALORS en troisième lieu QU'il incombe au voyageur, représentant ou placier d'apporter la preuve de sa contribution en valeur et en nombre au développement de la clientèle ; que la cour d'appel, pour condamner la société Wurth France, a considéré que l'employeur ne produisait qu'un tableau établi pour les besoins de la cause et un comparatif Infoclients, document émanant de l'entreprise qui ne constituent pas des pièces probantes en l'absence d'élément venant les étayer ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a méconnu les principes du droit de la preuve et violé les articles L. 7313-13 du code du travail et 1135 du code civil applicable au litige.