



Fiche réflexe : « Salaire : le devoir de transparence »



Un employeur ne peut refuser de communiquer à un salarié les données servant de base au calcul de son variable.

Une société spécialisée dans le commerce de fournitures de bureau emploie des VRP carte unique rémunérés au variable. Les commissions font l'objet d'une annexe au contrat de travail et sont calculées sur une base combinant le chiffre d'affaires que réalisent les intéressés et, surtout, la marge dégagée sur leur secteur.

Si le contrat donne bien les taux qui seront appliqués selon la marge atteinte, il reste muet sur les modalités de calcul de cette marge ainsi que sur celles du prix de revient qui en constitue l'un des éléments. Cette lacune serait facilement comblée si l'information manquante était communiquée aux commerciaux quand ils la demandent, malheureusement pour eux, ils travaillent pour un employeur qui a le culte du secret. Les bulletins de paie se suivent, tous plus indéchiffrables les uns que les autres. Certaines commissions sont accordées puis retirées sans que les destinataires puissent savoir pourquoi.

Après de multiples réclamations concernant les bases d'évaluation de leur salaire, deux membres de l'équipe commerciale décident de prendre acte de la rupture de leur contrat de travail et demandent au conseil de prud'hommes de juger que le contrat est rompu aux torts de l'employeur. Ils considèrent qu'en ne les mettant pas en mesure de vérifier la justesse de leur commissionnement, l'entreprise a manqué à ses obligations contractuelles.

Tous ces reproches n'ont pas l'air de culpabiliser la société. C'est vrai, reconnaît-elle, les prix de revient n'ont jamais été communiqués aux commerciaux. C'était volontaire : sachant qu'un jour ou l'autre, les intéressés pouvaient être amenés à travailler à la concurrence, elle ne voulait à aucun prix dévoiler ces informations, du moins précisément car elle tenait à souligner que le comité d'entreprise avait reçu des informations sur les comptes annuels de la société, dont on devait pouvoir déduire le mode de calcul du prix de revient.

Elle ajoute que, nonobstant cette absence de transparence, les comptes ont été faits de bonne foi et que les salariés, comme ne saura manquer de le relever l'expert nommé par le tribunal, ont bien été rémunérés, conformément à ce qui leur avait été promis.

Saisie du différend, la cour d'appel de Paris commence par affirmer que « le salaire constitue un élément essentiel du contrat de travail et que l'un des droits élémentaires du salarié est de connaître les bases de calcul de sa rémunération ».



Fiche réflexe : « Salaire : le devoir de transparence »



Vérifier les calculs

Quant à l'excuse patronale sur la nécessité de préserver le secret des affaires, elle ne peut l'accepter : si l'employeur estimait impossible de divulguer certains éléments, il lui appartenait d'en choisir d'autres pour servir de base à l'appréciation du salaire variable. Les salariés devaient être mis en mesure de vérifier que les dispositions inscrites dans leur contrat avaient bien reçu application. La cour d'appel insiste sur le fait qu'il s'agit là d'un principe qui doit être respecté, peu important que les salariés aient, ou non, subi un préjudice.

La Cour de cassation approuve de bout en bout la position prise par la cour d'appel (Cass. Soc, 18 juin 2008, n° 07-41.910). Pour déclarer à son tour que « le salarié doit pouvoir vérifier que le calcul de sa rémunération a été effectué conformément aux modalités prévues par le contrat de travail », elle n'éprouve pas le besoin de se référer à un texte de loi. Ce qu'elle énonce, c'est l'une des traductions concrètes du devoir de loyauté de l'employeur. Elle aurait pu, si elle avait voulu absolument viser un article du Code du travail, s'appuyer sur l'article L. 1222-1 (anciennement art. L. 120-4) qui précise que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ou, mieux encore, sur l'article 1134 du Code civil, qui applique ce principe de bonne foi à tous les contrats, quels qu'ils soient. Si elle n'a pas jugé nécessaire de le faire, c'est probablement parce que la solution procède du bon sens. Elle est coutumière du fait en matière de salaire. On se souvient que, le 9 janvier 2001, s'agissant du remboursement des frais professionnels, elle avait jugé en se référant simplement à une évidence qu'elle avait exprimée en forme de principe incontestable : « Vu la règle selon laquelle les frais professionnels engagés par le salarié doivent être supportés par l'employeur. »

L'affirmation du principe d'information contenue dans l'arrêt du 18 juin dernier est du même acabit : cela va de soi, cela ne se discute pas !

(*)Par MARIE HAUTEFORT, Editions Lamy.