CA Rennes, 22-01-2026, n° 22/01689, Infirmation

7ème Ch Prud'homale

ARRÊT N°25/2026

N° RG 22/01689 - N° Portalis DBVL-V-B7G-SRYM

M. [B], [R], [U] [P]

C/

A. [H] [6]

RG CPH : 21/00110

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de LORIENT

Copie exécutoire délivrée

le : 22/01/2026

à : Me Louvel

Me Touraine

Copie certifiée conforme délivrée

le:

à:

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE RENNES

ARRÊT DU 22 JANVIER 2026

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

Président : Monsieur Hervé BALLEREAU, Président de chambre,

Assesseur : Madame Isabelle CHARPENTIER, Conseillère,

Assesseur : Monsieur Bruno GUINET, Conseiller,

GREFFIER :

Madame Aa B, lors des débats et lors du prononcé

DÉBATS :

A l'audience publique du 17 Novembre 2025 devant Monsieur Bruno GUINET, magistrat rapporteur, tenant seul l'audience, sans opposition des représentants des parties et qui a rendu compte au délibéré collégial

En présence de Madame [C] [W] [Y], médiateur judiciaire,

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 22 Janvier 2026 par mise à disposition au greffe comme indiqué à l'issue des débats

****

APPELANT :

Monsieur [B], [R], [U] [P]

né le ... ... à [Localité 5]

[Adresse 1]

[Localité 4] / FRANCE

Représenté par Me Bruno LOUVEL de la SELARL PHENIX, Plaidant/Postulant, avocat au barreau de RENNES substitué par Me DURANDY, avocat au barreau de RENNES

INTIMÉE :

E.U.R.L. [H] [6]

[Adresse 2]

[Localité 3]

Représentée par Me Bahia TOURAINE, Plaidant/Postulant, avocat au barreau de VANNES

EXPOSÉ DU LITIGE

Le 5 septembre 2005, M. [Ab] [H] a constitué l'EURL [7] devenue le 1er octobre 2016 l'EURL [X] [H] [6].

Le 1er octobre 2018, M. [B] [P] a été embauché en qualité de voyageur-représentant-placier selon un contrat de travail à durée indéterminée par l'EURL [X] [H] [6].

L'article 9 du contrat relatif à la rémunération prévoit :

- une rémunération brute minimale mensuelle de 1500 euros ;

- un treizième mois mensuel de 125,00 euros ;

- que « conformément aux dispositions conventionnelles, le salaire mensuel brut minimum peut constituer en tout ou partie une avance sur commissions »,

- un commissionnement sur le chiffre d'affaires, calculée par trimestre

En janvier 2020, l'employeur a procédé à une retenue de 7 500,00 euros sous le libellé « avance sur commissions » à l'occasion de la paye du mois de décembre 2019. M. [Ac] a contesté cette retenue et sollicité le 20 janvier 2020 la restitution de la somme.

L'EURL [X] [H] [6] a continué de procéder à des retenues sur la rémunération de son salarié estimant que la rémunération fixe de 1 500,00 euros devait s'analyser comme une avance sur commissions.

Le 17 juillet 2020, les parties se sont accordées sur une rupture conventionnelle du contrat de travail de M. [P].

***

M. [P] a saisi le conseil de prud'hommes de Lorient par requête en date du 11 mars 2021 afin de voir:

- Condamner l'EURL [X] [H] [6] à lui payer :

- Commissions injustement reprises : 11 396,00 euros

- Indemnité légale (complément) : 300,00 euros

- Dommages et intérêts pour perte de clientèle : 3 000,00 euros

- Dommages et intérêts en raison de la baisse de salaire :

3 000,00 euros

- Dommages et intérêts pour tracas financier : 3 000,00 euros

- Article 700 du code de procédure civile : 3 000,00 euros

- Remise des bulletins de salaire rectifiés et du certificat de travail rectifié

- Débouter l'employeur de l'ensemble de ses demandes,

L'EURL [X] [H] [6] a demandé au conseil de prud'hommes de :

- Débouter M. [P] de l'ensemble de ses demandes,

- Condamner M. [P] à verser à l'EURL [X] [H] [6] :

- Reprises d'avances sur commissions brut : 8 128,46 euros

- Article 700 du code de procédure civile : 1 500,00 euros

- Condamner le même aux entiers dépens.

Par jugement en date du 14 février 2022, le conseil de prud'hommes de Lorient a :

- Débouté M. [P] de l'ensemble de ses demandes portant sur :

- Commissions injustement reprises : 11 396,00 euros

- Indemnité légale : 300,00 euros

- Dommages et intérêts pour perte de clientèle : 3 000,00 euros

- Dommages et intérêts en raison de la baisse de salaire :

3 000,00 euros

- Dommages et intérêts pour tracas financier : 3 000,00 euros

- Article 700 du code de procédure civile : 3 000,00 euros

- Remise des bulletins rectifiés et du certificat de travail rectifié

- Condamné M. [P] à régler à l'EURL [X] [H] [6] la somme de 8 128,46 euros au titre de « reprises d'avances sur commissions brutes ».

- Débouté l'EURL [X] [H] [6] du surplus de ses demandes

- Condamné

M. [Ac] aux entiers dépens.

***

M. [P] a interjeté appel de cette décision par déclaration au greffe en date du 10 mars 2022.

En l'état de ses dernières conclusions transmises par son conseil sur le RPVA le 18 mai 2022, M. [P] demande à la cour d'appel de :

Infirmant,

- Condamner l'EURL [X] [H] [6] à payer à M. [Ac] à payer :

- 15 000,00 euros bruts au titre des commissions retenues ;

- 278,10 euros nets au titre du solde d'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;

- 2 500,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

- Ordonner la délivrance de bulletins de paye et d'une attestation Pôle Emploi rectifiés.

- Débouter l'EURL [X] [H] [6] de toutes ses prétentions.

- Condamner l'EURL [X] [H] [6] aux entiers dépens, y compris ceux éventuels d'exécution.

M. [Ac] fait valoir en substance que:

- En application de l'avenant n°40 du 15 mai 2008 à la convention collective nationale de l'immobilier, le salaire peut être composé soit d'un salaire fixe et de commissions, soit exclusivement de commissions, le salaire brut minimum pouvant constituer en totalité ou en partie une avance sur commissions ; en l'espèce, il n'a jamais été convenu qu'il serait payé uniquement à la commission et que le fixe mensuel aurait la nature d'une avance ; l'annonce d'emploi indiquait une rémunération sous la forme d'un fixe et de commissions; il n'a pas été opéré de régularisation trimestrielle avant décembre 2019 ; si l'atteinte de l'objectif trimestriel ne permet pas de couvrir une avance sur commission mensuelle, c'est bien qu'il n'a jamais été convenu que la rémunération serait uniquement composée de commissions ; c'est pour ce même motif que des discussions se sont engagées en 2020 pour modifier les modalités de rémunération du salarié;

- L'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieure au montant minimal fixé par l'article L1237-13 du code du travail ;

- Le contrat de travail ne prévoyait pas la possibilité pour l'EURL [X] [H] de reprendre au titre d'avance sur commission les rémunérations fixes versées, de façon purement potestative et sans limite de temps ; la demande de l'employeur en restitution 'd'avances sur commissions' doit être rejetée ;

- Les premiers juges ont occulté les minima salariaux applicables pour le négociateur immobilier VRP non cadre ;

- En ce qui concerne l'année 2020, la rémunération versée au salarié, financée par l'Etat dans le cadre de l'allocation d'activité partielle, ne peut être ensuite récupérée sur des commissions à percevoir.

En l'état de ses dernières conclusions transmises par son conseil sur le RPVA le 18 juillet 2022, l'EURL [X] [H] [6] demande à la cour d'appel de :

- Confirmer le jugement de première instance sauf en ce qui concerne le quantum des reprises sur avances et statuant à nouveau:

- Débouter M. [P] de l'ensemble de ses demandes

- Condamner M. [P] à verser à l'EURL [X] [H] [6] la somme de : 11 067,94 euros au titre des reprises des avances sur commission

- Condamner M. [P] à verser à l'EURL [X] [H] [6] la somme de 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

- Condamner M. [P] aux entiers dépens.

L'EURL [X] [H] [6] fait valoir en substance que:

- Le contrat de travail est parfaitement clair en ce que le salarié bénéficie d'une rémunération minimale versée à titre d'avance et qui peut donc donner lieu à reprise ; ces dispositions contractuelles sont conformes à celles de la convention collective nationale de l'[6] ;

- Si l'annonce d'emploi mentionnait 'une rémunération attractive à un VRP ayant une solide expérience dans l'[6] avec un fixe et des commissions', ce n'était pas le cas de M. [Ac] qui n'avait pas d'expérience dans le domaine de l'[6] ; le contrat de travail n'a pas prévu un salaire fixe mais une rémunération minimum ; M. [Ad] a laissé le temps à son salarié de faire ses preuves sans le décourager par des reprises trop rapides ; il a attendu que M. [P] touche un salaire confortable pour opérer des reprises sur commissions;

- L'employeur est fondé à reprendre 11.067,94 euros, la différence de calcul par rapport à la demande de première instance s'expliquant pas le fait que le calcul doit se faire par année et sur la base d'un salaire minimum de 1.450 euros x 13 (minimum garanti par la convention collective) ; pour les VRP immobiliers, le calcul ne doit pas se faire par trimestre mais par année ; les avances versées par l'Etat en période Ae s'élèvent à 973,37 euros, somme qui a été déduite des avances qui pouvaient être reprises sur cette période.

***

La clôture de l'instruction a été prononcée par ordonnance du conseiller de la mise en état le 21 octobre 2025 avec fixation de la présente affaire à l'audience du 17 novembre 2025.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie, pour un plus ample exposé des prétentions et moyens des parties, à leurs dernières conclusions régulièrement signifiées.

MOTIFS DE LA DÉCISION

1- Sur la demande en paiement des commissions retenues:

Aux termes de l'article L1222-1 du code du travail, le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

Le paiement du salaire en contrepartie de l'exécution par le salarié de la prestation de travail convenue constitue une obligation essentielle de l'employeur.

En l'espèce, les parties au contrat sont soumises aux dispositions de l'avenant n°31 du 15 juin 2006 relatif au nouveau statut du négociateur immobilier, annexé à la convention collective nationale de l'immobilier, dont le préambule indique en son alinéa 5:

'En ce qui concerne les négociateurs immobiliers VRP, les dispositions du présent statut s'appliquent à l'ensemble des négociateurs immobiliers VRP des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'immobilier et exerçant une activité réglementée par la loi n° 70-9 du 2 janvier 1970 (dite loi Hoguet, visant les activités des agents immobiliers, mandataires en vente de fonds de commerce, administrateurs de biens, syndics de copropriétés), pour lesquels les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975, également appelé ' Convention collective des VRP ', ne sont pas applicables'.

Concernant la rémunération, l'avenant n°31 du 15 juin 2006 prévoit les dispositions suivantes:

'4.2.1. Négociateur immobilier non-cadre, VRP et non VRP

' Négociateur VRP : Le salaire minimum brut mensuel conventionnel des négociateurs immobiliers VRP non-cadres est fixé à 1 500 € par mois complet.

Le montant de ce salaire minimum conventionnel fera l'objet de négociations, chaque année au niveau de la branche, dans le cadre de l'obligation annuelle de négociation sur les salaires.

' Négociateur non-VRP (...)

4.2.2. Négociateur immobilier cadre, VRP et non VRP (...)

4.2.3. Commissions

La rémunération du négociateur est composée essentiellement ou exclusivement de commissions.

Elle relève du libre accord du négociateur immobilier et de son employeur sous réserve du présent statut ; le salaire minimum tel que fixé au présent article 4.2 pouvant constituer en tout ou partie une avance sur commissions.

4.3. Salaire global

Le salaire global brut mensuel contractuel correspond au salaire réel perçu par le négociateur et convenu entre les parties.

Pour l'application des dispositions prévues aux articles 6.2,24.2,25,33,34 et 39 de la convention collective nationale de l'immobilier, le salaire global brut mensuel contractuel des négociateurs est réputé égal au treizième de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant l'ouverture du droit aux indemnités ou rémunération prévues par ces articles'.

L'avenant n°40 du 15 mai 2008 relatif au salaire minimum brut mensuel du négociateur immobilier VRP dispose en son article

1er:

'Les négociateurs immobiliers VRP ne peuvent percevoir un salaire minimum brut mensuel inférieur à 1 300€.

La rémunération du négociateur est composée essentiellement ou exclusivement de commissions. Elle relève du libre accord du négociateur immobilier et de son employeur sous réserve du présent avenant ; le salaire mensuel brut minimum pouvant constituer en tout ou partie une avance sur commissions.

Le montant de ce salaire minimum fera l'objet de négociations, chaque année au niveau de la branche, dans le cadre de l'obligation annuelle de négociation sur les salaires'.

Le contrat de travail de VRP exclusif non cadre signé le 1er octobre 2018 entre l'EURL [X] [H] et M. [Ac] stipule en son article 9 'Rémunération':

'En contrepartie de ses services et des responsabilités qui y sont attachées, le salarié percevra une rémunération brute composée de la manière suivante :

Rémunération brute minimale : 1500 euros brut

Conformément aux dispositions conventionnelles, le salaire mensuel brut minimum peut constituer en tout ou partie une avance sur commissions.

Treizième mois mensuel : 125.00 euros par mois

Un commissionnement sur le chiffre d'affaires, calculée par trimestre, annexe jointe

Etant entendu que les indemnités de congés payés et le treizième mois sont inclus dans les commissions.

La répartition en pourcentage du taux de commission s'effectue de la façon suivante :

- Taux de commissions :20.l4%

- Taux de l'indemnité de congés payé : 2.01%

- Taux du treizième mois : 1.85%'.

L'annexe au contrat de travail 'Conditions de rémunération' est ainsi libellée:

'Fixe brut: 1.500 euros

13ème mois

Rémunération variable:

Chiffre d'Affaire Hors Taxes facturé par trimestre civil

Chiffre d'affaires Hors Taxes

30.000 € à 50.000 €

> 50.000 €

Base C.A. ht/C.A. ht de la vente pour Entrée de Mandat

50%

50%

50%

Base C.A. ht/C.A. ht de la vente pour Sortie de Mandat

50%

50%

50%

Base Totale de C.A. hors taxes

100%

100%

100%

Pourcentage variable

24%

28%

30%

(...)'.

Ainsi et selon les termes clairs et précis de l'annexe au contrat de travail signée des deux parties, à laquelle le dit contrat renvoie expressément et qui en forme par conséquent partie intégrante, il était convenu que la rémunération de M. [P] serait composée d'une partie fixe (1.500 euros + 13ème mois) et d'une partie variable calculée sur la base du chiffre d'affaires hors taxes facturé par trimestre civil selon des tranches et des pourcentages précisément définis.

Cette stipulation du mode de rémunération convenu est d'ailleurs conforme aux termes de l'annonce de recrutement versée aux débats par le salarié, qui indiquait: 'Dans le cadre de la création d'une nouvelle agence, recherche négociateur(trice) salarié(e) avec fixe+commissions (...)'.

Le fait relevé par l'employeur que la dite annonce mentionne: 'Vous êtes un professionnel de l'immobilier reconnu sur votre secteur géographique. Ou bien vous bénéficiez d'une solide expérience commerciale acquise dans un autre domaine et vous souhaitez devenir un(e) professionnel(le) de la transaction immobilière (...)' pour prétendre que M. [Ac] n'aurait pas eu une expérience suffisante dans le domaine et ne pouvait dès lors bénéficier des modalités de rémunération envisagées, est totalement dénué de portée juridique, alors que l'EURL [X] [H] a librement et en toute connaissance de cause procédé au

recrutement de l'intéressé en stipulant au contrat de travail des conditions de rémunération qui s'avèrent conformes à l'annonce sur la base de laquelle ce recrutement est intervenu, le salarié étant fondé à en exiger l'application dès lors qu'il a accompli le travail convenu.

M. [P] observe encore pertinemment que le contrat de travail en son article 3 a prévu, après la période d'essai, l'objectif d'un 'chiffre d'affaires minimum trimestriel de 10.000 euros hors taxes, respectant une moyenne mensuelle de 3.333.33 euros mensuel hors taxes', ce qui, selon le barème de commissionnement contractuel susvisé, correspond à une rémunération variable trimestrielle de 2.400 euros, soit 800 euros par mois, montant inférieur au minimum conventionnel, ce qui conforte l'intention des parties visant à associer une partie fixe et une partie variable de rémunération.

Le fait qu'une autre salariée, Mme [E], embauchée le 1er février 2020 pour occuper des fonctions identiques de VRP non cadre exclusif ait bénéficié d'un salaire fixe auquel était adjoint un commissionnement à un taux inférieur à celui de son collègue tout en précisant de façon expresse que ce fixe 'ne représente pas une avance sur commission', ne préjuge pas plus de ce que M. [Ac] ait quant à lui été rémunéré exclusivement à la commission, à l'inverse de ce que prévoyaient les stipulations du contrat de travail et de son annexe à valeur contractuelle.

Au demeurant et si l'article 4.2.3 de l'avenant n°31 à la convention collective de l'immobilier dispose que 'le salaire minimum tel que fixé au présent article 4.2 - peut - constituer en tout ou partie une avance sur commissions', les parties qui ont en l'espèce expressément prévu non pas un salaire minimum constitué d'avances sur commissions mais un salaire fixe et un salaire variable constitué de commissions sur le chiffre d'affaires, étaient en outre libres de déroger aux dispositions conventionnelles par des dispositions contractuelles plus favorables pour le salarié.

L'EURL [X] [H] ne peut dès lors utilement soutenir que M. [P] était exclusivement payé sous forme de commissions.

Il résulte de l'examen des bulletins de paie que l'employeur a prélevé sur la rémunération due à M. [P] sous une même rubrique intitulée 'Reprise avance sur commissions':

- 7.500 euros brut en décembre 2019, conduisant à un salaire net de 239,23 euros

- 3.000 euros brut en mars 2020, conduisant à un salaire net de 81,14 euros

- 4.500 euros en juin 2020, conduisant à un salaire net de 1.724,31 euros.

Le raisonnement de l'employeur, tel qu'il ressort des échanges qui ont eu lieu entre les parties dans une période contemporaine de l'embauche de Mme [E], l'employeur ne discutant pas le fait que des discussions sont alors intervenues sur le mode de rémunération de M. [P], notamment sous la forme de simulations chiffrées, revient à considérer comme acquis le fait que la somme de 1.500 euros visée au contrat de travail n'est pas une partie fixe du salaire mais une avance sur commissions.

Ce raisonnement le conduisait à titre d'exemple à considérer que sur la période allant du 4 octobre au 27 décembre 2019, M. [Ac] qui avait réalisé un chiffre d'affaires lui ouvrant droit à 11.941,33 euros de commissions, avait perçu sur les six derniers mois des 'avances sur commissions' de 1.500 euros x 6 = 9.000 euros, ce qui autoriserait l'EURL à déduire cette somme pour limiter le solde du commissionnement à 2.941,33 euros (11.941,33 - 9.000) (Cf pièce n°7-4 appelant).

C'est ce même raisonnement, les négociations entreprises sur une modification du mode de rémunération de M. [Ac] n'ayant pas abouti, qui a conduit l'employeur à s'autoriser à prélever unilatéralement sur la paie de l'intéressé les sommes susvisées de 7.500 euros, 3.000 euros et 4.500 euros respectivement sur les mois de décembre 2019, mars et juin 2020, soit la somme totale de 15.000 euros.

Outre le fait que ces prélèvements apparaissent avoir été opérés au mépris des dispositions de l'article L3251-3 du code du travail qui fixent au dixième du montant des salaires exigibles la limite des retenues pouvant être effectuées, il n'est nullement établi une non-réitération de certaines ventes de nature à justifier des restitutions d'avances sur commissions et les dispositions contractuelles convenues ne permettaient en aucun cas à la société EURL [X] [H] [6] d'assimiler la partie fixe mensuelle du salaire de 1.500 euros à une avance sur commissions.

Dans ces conditions, il est justifié, par voie d'infirmation du jugement entrepris, de condamner la société EURL [H] [6] à payer à M. [Ac] la somme de 15.000 euros brut à titre de rappel de salaire sur commissions.

Il sera rappelé qu'en application des dispositions d'ordre public de l'article L3141-24 du code du travail, le congé annuel prévu à l'article L3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

2- Sur la demande de solde d'indemnité de rupture conventionnelle:

En vertu de l'article L1237-13 alinéa 1er du code du travail, la convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9.

M. [P] justifie, par la production d'un calcul exhaustif (pièce n°9), de ce que le quantum de l'indemnité légale de licenciement, eu égard aux salaires qui lui sont dus et alors que l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieure à ce quantum, s'élève, sur la base plus favorable du salaire moyen des 12 derniers mois (3.261,36 euros) à 1.426,85 euros.

Il est constant qu'il a été versé au salarié une indemnité de rupture conventionnelle d'un montant de 1.148,75 euros.

Pour toute défense, l'employeur fait valoir que le calcul dont se prévaut le salarié est 'fondé sur l'absence de reprises de l'employeur et non sur les salaires versés (...)', or, précisément et comme cela résulte des développements qui précèdent, les reprises opérées par l'employeur sont parfaitement injustifiées.

Il convient dès lors de faire droit à la demande et de condamner la société EURL [X] [H] [6] à payer à M. [Ac] la somme de 278,10 euros à titre de solde d'indemnité de rupture conventionnelle.

Le jugement entrepris qui a débouté M. [Ac] de sa demande sera infirmé de ce chef.

3- Sur la demande relative à la remise de documents rectifiés:

En application de l'article R 1234-9 du Code du travail, l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L 5421-2 et transmet ces mêmes attestations à l'institution mentionnée à l'article L 5312-1.

L'article L 3243-2 du même code impose la remise au salarié d'un bulletin de paie, dont le défaut de remise engage la responsabilité civile de l'employeur.

Il est justifié en l'espèce de condamner l'EURL [H] [6] à remettre à M. [Ac], dans le délai de trente jours suivant la notification du présent arrêt, une attestation rectifiée destinée à l'organisme d'assurance chômage ainsi qu'un bulletin de paie, mentionnant le rappel de salaire alloué et le rappel d'indemnité de rupture conventionnelle.

4- Sur la demande reconventionnelle:

La société EURL [X] [H] [6] demande la condamnation de M. [Ac] au paiement de la somme de 11.067,94 euros au titre des reprises des avances sur commission.

Ainsi que cela résulte des développements qui précèdent, son raisonnement est basé sur une interprétation erronée du contrat de travail consistant à postuler que la rémunération est exclusivement composée de commissions, la somme de 1.500 euros ne constituant qu'un salaire minima, ce qui n'est nullement le cas puisqu'il a été démontré que le consentement des parties a porté sur un salaire composé d'une partie fixe et d'une partie variable composée de commissions sur chiffre d'affaires.

Le raisonnement ainsi développé par la société EURL [X] [H] [6] étant fondamentalement erroné, elle ne peut qu'être déboutée de sa demande et le jugement entrepris sera infirmé en ce qu'il a condamné M. [Ac] à payer à son ex-employeur la somme de 8.128,46 euros.

5- Sur les dépens et frais irrépétibles:

En application des dispositions de l'article 696 du code de procédure civile, la société EURL [X] [H] [6] sera condamnée aux dépens de première instance et d'appel.

Elle sera dès lors déboutée de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

L'équité commande en revanche de la condamner à payer à M. [Ac] qui a été contraint d'exposer des frais irrépétibles pour faire valoir ses droits en justice, la somme de 2.500 euros à titre d'indemnité sur ce même fondement juridique.

PAR CES MOTIFS

La cour,

Infirme le jugement entrepris ;

Condamne la société EURL [X] [H] [6] à payer à M. [Ac] les sommes suivantes:

- 15.000 euros brut à titre de rappel de salaire sur solde de commissions retenues

- 278,10 euros à titre de solde d'indemnité de rupture conventionnelle ;

Condamne la société EURL [X] [H] [6] à remettre à M. [Ac], dans le délai de 30 jours (trente jours) suivant la notification du présent arrêt, une attestation rectifiée destinée à l'organisme d'assurance chômage ainsi qu'un bulletin de paie, mentionnant le rappel de salaire alloué et le rappel d'indemnité de rupture conventionnelle ;

Déboute la société EURL [X] [H] [6] de sa demande reconventionnelle et de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la société EURL [X] [H] [6] à payer à M. [Ac] la somme de 2.500 euros à titre d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Rappelle que les intérêts au taux légal sur les condamnations prononcées seront dus à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation du Conseil de prud'hommes pour les sommes à caractère de salaire et à compter du présent arrêt pour le surplus ;

Rappelle qu'en application des dispositions d'ordre public de l'article L3141-24 du code du travail, le congé annuel prévu à l'article L3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ;

Condamne la société EURL [X] [H] [6] aux dépens de première instance et d'appel.

La greffière Le président