

Jurisprudence

Cour de cassation
Chambre sociale

13 juin 2012
n° 11-10.391

Sommaire :

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Rejet 13 juin 2012 N° 11-10.391

République française

Au nom du peuple français

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 18 novembre 2011), que M. X... a été engagé le 6 juin 1995 par la société Pioneer, aux droits de laquelle se trouve la société Pioneer France, en qualité d'attaché commercial ; qu'il a été promu successivement directeur de zone adjoint, puis directeur de la zone sud suivant avenants du 11 février 1998 et du 18 mai 1999 ; que le salarié a démissionné par lettre du 9 avril 2002 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour faire juger que la rupture produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et obtenir paiement de diverses sommes ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'accueillir ces demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou de manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission que celle-ci était équivoque à la date à laquelle elle a été donnée, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou, dans le cas contraire, d'une démission ; que les juges du fond ne peuvent déduire le caractère équivoque d'une démission donnée sans réserve, de la seule remise en cause, postérieurement à ladite démission, des motifs pour lesquels elle a été donnée ; qu'en se fondant uniquement sur les courriers du salarié, émis respectivement 6 et 16 jours après sa démission, pour retenir le caractère équivoque de ladite démission, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1237-1 et L. 1237-2 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

2°/ que la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou de manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission que celle-ci était équivoque à la date à laquelle elle a été donnée, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission ; que la charge d'établir lesdites circonstances antérieures ou contemporaines de la démission incombe au salarié qui entend voir requalifier sa démission en prise d'acte ; qu'en l'espèce, pour retenir l'existence d'un litige contemporain à la démission, la cour d'appel s'est uniquement fondée sur des lettres émanant du salarié et adressées par lui à son employeur après la démission ; qu'en statuant de la sorte, la cour d'appel n'a pas caractérisé l'existence d'un litige antérieur ou

contemporain à la démission, privant ainsi sa décision de base légale au regard de l'article L. 1237-1 du code du travail ;

3°/ qu'en se fondant sur les seules déclarations du salarié contenues dans des lettres dont il était l'auteur, la cour d'appel a méconnu le principe selon lequel nul ne peut se constituer une preuve à soi-même et a violé les articles 1315 du code civil et 9 du code de procédure civile ;

4°/ que lorsque le contrat de travail prévoit le versement d'une prime variable en fonction des résultats obtenus par le salarié selon des objectifs unilatéralement déterminés par l'employeur, lesdits objectifs sont réputés reconduits jusqu'à ce que l'employeur exerce son pouvoir de les modifier ; qu'en imputant à faute à la société Pioneer France de ne pas avoir fait connaître à M. X... ses objectifs pour l'année 2002 pendant que cette circonstance avait seulement pour conséquence de maintenir en vigueur les objectifs précédemment assignés au salarié, de sorte que ce dernier était en mesure de prévoir les modalités de détermination de sa rémunération variable, la cour d'appel a méconnu les conséquences légales de ses propres constatations au regard des articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil ;

5°/ qu'en s'abstenant de rechercher si, dès lors que le contrat de travail n'imposait pas une fixation annuelle des objectifs, l'absence de notification par l'employeur d'objectifs nouveaux ne signifiait pas que les objectifs antérieurement déterminés, dont le salarié admettait avoir eu connaissance, étaient maintenus inchangés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil ;

6°/ que ne constitue pas en soi une faute le fait, de la part d'un employeur connaissant des difficultés économiques, d'inciter les salariés de sa force de vente à s'efforcer d'améliorer les résultats commerciaux de l'entreprise à hauteur de 120 % de leurs objectifs, en vue de favoriser le redressement de celle-ci ; qu'en considérant néanmoins que cette seule circonstance justifiait la prise d'acte, sans relever aucun autre élément de nature à lui conférer un caractère fautif et sans vérifier, en particulier, si cet objectif de 120 % était seulement souhaité ou s'il s'agissait d'une directive impérative assortie de sanctions en cas de non-réalisation, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants et a ainsi privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil ;

7°/ qu'en déduisant du seul fait que le salarié avait été incité à s'efforcer de réaliser 120 % des objectifs conditionnant le versement de la partie variable de sa rémunération, qu'il était mis dans l'impossibilité de pouvoir prétendre à la rémunération variable prévue à son contrat de travail, pendant qu'il ne résultait pas de ses constatations que l'employeur avait entendu priver en tout ou partie le salarié de ladite rémunération variable dans l'hypothèse où il aurait réalisé seulement 100 % de ses objectifs, la cour d'appel a statué derechef par des motifs inopérants et a ainsi, pour cette raison supplémentaire, privé de base légale sa décision au regard des articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil ;

8°/ que, subsidiairement, le fait d'assigner au salarié des objectifs plus élevés que ceux applicables antérieurement ne constitue pas en soi un manquement de l'employeur, sauf à démontrer que lesdits objectifs ne sont pas raisonnables et que le salarié n'est pas en mesure de les atteindre ; qu'en considérant comme fautif le fait, de la part de la société Pioneer, d'avoir demandé à M. X... de réaliser 120 % des objectifs applicables antérieurement, en se bornant au constat de cette augmentation et sans même examiner si ainsi redéfinis, les nouveaux objectifs du salarié étaient en eux-mêmes raisonnables et pouvaient être atteints, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel, qui a relevé que par lettres des 15 et 25 avril 2002, M. X... avait expliqué les raisons de sa démission donnée le 9 avril précédent, en invoquant l'impossibilité de répondre correctement et sereinement à sa mission, le comportement de son employeur à son égard depuis six mois et les multiples pressions qu'il avait subies, a, appréciant souverainement les éléments de fait qui lui étaient soumis et sans méconnaître les règles de preuve, caractérisé l'existence d'un différend antérieur ou concomitant à la démission du salarié rendant celle-ci équivoque, ce dont elle a déduit à bon droit qu'elle devait être analysée en une prise d'acte de la rupture ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel, ayant relevé que le salarié percevait une rémunération variable dont le montant était calculé en fonction de l'atteinte des objectifs fixés par son employeur portant notamment sur le chiffre d'affaires de son équipe de commerciaux, a retenu souverainement que la société Pioneer, qui ne justifiait pas avoir fait connaître au salarié ses objectifs pour l'année 2002, lui avait enjoint de réaliser 120 % de ses objectifs pour le mois de mars 2002, alors que ceux-ci lui étaient inconnus et avec un effectif réduit de commerciaux, 80 % de son équipe faisant l'objet d'une procédure de licenciement économique collectif, le mettant de ce fait dans l'impossibilité de pouvoir prétendre à la rémunération variable prévue à son contrat, de sorte que le manquement de l'employeur à son obligation d'exécuter loyalement le contrat justifiait la prise d'acte ; qu'elle a ainsi, sans avoir à procéder à des recherches qui ne lui étaient pas demandées ou que ses constatations rendaient inopérantes, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Pioneer France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Pioneer France et la condamne à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du treize juin deux mille douze. MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat aux Conseils, pour la société Pioneer France

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que la démission de Monsieur X... s'analysait en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail, laquelle produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et d'AVOIR condamné la société PIONEER FRANCE à lui payer les sommes de 15.146,58 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 1.514,65 € au titre des congés payés y afférents, 8.938,50 € à titre d'indemnité de licenciement, 31.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement injustifié ;

AUX MOTIFS QUE « dans sa lettre du 9 avril 2002, M. X... s'est borné à faire état, sans commentaire, de sa démission auprès de son employeur ; que la société Pioneer France en déduit que le contrat de travail a été rompu par la démission de l'intéressé ; que pour sa part, M. X... estime au contraire que, compte tenu du bien-fondé des griefs qu'il formule à l'encontre de son employeur, la rupture a produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou de manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués, y compris au cours des débats, la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission ; que dans ses lettres précitées des 15 et 25 avril 2002 à son employeur, M. X... a entendu justifier la rupture de son contrat de travail en invoquant l'impossibilité « de répondre correctement et sereinement à sa mission depuis six mois », le « comportement de son employeur à son égard sur la même période, seule cause de son départ », ainsi que « les multiples pressions subies et le harcèlement dont il a été victime depuis environ 10 mois et qui rendaient impossible la poursuite des relations contractuelles dans des conditions normales » ; qu'il apparaît ainsi que dans les mois précédant la rupture de son contrat de travail, un litige opposait le salarié à son employeur sur ses conditions de travail ; que dès lors et en dépit de la présence du terme « démission » dans la lettre de rupture du 9 avril 2002, celle-ci n'exprimait pas de façon claire et non équivoque la volonté de M. X... de mettre fin à son contrat de travail ; qu'à la date du 9 avril 2002 n'est donc pas intervenue une démission, mais une prise d'acte par le salarié de la rupture ; que cette prise d'acte a produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués par l'intéressé la justifiaient, soit, dans le cas contraire d'une démission ; que parmi les différents griefs qu'il formule à l'encontre de son employeur, M. X... fait valoir que pour l'année 2002, d'une part, les objectifs commerciaux chiffrés conditionnant la partie variable de sa rémunération ne lui ont pas été communiqués, d'autre part, qu'il lui a été demandé le 12 mars 2002, puis à nouveau le 22 mars suivant, de réaliser 120 % des objectifs du mois de mars pour les équipements d'auto-radio, alors que plus de 80 % de son équipe faisait l'objet d'une procédure de licenciement économique collectif ; que, pour sa part, la société Pioneer France qui ne formule aucune observation quant au premier de ces griefs, fait valoir que l'incitation de la direction commerciale de l'entreprise à un dépassement des objectifs du mois de mars 2002 a été formulée dans les mêmes termes que pour les autres directeurs de zone ; que M. X..., en sa qualité de directeur de la zone sud, percevait, en sus de son salaire fixe, une partie variable dont le montant était calculé en fonction de l'atteinte des objectifs qui lui étaient impartis par son employeur portant, notamment, sur le chiffre d'affaires de son équipe de commerciaux ; que la société Pioneer France ne justifie ni même n'allègue avoir fait connaître à M. X... quels étaient ses objectifs pour l'année 2002 ; que, par ailleurs, la société Pioneer France reconnaît expressément dans ses écritures d'appel qu'à la suite du refus de la plupart des commerciaux de la proposition qu'elle leur avait adressée fin janvier 2002 de modification de leur contrat de travail, elle avait mis en oeuvre à leur encontre une procédure de licenciement économique collectif ; qu'il apparaît ainsi que la société Pioneer France a enjoint à M. X... de réaliser 120 % de ses objectifs pour le mois de mars 2002 sur les équipements d'auto-radio, alors que plus de 80 % de son équipe de commerciaux faisait l'objet d'une procédure de licenciement économique économique collectif ; qu'il a donc été demandé à Monsieur X..., les 12 et 22 mars 2002, de réaliser 120 % de ses objectifs pour le mois de mars alors que ceux-ci lui étaient inconnus, avec un effectif de commerciaux réduit de 80 %, le mettant de ce fait dans l'impossibilité de pouvoir prétendre en toute hypothèse à la rémunération variable prévue à son contrat de travail ; qu'il s'agit là d'un manquement de la société Pioneer France à ses obligations contractuelles, particulièrement à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail ; que ce manquement de la société Pioneer France apparaît suffisamment grave pour justifier la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'en conséquence, et sans qu'il y a lieu d'examiner les autres griefs formulés par M. X... à l'encontre de la société Pioneer France, la rupture de son contrat de travail le 9 avril 2001 a produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse » (arrêt, page 4).

1° ALORS, DE PREMIÈRE PART, QUE la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou de manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission que celle-ci était équivoque à la date à laquelle elle a été donnée, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou, dans le cas contraire, d'une démission ; que les juges du fond ne peuvent déduire le caractère équivoque d'une démission donnée sans réserve, de la seule remise en cause, postérieurement à ladite démission, des motifs pour lesquels elle a été donnée ; qu'en se fondant uniquement sur les courriers du salarié, émis respectivement 6 et 16 jours après sa démission, pour retenir le caractère équivoque de ladite démission, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1237-1 et L. 1237-2 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

2° ALORS, DE DEUXIÈME PART QUE la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou de manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission que celle-ci était équivoque à la date à laquelle elle a été donnée, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission ; que la charge d'établir lesdites circonstances antérieures ou contemporaines de la démission incombe au salarié qui entend voir requalifier sa démission en prise d'acte ; qu'en l'espèce, pour retenir l'existence d'un litige contemporain à la démission, la cour d'appel s'est uniquement fondée sur des lettres émanant du salarié et adressées par lui à son employeur après la démission ; qu'en statuant de la sorte, la cour d'appel n'a pas caractérisé l'existence d'un litige antérieur ou contemporain à la démission, privant ainsi sa décision de base légale au regard de l'article L.1237-1 du Code du travail ;

3° QU'AU SURPLUS , en se fondant sur les seules déclarations du salarié contenues dans des lettres dont il était l'auteur, la cour d'appel a méconnu le principe selon lequel nul ne peut se constituer une preuve à soi même et a violé les articles 1315 du Code civil et 9 du Code de procédure civile ;

4° ALORS, DE QUATRIÈME PART, QUE lorsque le contrat de travail prévoit le versement d'une prime variable en fonction des résultats obtenus par le salarié selon des objectifs unilatéralement déterminés par l'employeur, lesdits objectifs sont réputés reconduits jusqu'à ce que l'employeur exerce son pouvoir de les modifier ; qu'en imputant à faute à la société PIONEER FRANCE de ne pas avoir fait connaître à Monsieur X... ses objectifs pour l'année 2002 cependant que cette circonstance avait seulement pour conséquence de maintenir en vigueur les objectifs précédemment assignés au salarié, de sorte que ce dernier était en mesure de prévoir les modalités de détermination de sa rémunération variable, la cour d'appel a méconnu les conséquences légales de ses propres constatations au regard des articles L. 1221-1 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

5° QU'À TOUT LE MOINS , en s'abstenant de rechercher si, dès lors que le contrat de travail n'imposait pas une fixation annuelle des objectifs, l'absence de notification par l'employeur d'objectifs nouveaux ne signifiait pas que les objectifs antérieurement déterminés, dont le salarié admettait avoir eu connaissance, étaient maintenus inchangés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1221-1 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

6° ALORS, DE SIXIÈME PART, QUE ne constitue pas en soi une faute le fait, de la part d'un employeur connaissant des difficultés économiques, d'inciter les salariés de sa force de vente à s'efforcer d'améliorer les résultats commerciaux de l'entreprise à hauteur de 120 % de leurs objectifs, en vue de favoriser le redressement de celle-ci ; qu'en considérant néanmoins que cette seule circonstance justifiait la prise d'acte, sans relever aucun autre élément de nature à lui conférer un caractère fautif et sans vérifier, en particulier, si cet objectif de 120 % était seulement souhaité ou s'il s'agissait d'une directive impérative assortie de sanctions en cas de non-réalisation, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants et a ainsi privé sa décision de base légale au regard des articles L.1221-1 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

7° QU'IL EN VA D'AUTANT PLUS AINSI QU 'en déduisant du seul fait que le salarié avait été incité à s'efforcer de réaliser 120 % des objectifs conditionnant le versement de la partie variable de sa rémunération, qu'il était mis dans l'impossibilité de pouvoir prétendre à la rémunération variable prévue à son contrat de travail, cependant qu'il ne résultait pas de ses constatations que l'employeur avait entendu priver en tout ou partie le salarié de ladite rémunération variable dans l'hypothèse où il aurait réalisé seulement 100 % de ses objectifs, la cour d'appel a statué derechef par des motifs inopérants et a ainsi, pour cette raison supplémentaire, privé de base légale sa décision au regard des articles L.1221-1 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

8° ALORS, ENFIN ET SUBSIDIAIREMENT, QUE le fait d'assigner au salarié des objectifs plus élevés que ceux applicables antérieurement ne constitue pas en soi un manquement de l'employeur, sauf à démontrer que lesdits objectifs ne sont pas raisonnables et que le salarié n'est pas en mesure de les atteindre ; qu'en considérant comme fautif le fait, de la part de la société PIONEER, d'avoir demandé à Monsieur X... de réaliser 120 % des objectifs applicables antérieurement, en se bornant au constat de cette augmentation et sans même examiner si ainsi redéfinis, les nouveaux objectifs du salarié étaient en eux-mêmes raisonnables

et pouvaient être atteints, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1221-1 du Code du travail et 1134 du Code civil.

Composition de la juridiction : M. Linden (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Lyon-Caen et Thiriez

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles 2010-11-18 (Rejet)

Copyright 2016 - Editions Legislatives - Tous droits réservés.