

# Jurisprudence

Cour de cassation  
Chambre sociale

21 mars 2012  
n° 10-20.237 10-20.302

**Sommaire :**

**Texte intégral :**

Cour de cassation Chambre sociale Cassation partielle 21 mars 2012 N° 10-20.237 10-20.302

## République française

### Au nom du peuple français

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

Vu la connexité, joint les pourvois n° D 10-20.237 et Z 10-20.302 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 15 mai 2000 en qualité d'ingénieur support technique par la société Siebel systèmes France, aux droits de laquelle vient la société Oracle France ; que son contrat de travail stipulait, outre un salaire fixe, un bonus "Management by Objectives" pouvant atteindre 45 000 francs (6 860 euros) par an, évalué et payé sur une base semi-annuelle ; que le salarié a été licencié le 31 mai 2006 pour cause réelle et sérieuse ; qu'il a saisi le juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de rappels de salaires, d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts ;

Sur le pourvoi du salarié :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne sont pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le pourvoi de l'employeur :

Sur le quatrième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief l'arrêt de le condamner à payer au salarié une somme à titre du "bonus" sur objectifs, outre les congés payés afférents, alors, selon le moyen, que lorsque le droit à une rémunération variable résulte du contrat de travail, mais que l'objectif de résultats dont dépend cette rémunération dépend d'éléments discrétionnairement fixés par l'employeur, de telle sorte qu'il n'est pas déterminable par accord des parties, il incombe au juge de fixer cet objectif par référence aux critères visés au contrat et à l'application qui en a été faite au cours des années antérieures ; qu'en s'affranchissant de cette fixation pour allouer au salarié, pour chaque année d'exécution du contrat de travail, le plafond de rémunération prévu au contrat pour 100 % d'objectifs atteints, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil et 12 du code de procédure civile ;

Mais attendu que l'employeur n'ayant jamais demandé de déterminer le montant de la rémunération au titre du bonus par référence aux années antérieures ou aux critères fixés au contrat, il s'ensuit que le moyen nouveau, mélangé de fait et de droit, est irrecevable ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement de sommes à titre de rappel de salaires pour heures supplémentaires, outre les congés payés afférents, et de dommages-intérêts pour défaut d'information sur ses droits à repos compensateurs, alors, selon le moyen :

1° que l'accord du 22 juin 1999, qui exposait, d'une part, les modalités de décompte des journées de travail et de repos ainsi que de contrôle et de suivi du forfait, et prévoyait, d'autre part, l'intervention d'accords d'entreprise pour compléter d'éventuelles imprécisions, répond aux exigences légales ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé l'article L. 212-15-3 III du code du travail dans sa rédaction, applicable au litige, issue de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 ;

2° qu'en déduisant, contre et outre les mentions de l'avenant du 1er janvier 2001, que M. X... ne bénéficiait pas de l'autonomie nécessaire à la signature d'une convention de forfait en jours de motifs inopérants, pris de ce que "les journées du support technique", service auquel il était affecté, "étaient prévues pour débiter à 9 heures et s'achever à 18 heures", insusceptibles de caractériser l'absence d'autonomie d'un salarié qui déclarait lui-même, dans ses écritures réclamant le paiement de plusieurs centaines d'heures supplémentaires, ne pas respecter cet horaire, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 212-15-3 III du code du travail dans sa rédaction, applicable au litige, issue de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et 4 du chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 ;

Mais attendu que la cour d'appel ayant, d'une part, retenu l'absence d'accord d'entreprise précisant les modalités concrètes de décompte des journées et demi-journées travaillées et de repos ainsi que de contrôle et de suivi du forfait en application de l'accord national du 22 juin 1999 et, d'autre part, constaté que le salarié ne disposait pas de la libre gestion de son emploi du temps comme étant astreint à un horaire de travail, c'est à bon droit qu'elle en a déduit que l'employeur ne pouvait recourir à une convention de forfait en jours, en sorte que le salarié était fondé à obtenir paiement des heures de travail qu'il avait effectuées ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le troisième moyen :

Vu l'article 455 du code de procédure civile ;

Attendu que pour faire droit à la demande du salarié à titre de dommages-intérêts pour discrimination, l'arrêt retient qu'il est établi que M. X..., reconnu comme étant un grand travailleur, avait été pressenti pour un passage au rang de senior en 2003 et qu'en dehors d'un seul collègue, il est établi que plusieurs collègues entrés dans l'entreprise sensiblement la même date que lui ont bénéficié de ce passage au rang de senior ;

Qu'en statuant ainsi sans répondre aux écritures de l'employeur qui soutenait que les deux salariés non promus étaient également les seuls à ne jamais avoir reçu, lors de leurs évaluations semestrielles, une note égale ou supérieure à 4, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné la société Oracle France à payer à M. X... la somme de 12 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation de la discrimination, l'arrêt rendu le 6 mai 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; 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 Paris, autrement composée ;

Condamne la société Oracle France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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 vingt et un mars deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits à l'appui du pourvoi n° D 10-20.237 par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour M. X...

## PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir limité à la somme de 48.680 euros, outre les congés payés afférents, la somme allouée à Monsieur X... au titre des heures supplémentaires accomplies par lui ;

AUX MOTIFS QUE c'est à bon droit que le salarié réclame le paiement d'un rappel de salaire au titre des heures de travail effectuées dans le cadre du droit commun de la durée du travail ; que c'est aussi en vain que la société ORACLE demande l'application de l'article 3 de la convention collective Syntec qui prévoit en réalité un système de forfait en heures et le déclenchement des heures supplémentaires au-delà de 38 heures 30 ; qu'une telle modalité de gestion du temps de travail requiert aussi l'accord du salarié ; qu'à défaut celui-ci peut réclamer une rémunération majorée pour les heures supplémentaires accomplies dès la 36ème heure ; que par ailleurs, en application des dispositions de l'article L. 3171-4 du Code du travail, en cas de litige relatif à l'existence et au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; qu'il en résulte que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucun des deux parties ; qu'il appartient au salarié qui demande le paiement d'heures supplémentaires de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande tandis que l'employeur doit fournir les documents nécessaires pour le décompte de la durée du travail ; que dans la présente espèce, le salarié produit aux débats des tableaux reprenant semaine civile par semaine civile les heures effectuées ; qu'il verse aux débats des tableaux de connexion et déconnexion sur Excel, sur toute la période 2003 à 2006, cependant non probants des heures de travail réellement effectuées ; que dans ce contexte dès lors que la convention de forfait en jours n'est pas applicable et au regard des pièces produites, la cour dispose d'éléments suffisants pour fixer à la somme de 48.680 euros outre une somme de 4.868,02 euros au titre des congés payés afférents, le montant des heures supplémentaires dues au salarié ;

ALORS QUE la Cour d'appel, qui constatait que Monsieur X... justifiait avoir accompli toutes les heures supplémentaires dont il demandait le paiement par la production de tableaux reprenant semaine civile par semaine civile, entre le 1er janvier 2001 et le 31 mai 2006, les heures supplémentaires effectuées par lui à concurrence de 1980 heures justifiant un rappel de salaire d'un montant de 102.991,77 euros outre les congés payés afférents, tableaux non démentis par les documents non probants fournis par l'employeur, n'a pas tiré de ses propres constatations les conséquences légales qui en découlaient au regard de l'article L. 3171-4 du Code du travail en refusant de lui accorder l'indemnisation de la totalité des heures supplémentaires accomplies par lui et en limitant à la somme de 48.680 euros le rappel de salaire dû à ce titre ; qu'en statuant comme elle l'a fait la Cour d'appel a violé l'article L. 3171-4 du Code du travail.

ET ALORS à tout le moins QUE, en ne précisant pas le nombre d'heures figurant au tableau dont la rémunération était écartée, elle a privé sa décision de base légale au regard desdites dispositions.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir limité à 6.000 euros, outre les congés payés afférents, le montant des dommages et intérêts alloués à Monsieur X... au titre du repos compensateur non pris ;

AUX MOTIFS QU' il ressort des éléments de la cause précités que Monsieur X... effectuait des heures supplémentaires et dépassait de manière récurrente le seuil de 41 heures par semaine ; qu'en application des dispositions légales en vigueur, il soutient n'avoir pas été informé sur un bulletin annexe du nombre d'heures actives au titre du repos compensateur ; qu'il considère en conséquence pouvoir prétendre à l'allocation de dommages et intérêts à cet égard ainsi qu'aux congés payés afférents ; qu'il est exact que dans les entreprises de plus de 20 salariés, les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnelles ou réglementaires, ouvre droit à un repos compensateur obligatoire ; que la durée de ce repos est égale à 50 % de chaque heure supplémentaire accomplie au-delà de 41 heures ; que cette durée est portée à 100 % pour chaque heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent ; que dès lors que par suite d'un défaut d'information, le salarié n'a pas été en mesure de formuler une telle demande de repos compensateur, il est fondé à solliciter une indemnisation ; que cette indemnisation comporte à la fois le montant de l'indemnité de repos compensateur et le montant de l'indemnité de congés payés afférents ; que compte tenu des éléments fournis, une somme de 6.000 euros sera allouée à ce titre, à laquelle, il conviendra d'ajouter 600 euros correspondant de congés payés afférents ;

ALORS QUE le salarié qui n'a pas été en mesure, du fait de son employeur, de formuler une demande de repos compensateur, a droit à l'indemnisation du préjudice subi, lequel comporte à la fois le montant de l'indemnité de repos compensateur et le montant de l'indemnité de congés payés afférents, conformément à ses droits acquis ; qu'aux termes de l'article L. 3121-26 du Code du travail, applicable en l'espèce, dans les entreprises de plus de vingt salariés, les heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de chaque heure supplémentaire accomplie au-delà de quarante et une

heures est portée à 100 % pour chaque supplémentaire accomplie au-delà du contingent ; que dès lors, en accordant à Monsieur X... une somme de 6.000 euros de dommages et intérêts au titre du repos compensateur, sans justifier le montant ainsi arrêté par rapport aux règles de calcul précises de ladite indemnité au regard du nombre d'heures supplémentaires retenues, génératrices de droits acquis par ce salarié en matière de repos compensateur, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un manque de base légale au regard des articles L. 3121-26 et L. 3121-31 du Code du travail.

Moyens produits à l'appui du pourvoi n° Z 10-20.302 par la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat aux Conseils pour la société Oracle France.

#### PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la Société Oracle à verser à Monsieur X... la somme de 9 328,77 € au titre du "bonus" sur objectifs, outre les congés payés y afférents ;

AUX MOTIFS QUE "Monsieur X... fait valoir qu'aux termes de son contrat de travail, sa rémunération comportait, outre une part fixe, une part variable susceptible d'être évaluée et payée chaque semestre. Le montant maximum de cette part variable était fixé à 6 860,20 € ; qu'il soutient que les critères d'attribution de ce bonus étaient différents chaque année, de plus en plus complexes, soumis à une comparaison à la moyenne de son groupe fonctionnel, élargi par son manager, sans concertation, qu'en l'absence d'éléments objectifs et prédéfinis, ladite clause laissait à l'employeur le pouvoir de modifier unilatéralement le contrat de travail ; qu'il estime en conséquence être fondé à solliciter le rappel de salaires sur les sommes qu'il aurait dû percevoir à 100 % des objectifs atteints ;

QUE la Société Oracle estime que Monsieur X... ne peut prétendre au bonus de l'année 2006, ni en totalité, ni au prorata de son temps de présence, dans la mesure où il n'était pas présent à la fin de l'année en question ; qu'elle fait par ailleurs état de ce que le montant maximal du bonus annuel était fixé dans le contrat de travail à la somme de 6 860 € par an et à objectifs atteints, qu'il ne s'est jamais plaint auprès de quiconque des différents bonus alloués, qu'il a toujours connu avec certitude les conditions de versement du bonus ; qu'elle estime que rien ne l'obligeait à fixer à ses collaborateurs des objectifs similaires d'année en année ou à fixer des règles de calcul basique pour les montants versés, qu'il était possible qu'un salarié n'atteigne pas tous les ans 100 % de ses objectifs ;

QUE l'examen du contrat de travail montre que la rémunération comportait une partie variable, ce qui n'est pas contesté ; que toutefois, il était expressément mentionné dans ce contrat de travail et son annexe que le paiement de la part variable était plafonné à la somme de 6 850 € ;

QUE par ailleurs, les critères étaient évolutifs et pouvaient faire l'objet d'une évaluation moyenne en fin d'année, à tel point que le salarié ne pouvait connaître à l'avance les objectifs à atteindre ; que ce contrat de travail ne précisait ni les critères, ni les modalités de fixation de la rémunération variable, faisant dépendre la variation de cette part de rémunération d'éléments dépendant non seulement de la moyenne du groupe fonctionnel mais aussi de critères dépendant de la seule volonté du manager et non d'éléments préalablement convenus ;

QU'il incombe alors au juge de déterminer le montant de cette part variable de rémunération en fonction des critères visés au contrat ;

QUE le contrat de travail prévoit le versement d'une part variable de rémunération en cas d'atteinte de 100 % des objectifs, dans la limite du plafond visé à objectifs atteints ; que sans qu'il soit besoin de faire référence à un quelconque usage appliqué ou non au sein de l'entreprise Siebel Systems France, il y a lieu dans le cadre de la nécessaire détermination du montant de la part variable de la rémunération visée au contrat de considérer qu'en l'absence de définition préalable des objectifs, Monsieur X... est fondé à réclamer le paiement de la part variable de rémunération comme si les objectifs avaient été atteints ;

QUE (...) compte tenu des sommes perçues, c'est donc la somme de 9 328,77 € que Monsieur X... est fondé à réclamer au titre du rappel de bonus ; qu'une somme de 9 328,77 € lui sera également allouée au titre des congés payés y afférents" ;

ALORS QUE lorsque le droit à une rémunération variable résulte du contrat de travail, mais que l'objectif de résultats dont dépend cette rémunération dépend d'éléments discrétionnairement fixés par l'employeur, de telle sorte qu'il n'est pas déterminable par accord des parties, il incombe au juge de fixer cet objectif par référence aux critères visés au contrat et à l'application qui en a été faite au cours des années antérieures ; qu'en s'affranchissant de cette fixation pour allouer au salarié pour chaque année d'exécution du contrat de travail, le plafond de rémunération prévu au contrat pour 100 % d'objectifs atteints, la Cour d'appel a violé les articles 1134 du Code civil et 12 du Code de procédure civile.

## DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la Société Oracle à verser à Monsieur X... les sommes de 48 680 € à titre de rappel de salaires pour heures supplémentaires, outre les congés payés y afférents, et de 6 000 € à titre de dommages et intérêts pour défaut d'information sur ses droits à repos compensateurs ;

AUX MOTIFS QUE "au soutien de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, Monsieur X... soutient que les conditions légales et conventionnelles de recours au forfait en jours ne sont pas réunies et l'espèce, que la convention de forfait signée doit être écartée, qu'il est dès lors fondé à réclamer le paiement des heures effectuées au-delà de la durée du travail de droit commun, soit au-delà de 35 heures par semaine ;

QUE la Société Oracle conteste une telle demande dès lors que Monsieur X... a signé un avenant à son contrat de travail le 1er janvier 2001, aux termes duquel il est précisé "qu'étant appelé à exercer des fonctions de confiance et de responsabilité, bénéficiant d'une certaine autonomie dans l'exécution de sa prestation de travail et dans la gestion de son temps de travail sans un contrôle et un suivi de son temps de travail, il bénéficierait d'un forfait de 217 jours de travail effectif par an pour une année complète de travail qui se traduira en pratique par l'octroi d'environ huit jours de repos supplémentaire par an" ; qu'il était également spécifié que "la rémunération annuelle de Monsieur X... était établie en considération de la nature particulière des fonctions qui lui étaient confiées et présentait un caractère forfaitaire pour 217 jours de travail effectif, peu important le volume d'heures effectivement réalisées au cours d'une journée de travail" ; que Monsieur X... soutient qu'il ne disposait pas de l'autonomie indispensable pour permettre l'application du forfait jours ; qu'au surplus, aucune convention collective ou accord collectif (ne précisait) les modalités d'application de la convention de forfait ; que cette dernière devait en conséquence être écartée ;

QUE sur l'existence ou l'absence d'un accord collectif conforme, la Société Oracle considère qu'elle pouvait avoir recours au forfait-jours prévu par la loi du 19 janvier 2000 puisque la convention collective applicable Syntec en prévoyait la possibilité en son article 4 du chapitre II ainsi libellé :

"- la comptabilisation du temps de travail du collaborateur se fait en jours avec un maximum fixé à 219 jours, compte tenu d'éventuels jours d'ancienneté conventionnels..."

- les salariés doivent disposer d'une grande latitude dans l'organisation du travail, la gestion de leur temps et doivent également bénéficier de la position 3 de la convention collective..." ; que selon la Société Oracle, Monsieur X... avait une classification 3,1 coefficient 170, il avait signé l'avenant et apposé la mention "lu et approuvé" et disposait d'une rémunération mensuelle brute de base supérieure aux 120 % du montant minimal conventionnel de sa catégorie ;

QUE toutefois c'est à bon droit que Monsieur X... estime que ladite convention collective Syntec, applicable à l'espèce, qui prévoit la possibilité de recourir au forfait en jours était insuffisante ; qu'en application des dispositions des articles L. 3121-39 et suivants du Code du travail issues de la loi du 19 janvier 2000 et antérieures à l'avenant du 1er janvier 2001, un accord collectif doit impérativement prévoir les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leur journée, de la charge de travail qui en résulte ainsi que les modalités concrètes d'application des dispositions concernant les repos hebdomadaires et quotidiens ; que la convention collective Syntec antérieure à la loi du 19 janvier 2000 était incomplète puisqu'elle ne fixait pas ces modalités et devait postérieurement à la loi du 19 janvier 2000, être éventuellement complétée par un accord de branche ou d'entreprise ; que dans ces conditions, à défaut d'un accord collectif négocié au sein de l'entreprise sur ces différentes modalités que n'avait pas arrêtées la convention collective Syntec, la Société Siebel ne pouvait avoir recours au forfait jours et faire signer un avenant au contrat de travail pour l'appliquer à son salarié le 1er janvier 2001 ;

QUE Monsieur X... ne disposait pas de l'autonomie complète indispensable pour l'application d'une convention de forfait en jours, dans la mesure où il était astreint à un horaire fixe puisque les journées du support technique de la Société Oracle étaient prévues pour débuter à 9 h et s'achever à 18 h ; qu'il ressort de l'examen des pièces produites que la plage horaire apparaît clairement sur les revues de performance du salarié ; qu'il en résulte que Monsieur X... ne disposait pas de la libre gestion de son emploi du temps, condition pourtant essentielle pour l'application d'un forfait en jours" ;

1°) ALORS QUE l'accord de du 22 juin 1999, qui exposait d'une part les modalités de décompte des journées de travail et de repos ainsi que de contrôle et de suivi du forfait, et prévoyait d'autre part l'intervention d'accords d'entreprise pour compléter d'éventuelles imprécisions, répond aux exigences légales ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé l'article L. 212-15-3 III du Code du travail dans sa rédaction, applicable au litige, issue de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 ;

2°) ALORS QU'en déduisant, contre et outre les mentions de l'avenant du 1er janvier 2001, que Monsieur X... ne bénéficiait pas de l'autonomie nécessaire à la signature d'une convention de forfait en jours de motifs inopérants, pris de ce que "les journées du support technique", service auquel il était affecté "étaient prévues pour débuter à 9 heures et s'achever à 18 heures", insusceptibles

de caractériser l'absence d'autonomie d'un salarié qui déclarait lui-même, dans ses écritures réclamant le paiement de plusieurs centaines d'heures supplémentaires, ne pas respecter cet horaire, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 212-15-3 III du Code du travail dans sa rédaction, applicable au litige, issue de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et 4 du chapitre II de l'accord du 22 juin 1999.

### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR alloué à Monsieur X... une somme de 12 000 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination ;

AUX MOTIFS QUE "Monsieur X... considère avoir été privé du bénéfice d'une promotion au rang d'ingénieur senior ; qu'il expose que les revues de performances pour les années 2001 à 2003 faisaient apparaître que son passage au rang d'ingénieur senior avait bien été proposé, qu'à la suite de son départ en congé d'adoption, cette promotion n'a plus jamais été envisagée malgré ses excellents résultats ; qu'il constate que certains collègues dont la date d'entrée au service de l'entreprise était sensiblement identique se sont vu accorder le statut de senior ; que la Société Oracle conteste que le congé d'adoption pris entre le 13 octobre et le 22 décembre 2003 ait compromis son passage au rang de senior ; qu'elle considère en revanche que son départ en formation pour une durée d'un an à compter du 27 septembre 2004 a rendu très difficile la poursuite du processus classique de promotion au poste de senior ; qu'elle fait aussi valoir que Monsieur X... se situe dans la moyenne par rapport à ses collègues et non au-dessus d'eux (et) relate également un échange de mails entre le manager de Monsieur X... et le vice président support service qui montre que le manager a imposé que Monsieur X... bénéficie d'une note supérieure à celle qui était envisagée pour l'année 2002 ;

QUE toutefois il est établi que Monsieur X..., reconnu comme étant un grand travailleur, avait été pressenti pour un passage au rang de senior en 2003 ; que lors de son entretien d'évaluation en février 2006, il lui a été confirmé qu'il n'avait jamais été promu ; qu'en dehors d'un seul collègue, il est établi que plusieurs collègues entrés dans l'entreprise sensiblement à la même date que lui ont bénéficié de ce passage au rang de senior ; qu'il en résulte que Monsieur X... est fondé à considérer qu'il a fait l'objet d'une discrimination à défaut d'avoir été promu comme cela avait été envisagé en 2003 (...)" ;

ALORS QUE l'employeur tient de son pouvoir de direction né du contrat de travail le droit d'évaluer ses salariés ; que les résultats d'une telle évaluation peuvent constituer une justification objective des décisions de l'employeur dès lors qu'elle est fondée sur des motifs objectifs étrangers à toute discrimination prohibée ; qu'en déduisant l'existence d'une discrimination de carrière dont Monsieur X... aurait été victime du fait que lui-même et un seul de ses collègues n'avaient pas accédé au rang de "consultant senior" sans répondre aux écritures de l'employeur faisant valoir et démontrant pas la production des évaluations correspondantes que ces deux salariés étaient également les seuls à ne jamais avoir reçu, lors de leurs évaluations semestrielles par leurs managers respectifs une note égale ou supérieure à 4, la Cour d'appel, qui a privé sa décision de motifs, a violé l'article 455 Code de procédure civile.

### QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la Société Oracle à verser à Monsieur X... la somme de 60 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE "la lettre de licenciement du 31 mai 2006, qui circonscrit le litige, fait grief à Monsieur X... "d'avoir à plusieurs reprises mis en cause son supérieur hiérarchique en l'accusant notamment de ne pas l'évaluer correctement et d'adopter un comportement inadapté se caractérisant par des brimades et des provocations..." ; que l'employeur poursuit ainsi : "Vous êtes à l'origine d'une situation qui rend difficile la collaboration avec votre supérieur et qui est de plus susceptible de nuire à la qualité du travail de l'ensemble de l'équipe..." ; que Monsieur X... demande de voir prononcer la nullité du licenciement prononcé ou à tout le moins de voir dire que celui-ci est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'à défaut d'avoir établi la réalité d'un harcèlement, la nullité du licenciement ne peut être prononcée ; qu'en revanche, l'échange de courriels du 8 février 2006 entre Monsieur X... et son manager Monsieur Y... confirme comme cela avait été précédemment analysé que ce dernier s'est autorisé des réflexions déplacées et grossières à l'égard de son salarié, remettant ainsi en cause la crédibilité et la mesure de son autorité ; que force est en conséquence de considérer que l'attitude provocatrice et inappropriée du salarié dans un tel contexte n'est que la conséquence directe d'une direction managériale elle-même inadaptée et donc fautive, rendant par voie de conséquence sans cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé (...)" ;

ALORS QUE la mésentente imputable au salarié constitue une cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que Monsieur X... avait tenté d'impliquer l'ensemble de l'équipe dans laquelle il évoluait sous la direction de ce dernier dans un processus de nature à mettre en cause la responsabilité de ce dernier, allant même jusqu'à formuler contre lui des accusations écrites de brimades et de persécution et à solliciter leur témoignage en justice ; qu'en considérant que ce comportement, qui dégradait les conditions de travail de l'ensemble de son équipe et rendait impossible la poursuite de la collaboration du salarié, ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement au motif, inopérant, de ce que deux réflexions déplacées, dont l'une avait été immédiatement suivie d'excuses acceptées, avaient effectivement été prononcées par le

supérieur concerné, la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L. 1232-1 du Code du travail.

**Composition de la juridiction :** M. Lacabarats (président), SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Masse-Dessen et Thouvenin

**Décision attaquée :** Cour d'appel Paris 2010-05-06 (Cassation partielle)

Copyright 2017 - Editions Legislatives - Tous droits réservés.