

Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 7 mai 2007), que M. X... a été engagé par la société Banque Hervet à compter du 9 janvier 2001 en qualité de directeur de succursale ; qu'il a été licencié par lettre du 2 avril 2004 pour insuffisance professionnelle ; que contestant la cause réelle et sérieuse de son licenciement et estimant avoir fait l'objet d'un licenciement économique, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen du pourvoi incident de l'employeur qui est préalable et sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié :

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

Sur le second moyen du pourvoi principal du salarié :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de ses demandes d'indemnités conventionnelle complémentaire et contractuelle de licenciement alors, selon le moyen :

1°/ que, lorsque le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'indemnité conventionnelle de licenciement la plus favorable doit bénéficier au salarié ; qu'en refusant de lui accorder paiement de cette indemnité conventionnelle la plus favorable prévue par la convention collective des banques, la cour d'appel a violé l'article 134 du code civil et l'article L. 120-4 du code du travail, ensemble les articles de la convention collective des banques ;

2°/ que, lorsque le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'indemnité contractuelle de licenciement doit bénéficier au salarié, peu important les conditions prévues par le contrat de travail ; qu'en refusant de lui accorder paiement de cette indemnité contractuelle, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil et L. 120-4 du code du travail ;

Mais attendu, d'une part, que pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement, la cour d'appel a exactement décidé que le salarié, licencié pour un motif personnel non disciplinaire, ne pouvait prétendre qu'à l'indemnité conventionnelle prévue par les articles 26 et suivants de la convention collective nationale de la banque du 20 janvier 2000, en cas de licenciement pour motif personnel non disciplinaire et ne pouvait exciper des dispositions de la convention collective prévoyant une indemnité supérieure en cas de licenciement pour motif économique ;

Et attendu, d'autre part, que le licenciement ayant été prononcé pour insuffisance professionnelle, l'indemnité contractuelle prévue en cas de licenciement économique n'était pas due ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Et sur le second moyen du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu que la société HSBC Hervet fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à payer à M. X... des sommes à titre de prime de performance pour les exercices 2002 à 2004 alors, selon le moyen, que le contrat de travail de M. X... stipulait au paragraphe "Rémunération" : "votre rémunération annuelle brute, fixée à 370 000 francs (soit 56 406,14 euros) vous sera versée en 13 mensualités. Le 13ème mois, calculé au prorata temporis, est versé en décembre. Nous vous garantissons, à titre exceptionnelle, et sous réserve de votre présence dans l'entreprise à cette date, une prime de 30 000 francs brut qui vous sera versée en mars 2002" puis au paragraphe suivant "Rémunération variable" : "Compte tenu de votre fonction, vous bénéficierez de la prime de performance au titre du système de rémunération en vigueur au sein de la Banque" ; qu'il en résulte que la prime exceptionnelle de 30 000 F soit 4573,47e n'était pas une prime de performance ni un élément de rémunération variable, mais seulement un complément ponctuel à la rémunération fixe ; qu'en allouant à M. X... des primes de performance pour 2002, 2003 et 2004 calculées sur la base de la prime exceptionnelle, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que, lorsque le droit à une rémunération variable résulte du contrat de travail et à défaut d'un accord entre l'employeur et le salarié sur le montant de cette rémunération, il incombe au juge de la déterminer en fonction des critères visés au contrat et des accords conclus les années précédentes, de sorte que, si l'objectif de résultats dont le contrat de travail fait dépendre la rémunération variable n'a pas été déterminé, il appartient au juge de le fixer par référence aux années antérieures ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le contrat de travail prévoyait expressément au titre de la rémunération variable que le salarié devait bénéficier d'une prime de performance annuelle au titre du système de rémunération en vigueur au sein de la banque sur lequel l'employeur ne communiquait aucun élément, a pu décider que le salarié avait droit à ce titre au paiement de la prime calculée selon les mêmes critères que les années antérieures ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois tant principal qu'incident ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

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

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatre juin deux mille neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi principal par la SCP Rouvière, avocat aux Conseils pour M. X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir, par confirmation du jugement entrepris, débouté Monsieur X... de sa demande tendant à ce que lui soit allouée la somme de 100.000 à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS adoptés QUE « le Conseil condamne la société BANQUE HERVET à payer à Monsieur Jacques X... la somme de 32.900 à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse » (jugement confirmé p.5 § 1) ; et AUX MOTIFS propres QUE « les premiers juges ont fait une juste appréciation du préjudice subi » (arrêt p.3 § 2 in fine) ;

ALORS QUE le salarié dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse a droit à une indemnité compensatrice de son préjudice réel ; qu'en se bornant à confirmer la décision non motivée des premiers juges limitant l'indemnisation de Monsieur X... au minimum légal de six mois de salaire, sans analyser les circonstances spécifiques de l'espèce ni vérifier « le préjudice psychologique, moral, financier et professionnel incontestable » invoqué par le salarié, compte tenu de son « investissement personnel et des circonstances déloyales et vexatoires de la rupture » (conclusions p.23 et 24), la Cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L. 122-14-4 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir, par confirmation du jugement entrepris, débouté Monsieur X... de ses demandes d'indemnités conventionnelle complémentaire et contractuelle de licenciement

AUX MOTIFS QU' il ne résulte pas des éléments versés aux débats que le licenciement de Monsieur X..., intervenu pour motif personnel, serait en réalité un licenciement pour motif économique, et l'intéressé ne peut percevoir l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective en cas de licenciement pour motif économique, quand bien même celle ci est plus favorable aux indemnités prévues lorsque le licenciement intervient pour d'autres motifs ; que c'est à juste titre que les premiers juges ont débouté Monsieur X... de la demande faite de ce chef ; qu'il en est de même en ce qui concerne l'indemnité contractuelle de licenciement sollicitée par le salarié qui s'applique en cas de licenciement pour motif économique, ce qui n'est pas le cas en l'espèce (arrêt attaqué p.4) ; qu'en conséquence, le jugement sera confirmé sur ces points ;

ALORS D'UNE PART QUE lorsque le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'indemnité conventionnelle de licenciement la plus favorable doit bénéficier au salarié ; qu'en refusant d'accorder à Monsieur X... paiement de cette indemnité conventionnelle la plus favorable prévue par la convention collective des banques, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil et l'article L.120-4 du code du travail, ensemble les articles de la convention collective des banques ;

ALORS D'AUTRE PART QUE lorsque le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'indemnité contractuelle de licenciement doit bénéficier au salarié, peu important les conditions prévues par le contrat de travail ; qu'en refusant d'accorder à Monsieur X... paiement de cette indemnité contractuelle, la Cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil et L.120-4 du code du travail ;

Moyens produits au pourvoi incident par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour la société HSBC Hervet.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit le licenciement de Monsieur X... sans cause réelle et sérieuse et condamné la société HSBC HERVET à lui payer à 32.900 au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi qu'une somme au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, et condamné la même société à rembourser à l'ASSEDIC les indemnités de chômage payées à Monsieur X... dans la limite de 6 mois

AUX MOTIFS PROPRES QUE le contexte difficile dans lequel l'agence de Saint-Amand-Montrond se trouvait au moment où Monsieur X... en a pris la direction n'est pas contesté, et le fait que la situation ne se soit pas redressée ne dénote pas en soi l'existence d'une insuffisance professionnelle du salarié ; que de plus, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que la lettre de licenciement vise une insuffisance professionnelle du salarié en tant que directeur de la Succursale de Saint-Amand-Montrond alors qu'il avait certes, cette seule fonction lors de son embauche, mais très rapidement, il a été nommé "Directeur du Secteur de Saint-Amand-Montrond" comprenant quatre agences (Saint-Amand-Montrond, Lignères, Dun-Sur-Auron et Châteauneuf) et qu'il n'y a dès lors pas lieu de fonder le licenciement de Monsieur X... sur une insuffisance professionnelle analysée au vu des seuls résultats de l'agence de Saint-Amand-Montrond ; qu'en outre, il ne résulte pas des pièces de la procédure que M. X... était tenu contractuellement à des objectifs précis ; que par ailleurs, M. X... a bien établi un plan d'action conformément à ce qui lui a été demandé ; qu'ainsi, les éléments versés aux débats n'apportent pas d'éléments sérieux, objectifs et concrets permettant de considérer comme établie l'insuffisance professionnelle du salarié ; que c'est dès lors à juste titre que les premiers juges, dont la Cour adopte les motifs sur ce point, ont jugé que le licenciement de M. X... n'était pas fondé sur une cause réelle et sérieuse ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, expose des griefs d'« insuffisance professionnelle » à l'encontre de Monsieur Jacques X..., en qualité de « directeur de la succursale de Saint-Amand-Montrond » :

- ses résultats « ne remplissent pas nos attentes et objectifs » ;
- le plan d'action demandé en septembre 2002 n'a jamais été fourni ;
- le PNB de Saint-Armand est en recul de 7,5 % en deux ans ;
- le recrutement de nouveaux clients a diminué ;
- « votre implication dans l'activité commerciale du guichet est insuffisante » ;

- « une insuffisance dans l'identification et la gestion des dossiers sensibles de la succursale » ;
que la défenderesse ne conteste pas le contexte difficile dans lequel l'agence de Saint-Amand-Montrond se trouvait au moment où Monsieur Jacques X... en prend la direction ; que la lettre de licenciement vise exclusivement une insuffisance professionnelle de Monsieur Jacques X... en tant que directeur de la Succursale de Saint-Amand-Montrond ; or il avait certes cette seule fonction lors de son embauche mais dès le 17 septembre 2002, il est nommé « Directeur du secteur de Saint-Amand-Montrond à compter du 1er octobre 2002 » ; que ce secteur comprend quatre agences, au sein desquels celle de Saint Amand ne pèse que pour 41 % (PNB de mars 2003 à mars 2004), à côté de celles de Lignères, Dun-Sur-Auron et Châteauneuf ; qu'il est donc totalement impossible de fonder le licenciement de Monsieur Jacques X... sur une insuffisance professionnelle analysée au vu des seuls résultats de l'agence de Saint-Amand-Montrond ; que la Banque HERVET n'apporte aucun élément démontrant que Monsieur Jacques X... avait connaissance d'objectifs de résultats ; que la Banque HERVET compare le résultat de 2003 avec celui de 2000 ; que pour le Secteur de Saint-Amand, il est en progression de 3,8 % ; que cette progression est de 6,57 % pour l'ensemble de la région ; que cette différence ne peut justifier un licenciement ; que la Banque HERVET compare les résultats des douze derniers mois en mars 2004 avec les douze derniers mois en mars 2003 ; que le Secteur de Saint-Amand enregistre une hausse de 6,6 % (dont 5,3 % à Saint-Amand) ; que la progression de résultat de la Région Centre n'est que de 3,7 % ; que le Conseil se demande dès lors

où se trouve l'insuffisance de résultat puisque le Secteur de Saint-Amand voit ses résultats progresser près de deux fois plus vite que ceux de la Région Centre ; que le deuxième grief tombe de lui-même puisque les résultats sont désormais au rendez-vous, contrairement à ce qu'écrivait la hiérarchie de Monsieur Jacques X... au 1^{er} semestre 2003 ; que les autres griefs sont faux, ou infondés, ou insuffisamment appuyés par des éléments concrets, ou n'ayant pas du tout un caractère sérieux ;

1. ALORS QUE les juges du fond sont tenus d'examiner l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement ; qu'en l'espèce, outre les mauvais résultats de la succursale de Saint-Amand, la lettre de licenciement reprochait notamment à Monsieur X... une insuffisance dans l'identification et la gestion des dossiers sensibles de la succursale, établie par un rapport d'inspection, ainsi qu'une insuffisance de ses résultats personnels (ouverture insuffisante de nouveaux comptes, implication insuffisante dans l'activité commerciale du guichet) ; que la cour d'appel, qui n'a pas examiné ces griefs et ne s'est notamment pas expliquée sur le rapport d'inspection produit par l'employeur, a violé l'article L. 122-14-12 du Code du travail ;

2. ALORS QUE l'insuffisance professionnelle d'un salarié peut se déduire des mauvais résultats enregistrés sur une partie de ses activités ; qu'en affirmant qu'il était impossible de fonder le licenciement de Monsieur X... sur une insuffisance professionnelle analysée au vu des seuls résultats de l'agence de Saint-Amand-Montrond qui ne constituait que l'une des quatre agences dont il avait la responsabilité, quand elle avait constaté que cette agence représentait 41 % du produit net bancaire du secteur, et qu'en outre sur l'ensemble du secteur de Saint-Amand Montrond, le produit net bancaire n'avait progressé que de 3,8 % entre 2000 et 2003, au lieu de 6,57 % sur l'ensemble de la région (jugement, p. 4, § 3 et 5), la cour d'appel a violé l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

3. ALORS en outre QUE l'employeur soulignait que même si, entre mars 2003 et mars 2004, la succursale de Saint-Amand avait vu son produit net bancaire augmenter, cette progression était inférieure à celles des succursales similaires de La Châtre et Le Blanc sur la même période et le taux d'équipement de la clientèle de l'agence de Saint-Amand dans les différents types de produits bancaires était inférieur au taux moyen de la région (conclusions d'appel, p. 9) ; qu'en retenant à l'appui de sa décision que le produit net bancaire de l'agence de Saint-Amand avait progressé de 5,3 % entre mars 2003 et mars 2004, sans s'expliquer sur les points soulevés par l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

4. ALORS QUE l'insuffisance professionnelle peut être retenue même en l'absence d'objectifs fixés au salarié ; qu'en retenant à l'appui de sa décision qu'il n'était pas établi que Monsieur X... était tenu contractuellement à des objectifs précis, ou qu'il avait connaissance d'objectifs, la cour d'appel a statué par un motif inopérant et violé l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

5. ALORS QUE l'employeur faisait valoir que le plan d'action demandé au salarié dès septembre 2002 n'avait, malgré des relances réitérées du directeur de la région Centre intervenues les 18 octobre, 26 novembre, 5 décembre 2002 et 6 juin 2003, été établi par Monsieur X... que le 20 juin 2003 et seulement grâce à l'aide des responsables commerciaux détachés auprès de lui par le directeur de la région Centre (conclusions d'appel, p. 6-7) ; qu'en énonçant à l'appui de sa décision que Monsieur X... avait bien établi un plan d'action conformément à ce qui lui a été demandé, sans s'expliquer sur le long retard pris dans l'établissement de ce plan, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 122-14-3 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société HSBC HERVET à payer à Monsieur X... les sommes de 4.573 à titre de prime de performance pour l'exercice 2002, 4.573 à titre de prime de performance pour l'exercice 2003, et 2.305,53 à titre de prime de performance pour l'exercice 2004,

AUX MOTIFS QU'il est stipulé, aux termes du contrat de travail de Monsieur X... : "Nous vous garantissons à titre exceptionnel et sous réserve de votre présence dans l'entreprise à cette date une prime de 30 000 francs bruts (4 573,47 euros) qui vous sera versée en mars 2002" ; qu'il s'agit là affectivement d'une prime exceptionnelle dont le versement n'a pas été prévu au titre des années suivantes ; que cependant, le contrat de travail de l'intéressé prévoit en outre une rémunération variable ; qu'à ce titre, le contrat prévoit expressément que, "compte tenu de vos fonctions, vous bénéficierez à 'une prime de performance au titre au système de rémunération en vigueur au sein de la banque" ; que l'employeur ne communique aucun élément relatif au système de rémunération en vigueur ; que M. X... est ainsi en droit de réclamer cette prime au titre des années 2002 à 2004 ; que l'employeur sera condamné à payer à ce titre les sommes réclamées par le salarié dont le montant n'est pas subsidiairement contesté ; que dès lors, l'employeur sera condamné à payer au salarié 4 573 euros à titre de prime de performance pour l'exercice 2002, 4 573 euros à titre de prime de performance pour l'exercice 2003, et 2 305,53 euros à titre de prime de performance pour l'exercice 2004 ;

ALORS QUE le contrat de travail de Monsieur X... stipulait au paragraphe « Rémunération » : « votre rémunération annuelle brute, fixée à 370.000 Francs (soit 56.406,14 Euros) vous sera versée en 13 mensualités. Le 13ème mois, calculé au prorata temporis, est versé en décembre. Nous vous garantissons, à titre exceptionnelle, et sous réserve de votre présence dans l'entreprise à cette date, une prime de 30.000 francs brut qui vous sera versée en mars 2002 » puis au paragraphe suivant « Rémunération variable » : « compte tenu de votre fonction, vous bénéficierez de la prime de performance au titre du système de rémunération en vigueur au sein de la Banque » ; qu'il en résulte que la prime exceptionnelle de 30.000 F soit 4 573,47 n'était pas une prime de performance ni un élément de rémunération variable, mais seulement un complément ponctuel à la rémunération fixe ; qu'en allouant à Monsieur X... des primes de performance pour 2002, 2003 et 2004 calculées sur la base de la prime exceptionnelle, la cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil.