

Texte de la décision

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 29 janvier 2009), que M. X... a été engagé, par contrat à durée indéterminée du 15 janvier 2002, en qualité d'ingénieur commercial par la société Prompt, moyennant une rémunération dont 40% dépendaient d'objectifs fixés dans une "lettre de rémunération annuelle" remise au salarié lors de l'entrée dans l'entreprise, et devant l'être, ultérieurement, au début de chaque année fiscale ; que, par courrier du 21 juillet 2005, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner en conséquence à payer diverses sommes au salarié, alors, selon le moyen, qu'à défaut de fixation annuelle de nouveaux objectifs, les objectifs précédents sont nécessairement reconduits sous le contrôle par le juge de leur caractère réaliste, de sorte que le défaut de fixation annuelle ne peut constituer un motif de rupture du contrat de travail pour le salarié ; qu'ainsi, la cour d'appel, en considérant que la société Prompt, qui avait fixé des objectifs pour 2002 mais s'était abstenue de le faire pour 2003, 2004 et 2005, avait manqué à son obligation d'exécuter le contrat de bonne foi, ce qui avait pour effet de lui rendre imputable la rupture dudit contrat sans qu'il y ait lieu de s'attacher aux circonstances que le juge pouvait fixer la rémunération variable par référence aux objectifs antérieurs et que le salarié n'avait jamais atteint ces objectifs, a violé les articles L. 1222-1, L. 1231-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

Mais, attendu que lorsque le contrat de travail prévoit que la rémunération variable dépend d'objectifs fixés annuellement par l'employeur, le défaut de fixation desdits objectifs constitue un manquement justifiant la prise d'acte de la rupture par le salarié ;

Et, attendu qu'après avoir relevé que la société Prompt s'était abstenue de fixer les objectifs de son salarié pour les années 2003, 2004 et 2005, la cour d'appel en a déduit que le manquement de l'employeur à son obligation justifiait, à lui seul, que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Prompt aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Prompt 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 vingt-neuf juin deux mille onze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Potier de La Varde et Buk-Lament, avocat aux Conseils pour la société Prompt

Le moyen reproche à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que la prise d'acte de rupture par M. Hakim X... de son contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; condamné la société PROMPT à payer à M. Hakim X... les sommes suivantes : indemnité compensatrice de préavis : 8 237,23 € avec intérêts au taux légal à compter du 19 septembre 2007, congés payés sur préavis : 823, 72 € avec intérêts au taux légal à compter du 19 septembre 2007, indemnité conventionnelle de licenciement : 3 687,13 € avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception, par la société PROMPT, de la convocation devant le bureau de conciliation du Conseil de Prud'hommes, indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 19 250 €, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ; ordonné à la société PROMPT de délivrer à M. Hakim X... un bulletin de salaire, un certificat de travail et une attestation Assedic conformes aux dispositions du présent arrêt.

AUX MOTIFS QU'il résulte des termes mêmes du contrat de travail que les objectifs qui déterminaient le versement de la part variable de la rémunération due à M. X... devaient être fixés lors de son entrée dans l'entreprise puis au début de chaque exercice fiscal ; qu'il est constant qu'ils n'ont été fixés qu'au moment de l'engagement du salarié et pour la seule année 2002 ; contrairement à ce que soutient l'employeur, la clause contenue dans la lettre de rémunération suivant laquelle les objectifs étaient susceptibles d'être modifiés suivant les événements et la conjoncture ne s'appliquait qu'aux seuls objectifs de l'année 2002 tels que fixés par ce document et ne signifiait donc pas que ceux-ci resteraient valables jusqu'à ce que de nouveaux objectifs soient stipulés par un nouvel avenant ; qu'en s'abstenant de fixer les objectifs de son salarié pour les années 2003, 2004 et 2005, ce dont il résultait pour celui-ci une incertitude sur le montant de la rémunération variable qu'il percevrait, la société PROMPT a donc manqué à l'exécution de bonne foi du contrat de travail. Il importe à cet égard ni qu'en l'absence de fixation d'objectifs, le juge fixe la rémunération variable en se référant au contrat de travail et aux accords antérieurs, ni que le salarié n'ait jamais atteint les objectifs qui lui avaient été initialement fixés ; que ce manquement commis par la société PROMPT à l'une des obligations essentielles découlant du contrat de travail justifiait, à lui seul, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par M X... aux torts de son employeur ; que celle-ci produit donc les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

ALORS QU'à défaut de fixation annuelle de nouveaux objectifs, les objectifs précédents sont nécessairement reconduits sous le contrôle par le juge de leur caractère réaliste, de sorte que le défaut de fixation annuelle ne peut constituer un motif de rupture du contrat de travail pour le salarié ; qu'ainsi, la Cour d'appel, en considérant que la société PROMPT, qui avait fixé des objectifs pour 2002 mais s'était abstenue de le faire pour 2003, 2004 et 2005, avait manqué à son obligation d'exécuter le contrat de bonne foi, ce qui avait pour effet de lui rendre imputable la rupture dudit contrat sans qu'il y ait lieu de s'attacher aux circonstances que le juge pouvait fixer la rémunération variable par référence aux objectifs antérieurs et que le salarié n'avait jamais atteint ces objectifs, a violé les articles L. 1222-1, L. 1231-1 et L. 1235-1 du Code du travail.