

23 mai 2012

Cour de cassation

Pourvoi n° 11-30.106

Chambre sociale

ECLI:FR:CCASS:2012:SO01290

Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 13 janvier 2011), que Mme X... a été engagée le 26 novembre 2001 par la banque Société générale en qualité de responsable des opérations d'ingénierie financière ; qu'elle a été licenciée par lettre du 7 février 2006 pour insuffisance professionnelle, avec dispense d'exécution du préavis ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de déclarer nul le licenciement et de la condamner à indemniser la salariée à ce titre, alors, selon le moyen :

1°/ que l'annulation d'un licenciement en raison du harcèlement moral dont un salarié a fait l'objet ne peut être prononcée que s'il est établi que celui-ci a été licencié pour avoir subi ou refusé de subir de tels agissements ; qu'en l'absence au contraire de lien établi avec le harcèlement, le licenciement n'est pas entaché de nullité ; qu'en se bornant à retenir que Mme X... avait fait l'objet "d'actes répétés constitutifs de harcèlement moral" pour déduire la nullité du licenciement pour insuffisance professionnelle, sans constater l'existence d'un lien entre le harcèlement reproché et le licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1235-1, L. 1235-3, L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail ;

2°/ que les juges sont tenus de vérifier la réalité et le sérieux des griefs énoncés dans la lettre de licenciement ; qu'en déclarant le licenciement nul sans rechercher si l'insuffisance professionnelle reprochée à la salariée dans la lettre de licenciement n'était pas caractérisée et ne justifiait pas la rupture de son contrat de travail nonobstant le harcèlement dont elle prétendait par ailleurs avoir été victime, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-6, L. 1232-1, L. 1235-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

3°/ qu'en s'abstenant de rechercher si, comme le soutenait l'exposante, les décisions prises à l'égard de la salariée, telle

que l'obligation de soumettre à autorisation de ses supérieurs ses prospections de clientèle, la réduction de son champ de missions, la demande de justification de son emploi du temps, son affectation dans un open space et l'offre de départ négocié qui lui a été faite, n'avaient pas été décidées, non au regard d'une volonté de la harceler, mais en raison de nécessités objectives engendrées par le manque de motivation de la salariée, son insuffisance technique, son refus de s'intégrer et sa violation récurrente des consignes internes, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

4°/ qu'il appartient au salarié qui se prétend victime d'un harcèlement moral d'établir des faits concrets et précis qui permettent de présumer l'atteinte de manière répétée à ses droits et à sa dignité susceptible d'affecter sa santé et son avenir professionnel ; que le simple usage par l'employeur de son pouvoir de direction dans l'attribution des tâches ne saurait constituer, en l'absence de toute mesure ou de tout propos vexatoire ou dévalorisant à l'encontre du salarié, une situation de harcèlement moral ; qu'en se bornant à constater, pour retenir l'existence d'un harcèlement moral, que la Société générale avait demandé à la salariée de soumettre à autorisation de ses supérieurs toute prospection et contact avec de nouveaux clients, qu'elle s'était vue réduire le champ de ses missions en raison de son manque d'investissement, qu'il lui avait été demandé de justifier son emploi du temps, qu'elle avait été affectée dans un open space et enfin qu'un départ négocié lui avait été proposé, sans énoncer en quoi de tels faits étaient de nature à révéler une attitude vexatoire de la part de la Société générale, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152- 1 et L. 1154-1 du code du travail ;

5°/ que le fait pour un salarié de présenter un état dépressif ne caractérise pas en soi l'existence d'un harcèlement moral, un tel état de santé n'étant pas nécessairement imputable à des agissements de l'employeur ; qu'en se bornant à relever que la salariée présentait un état dépressif et qu'elle était suivie par une psychologue pour déduire le harcèlement moral, alors que de tels éléments ne faisaient que décrire l'état de santé de la salariée et relater ses allégations sans nullement caractériser des agissements vexatoires ou attentatoires à sa dignité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté que la salariée, qui exerçait des fonctions de cadre "hors classification" depuis le 2 janvier 2002 avec le statut de cadre de direction, a vu à compter de fin 2004 ses rendez-vous contrôlés et soumis à autorisation et son activité réduite sans motivation, qu'elle a été exclue des réunions de son département et affectée à un bureau commun alors qu'elle bénéficiait jusqu'alors d'un bureau individuel, que son état de santé s'est en conséquence altéré à partir de janvier 2005 et qu'elle a fait l'objet pendant plusieurs mois d'un suivi psychothérapeutique et médicamenteux, la cour d'appel a pu décider, écartant toute autre cause de licenciement, que l'ensemble de ces agissements, dont l'employeur n'établissait pas qu'ils n'étaient pas constitutifs d'un harcèlement moral, permettait de conclure à l'existence d'un tel harcèlement ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de la condamner à verser à la salariée la somme de 70 000 euros à titre de rappel de bonus pour l'année 2005, alors, selon le moyen :

1°/ que la cassation entraîne, sans qu'il y ait lieu à une nouvelle décision, l'annulation par voie de conséquence de toute décision qui est la suite, l'application ou l'exécution du jugement cassé ou qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire ; que par application de l'article 625 du code de procédure civile, la cassation des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant la Société générale au versement de dommages-intérêts pour licenciement et harcèlement moral entraînera, par voie de conséquence, la cassation du chef de dispositif condamnant l'exposante au paiement d'un complément de bonus ;

2°/ qu'en condamnant la Société générale à verser un complément de bonus à la salariée à hauteur de 70 000 euros, ce qui revenait à lui imposer le paiement d'un bonus total de 90 000 euros au titre de l'année 2005, alors que selon les dispositions de l'annexe au contrat de travail "le versement complémentaire attribué au titre du bonus sera fixé de manière discrétionnaire par votre hiérarchie, tant dans le principe de l'attribution que (lorsque le principe est acquis) dans le montant alloué", de sorte que l'exposante avait pu librement fixer ce bonus à 20 000 euros, la cour d'appel a dénaturé l'annexe 2 du contrat de travail du 26 novembre 2001 en violation du principe de l'interdiction faite au juge de dénaturer les écrits produits devant lui et des articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil ;

3°/ que le montant du bonus annuel prévu par le contrat de travail peut être déterminé de manière discrétionnaire par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction ; qu'en condamnant la Société générale à verser un complément de bonus à la salariée à hauteur de 70 000 euros au titre de l'année 2005, alors que selon les dispositions de l'annexe au contrat de travail "le versement complémentaire attribué au titre du bonus sera fixé de manière discrétionnaire par votre hiérarchie, tant dans le principe de l'attribution que (lorsque le principe est acquis) dans le montant alloué", la cour d'appel a méconnu la stipulation précitée librement acceptée par la salariée laissant à la Société générale la faculté de fixer à son gré le montant du bonus annuel et a violé les articles 1134 du code civil et L. 1221-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant rappelé que le paiement d'un bonus à la salariée était prévu par son contrat de travail, la cour d'appel qui a constaté hors toute dénaturation que, dans le prolongement des agissements de harcèlement, l'employeur en avait arbitrairement abaissé le montant en 2005 sans aucune justification, a pu l'évaluer à la somme qu'elle a fixée en prenant en compte le bonus versé les années précédentes et les résultats de la salariée ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 1235-4 du code du travail ;

Attendu qu'après avoir constaté la nullité du licenciement, la cour d'appel a condamné l'employeur au remboursement des indemnités de chômage versées à la salariée, soit 28 528,43 euros ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le remboursement des indemnités de chômage ne peut être ordonné en cas de nullité du licenciement hors le cas prévu par l'article L. 1235-11 du code du travail, la cour d'appel a violé, par fausse application, le texte susvisé ;

Et vu l'article 627, alinéa 2, du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions ayant ordonné le remboursement des indemnités de chômage payées à la salariée, l'arrêt rendu le 13 janvier 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Dit n'y avoir lieu à remboursement par la Société générale au Pôle emploi concerné des indemnités de chômage payées

à la salariée ;

Vu l'article 629 du code de procédure civile, condamne la banque Société générale aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la banque Société générale et la condamne à payer 2 500 euros à Mme X... ;

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-trois mai deux mille douze. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Blanpain et Soltner, avocat aux Conseils pour la Société générale

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR déclaré nul le licenciement de Madame X..., d'AVOIR condamné la SOCIETE GENERALE à verser à la salariée la somme de 200.000 € à titre de dommages et intérêts, outre la somme de 3.000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile, et d'AVOIR condamné la SOCIETE GENERALE à payer au POLE EMPLOI la somme de 28.528,43 € représentant les indemnités de chômage payées à Madame X... en application de l'article L. 1235-4 du code du travail ;

AUX MOTIFS QUE « la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige, lie les parties et le juge qui ne peut examiner d'autres griefs que ceux qu'elle énonce ; que en l'espèce la lettre de licenciement est motivée par l'insuffisance professionnelle de la salariée ; que ce courrier mentionne notamment, faisant référence à l'évaluation de l'année 2005, "il ressort du document rendant compte de l'évaluation pour l'année 2005 qui vous a été adressé en lettre recommandée le 28 décembre 2005 que les échanges et remarques faites début 2005 suite à l'évaluation de votre performance en 2004 n'ont entraîné aucune amélioration de vos prestations et de votre comportement professionnel" ; que ce courrier reproche ainsi à la salariée : "vos insuffisances techniques ont été soulignées à plusieurs reprises ainsi que les problèmes qu'elles posaient au service et la nécessité pour nous d'y remédier. Or, l'expérience des derniers mois n'a montré aucune amélioration en la matière..." "Vos responsabilités commerciales ou de développement, telles qu'elles sont décrites dans les descriptions de postes et de responsabilités qui vous ont été communiquées, sans que vous le contestiez, ne sont pas assumées de façon correcte"... "Vos relations avec vos collègues sont difficiles ainsi que votre communication avec le reste de l'équipe et avec votre hiérarchie. Vous avez, d'une manière générale, une conception exclusive et centrée sur vous-même des contacts que vous pouvez avoir avec les tiers extérieurs (banques, avocat, etc.), ce qui nuit au bon fonctionnement du service. Nous constatons un très faible empressement à identifier et vous approprier les règles et politiques internes..." "Toutes ces remarques sont parfaitement connues de vous puisqu'elles vous ont été faites soit de façon ponctuelle par votre hiérarchie, soit à l'occasion des entretiens annuels d'évaluation et ce, sans qu'il y soit remédié. Ces défaillances sont avérées et actées dans vos notations 2004 et 2005. Elle nous avait amené à vous rechercher de nouvelles responsabilités dans l'entreprise, et c'est ainsi qu'en janvier et mai 2005 nous vous avons permis de rencontrer des hiérarchies susceptibles d'être intéressées par votre profit à DCM (Debt Capital Market) et à CTY/FIN (Commodités-Financement Matières Premières). Aucune de ces pistes n'a abouti et vous n'avez vous-même pris aucune initiative, ni marqué aucun intérêt pour d'autres orientations, par exemple à la direction commerciale où nous vous avons suggéré de poursuivre nos investigations, ce que vous n'avez pas souhaité" .. ; que Mme Joan Ellen X... conclut à la nullité de son

licenciement sur le fondement de l'article L 1152-1 du code du travail en faisant valoir qu'à compter du mois de novembre 2004, elle a fait l'objet d'un processus de harcèlement par M. Y... (N+1), avec la complicité active et/ou passive de M. Z... (N+2) et de Mme A... (N+3) ; que ce processus a été initié après le départ de Mme B... qui avait été à l'origine de son recrutement, afin d'obtenir son départ de la banque ; qu'en réplique la SA SOCIETE GENERALE soutient que s'il n'est pas contestable que Mme Joan Ellen X... ait été en désaccord avec sa hiérarchie et son employeur sur les modalités d'exécution de son contrat de travail, en revanche elle conteste que la salariée ait fait l'objet de mesures de harcèlement moral ; qu'en réalité elle n'a pas supporté les instructions qui lui ont été données ainsi qu'à ses collègues ; que l'article L 1152-1 du code du travail définit le harcèlement moral comme des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; que Mme Joan Ellen X... établit qu'à compter de janvier 2005 (certificat médical du docteur C..., psychiatre expert auprès de la cour d'appel de Versailles) elle a fait l'objet d'une aide psychologique et médicamenteuse à la suite d'un état de tension nerveuse, anxiété, troubles du sommeil, amaigrissement perte de confiance en soi en relation avec une situation professionnelle psychologiquement difficile ; que, à la suite de la situation professionnelle décrite par Mme Joan Ellen X... au médecin, celle-ci a dû faire l'objet d'entretiens psychothérapeutiques et de prescriptions médicamenteuses d'antidépresseurs ; qu'au 24 septembre 2005, date du certificat médical, Mme Joan Ellen X... était suivie depuis huit mois et se trouvait très fragilisée ; qu'il est également établi, que Mme Joan Ellen X... recrutée en qualité de cadre « hors classification », dispensée au regard de la convention collective de période d'essai, et bénéficiant d'un revenu annuel minimum garanti d'environ 100.000 €, et avait le statut de cadre de direction hors classe, a dû, aux termes du courriel adressé le 26 avril 2005 par M. Z..., son supérieur hiérarchique, soumettre désormais toute prise de rendez-vous avec un nouveau client ou prospect à une autorisation écrite de son supérieur et informer ce dernier de tout échange de courriel relatif à une prise de rendez-vous en le rendant destinataire en copié des échanges par mails ; que par un courriel de la même date, il lui a été fait interdiction d'intervenir auprès des clients US et injonction de réduire son activité au sein de la péninsule ibérique aux seuls clients ELECTRABEL et Electricité du Portugal ; que cette injonction de nature à affecter ses résultats, n'était pas motivée ; que, par ailleurs, la salariée s'est plainte dans un courriel du 25 octobre 2005, non contredit, de ce qu'elle était exclue du groupe des interlocuteurs principaux du client Electricité du Portugal alors qu'il est établi qu'elle a travaillé avec celui-ci depuis plusieurs mois ; qu'il résulte du courriel du 5 octobre 2005, que Mme Joan Ellen X... s'est plainte d'être exclue des réunions et conférences téléphoniques globales du département, et du nombre des destinataires des courriers stratégiques et des réunions professionnelles avec les représentants des collectivités locales ; que la SA SOCIETE GENERALE ne répond pas dans ses conclusions, de façon circonstanciée, sur les raisons pour lesquelles Mme Joan Ellen X... s'est vu réduire le champ de ses missions, alors que paradoxalement, il, lui sera reproché un défaut d'investissement dans celles-ci par la suite ; que, malgré son statut de cadre "hors classification", les échanges de courriels avec M. Y..., entre le 9 décembre 2004 et le 17 janvier 2005, établissent que la salariée était sommée de solliciter des heures autorisations de tous ordres, de justifier son temps de travail et ses éventuelles absences du bureau de faire un rapport concernant les personnes avec lesquelles elle déjeunait et la substance de leur conversation à cette occasion ; que ces exigences ne relèvent pas d'un simple désaccord avec la hiérarchie, mais témoignent de pratiques persécutives ; que l'employeur ne conteste pas, alors que la salariée bénéficiait auparavant d'un bureau individuel, l'avoir affectée dans un open Space sans pour autant justifier, comme il le prétend, que cette nouvelle affectation résultait de la nécessité d'optimiser, par une proximité géographique, le travail par « une fluidification des contacts et de la communication » ; que cette pratique témoigne encore une fois d'une pratique persécutive ; que par ailleurs, il résulte des documents versés aux débats par Mme Joan Ellen X... que cette dernière a appelé l'attention de son employeur sur les faits dont elle s'estimait victime, ce qui n'est, au demeurant, pas contesté ; que le département des ressources humaines, en la personne de M. Jean-Pierre D..., a été informé, par un courriel du 12 juillet 2005 de Mme Joan Ellen X... en ce sens, de ce que la hiérarchie souhaitait son départ, moyennant une indemnité transactionnelle de 175.000 €, ce qui n'est pas démenti ; que la Société Générale, dont le département des ressources humaines est pourtant fortement structuré, s'est abstenue de réagir d'une façon quelconque pour vérifier si les dénonciations de la salariée avaient un quelconque fondement ; que cette abstention démontre une carence certaine dans l'obligation du chef d'entreprise de prévenir le harcèlement moral ; qu'en conséquence, que Mme Joan Ellen X... rapporte la preuve d'actes répétés constitutifs de harcèlement moral ; que le licenciement intervenu sera déclaré nul et le jugement déferé infirmé sur ce chef de demande ; que la salariée qui ne demande pas sa réintégration dans l'entreprise est en droit de bénéficier d'une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite de son licenciement ; que, sur les conséquences du licenciement, compte tenu de l'effectif du personnel de l'entreprise, de l'ancienneté (moins de 5 ans) et de l'âge de la salariée (actuellement âgée de 57 ans) ainsi que des conséquences matérielles et morales du licenciement

à son égard (actuellement sans emploi), telles qu'elles résultent des pièces produites et des débats, il lui sera alloué, en application de l'article L. 122-14-4 du Code du travail ancien devenu L. 1235-3, une somme de 200 000 € à titre de dommages-intérêts » ;

ALORS, D'UNE PART, QUE l'annulation d'un licenciement en raison du harcèlement moral dont un salarié a fait l'objet ne peut être prononcée que s'il est établi que celui-ci a été licencié pour avoir subi ou refusé de subir de tels agissements ; qu'en l'absence au contraire de lien établi avec le harcèlement, le licenciement n'est pas entaché de nullité ; qu'en se bornant à retenir que Madame X... avait fait l'objet « d'actes répétés constitutifs de harcèlement moral » pour déduire la nullité du licenciement pour insuffisance professionnelle, sans constater l'existence d'un lien entre le harcèlement reproché et le licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1235-1, L. 1235-3, L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE les juges sont tenus de vérifier la réalité et le sérieux des griefs énoncés dans la lettre de licenciement ; qu'en déclarant le licenciement nul sans rechercher si l'insuffisance professionnelle reprochée à la salariée dans la lettre de licenciement n'était pas caractérisée et ne justifiait pas la rupture de son contrat de travail nonobstant le harcèlement dont elle prétendait par ailleurs avoir été victime, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-6, L. 1232-1, L. 1235-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

ALORS DE TROISIEME PART QU'en s'abstenant de rechercher si, comme le soutenait l'exposante, les décisions prises à l'égard de la salariée, telle que l'obligation de soumettre à autorisation de ses supérieurs ses prospections de clientèle, la réduction de son champ de missions, la demande de justification de son emploi du temps, son affectation dans un open space et l'offre de départ négocié qui lui a été faite, n'avaient pas été décidées, non au regard d'une volonté de la harceler, mais en raison de nécessités objectives engendrées par le manque de motivation de la salariée, son insuffisance technique, son refus de s'intégrer et sa violation récurrente des consignes internes, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L1152-1 et L1154-1 du code du travail ;

ALORS DE QUATRIEME PART QU'il appartient au salarié qui se prétend victime d'un harcèlement moral d'établir des faits concrets et précis qui permettent de présumer l'atteinte de manière répétée à ses droits et à sa dignité susceptible d'affecter sa santé et son avenir professionnel ; que le simple usage par l'employeur de son pouvoir de direction dans l'attribution des tâches ne saurait constituer, en l'absence de toute mesure ou de tout propos vexatoire ou dévalorisant à l'encontre du salarié, une situation de harcèlement moral ; qu'en se bornant à constater, pour retenir l'existence d'un harcèlement moral, que la SOCIETE GENERALE avait demandé à la salariée de soumettre à autorisation de ses supérieurs toute prospection et contact avec de nouveaux clients, qu'elle s'était vue réduire le champ de ses missions en raison de son manque d'investissement, qu'il lui avait été demandé de justifier son emploi du temps, qu'elle avait été affectée dans un open space et enfin qu'un départ négocié lui avait été proposé, sans énoncer en quoi de tels faits étaient de nature à révéler une attitude vexatoire de la part de la SOCIETE GENERALE, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L1152-1 et L1154-1 du code du travail ;

ALORS, DE CINQUIEME PART, QUE le fait pour un salarié de présenter un état dépressif ne caractérise pas en soi l'existence d'un harcèlement moral, un tel état de santé n'étant pas nécessairement imputable à des agissements de l'employeur ; qu'en se bornant à relever que la salariée présentait un état dépressif et qu'elle était suivie par une psychologue pour déduire le harcèlement moral, alors que de tels éléments ne faisaient que décrire l'état de santé de la salariée et relater ses allégations sans nullement caractériser des agissements vexatoires ou attentatoires à sa dignité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (A TITRE SUBSIDIARE)

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la SOCIETE GENERALE à payer au POLE EMPLOI ILE DE FRANCE SUD - EST FRANCILIEN la somme de 28.528,43 € représentant les indemnités de chômage payées à Madame X... en application de l'article L. 1235-4 du code du travail ;

AUX MOTIFS QUE « en vertu l'article L 122-14-4 alinéa 2 du code du travail ancien (devenu L 1235-4) dont les conditions sont réunies en l'espèce, le remboursement des indemnités de chômage par la SA SOCIETE GENERALE, employeur fautif, est de droit ; que ce remboursement sera ordonné à hauteur des indemnités versées soit 28.528,43 € » ;

ALORS QUE le remboursement par l'employeur des indemnités de chômage servies par le POLE EMPLOI au salarié ne peut être ordonné en cas de nullité du licenciement, une telle condamnation n'étant prévue que dans le cas où le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ; qu'en condamnant la SOCIETE GENERALE à verser la somme de 28.528,43 € au POLE EMPLOI à titre de remboursement des indemnités de chômage versées à Madame X... tout en prononçant la nullité du licenciement pour insuffisance professionnelle de l'intéressée, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-4 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la SOCIETE GENERALE à payer à Madame X... la somme de 70.000 € à titre de rappel de bonus pour l'année 2005, outre la somme de 3.000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « la SA SOCIETE GENERALE soutient que le versement une gratification les années antérieures ne crée pas pour son bénéficiaire un droit acquis à cette rémunération complémentaire ni dans son principe, ni dans son montant ; que les difficultés rencontrées par la salariée au cours de l'année 2005, pour s'insérer dans une démarche de travail collectif ont été prises en compte pour fixer le « montant du bonus 2005 à la somme de 20.000 € » ; que cependant le principe du bonus était contractuellement prévu dans l'annexe du contrat de travail signé le 26 novembre 2001 ; que le bonus est une technique d'individualisation des salaires qui ne doit pas aboutir à des discriminations ; que le contrat de travail ne prévoit aucun mode de calcul du bonus ; qu'il est établi, en ce qui concerne les années 2004 et 2005, que Mme Joan Ellen X... a été victime de faits qualifiés de harcèlement ; qu'au nombre des pratiques discriminatoires, il a été établi que la salariée avait fait l'objet d'une restriction de son périmètre d'intervention ; qu'en conséquence l'employeur ne peut lui reprocher une baisse quelconque de résultats ; qu'il n'est pas contesté, par ailleurs, par l'employeur, que les gains rapportés en 2005 sont de l'ordre de 5 millions d'euros, contre 4,2 millions d'euros en 2004 et 2,6 millions d'euros en 2003 ; qu'en conséquence, aucun élément ne justifie la baisse arbitraire du bonus au titre de l'année 2005 et Mme Joan Ellen X... est fondée à obtenir le paiement d'un complément de bonus à hauteur de 70.000 € ; qu'ainsi le jugement sera confirmé sur ce chef de demande » ;

ALORS, D'UNE PART, QUE la cassation entraîne, sans qu'il y ait lieu à une nouvelle décision, l'annulation par voie de conséquence de toute décision qui est la suite, l'application ou l'exécution du jugement cassé ou qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire ; que par application de l'article 625 du code de procédure civile, la cassation des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant la SOCIETE GENERALE au versement de dommages-intérêts pour licenciement et harcèlement moral entraînera, par voie de conséquence, la cassation du chef de dispositif condamnant l'exposante au paiement d'un complément de bonus ;

ALORS, D'AUTRE PART, QU'en condamnant la SOCIETE GENERALE à verser un complément de bonus à la salariée à

hauteur de 70.000 €, ce qui revenait à lui imposer le paiement d'un bonus total de 90.000 € au titre de l'année 2005, alors que selon les dispositions de l'annexe au contrat de travail « le versement complémentaire attribué au titre du bonus sera fixé de manière discrétionnaire par votre hiérarchie, tant dans le principe de l'attribution que (lorsque le principe est acquis) dans le montant alloué », de sorte que l'exposante avait pu librement fixer ce bonus à 20.000 €, la cour d'appel a dénaturé l'annexe 2 du contrat de travail du 26 novembre 2001 en violation du principe de l'interdiction faite au juge de dénaturer les écrits produits devant lui et des articles L.1221-1 du code du travail et 1134 du code civil ;

ALORS, DE TROISIEME PART, QUE le montant du bonus annuel prévu par le contrat de travail peut être déterminé de manière discrétionnaire par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction ; qu'en condamnant la SOCIETE GENERALE à verser un complément de bonus à la salariée à hauteur de 70.000 € au titre de l'année 2005, alors que selon les dispositions de l'annexe au contrat de travail « le versement complémentaire attribué au titre du bonus sera fixé de manière discrétionnaire par votre hiérarchie, tant dans le principe de l'attribution que (lorsque le principe est acquis) dans le montant alloué », la cour d'appel a méconnu la stipulation précitée librement acceptée par la salariée laissant à la SOCIETE GENERALE la faculté de fixer à son gré le montant du bonus annuel et a violé les articles 1134 du code civil et L. 1221-1 du code du travail.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de paris
13 janvier 2011