

## Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 8 mars 2011), que Mme X...a été engagée par le GIE Betam le 2 mai 1990 en qualité d'adjointe au directeur des ressources long terme ; que le 1er avril 1992, son contrat de travail a été transféré à la société Dexia crédit local, laquelle l'a promue aux fonctions de responsable de la direction du refinancement long terme ; qu'elle a été licenciée pour faute grave le 26 novembre 2007 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale pour contester le bien fondé de son licenciement et obtenir la condamnation de son employeur au paiement notamment des indemnités afférentes et d'un rappel de bonus et de surbonus au titre de l'année 2007 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il incombe au juge de rechercher, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, la véritable cause du licenciement ; que la salariée exposait qu'après dix-sept années d'ancienneté écoulées sans le moindre reproche de la part de son employeur, elle s'était vu infliger un licenciement disciplinaire concordant avec la suppression de son poste et de ses fonctions ; qu'elle en concluait que la véritable cause de son licenciement résidait dans la volonté de son employeur de se séparer d'une cadre dirigeante devenue embarrassante du fait de ses prises de position, et coûteuse de par son salaire en période de réduction de la masse salariale ; qu'en se bornant à constater la réalité du grief énoncé dans la lettre de licenciement, quand il lui incombait de rechercher si la cause véritable du licenciement n'était pas distincte de celle énoncée dans la lettre de licenciement, la cour d'appel a méconnu l'étendue de ses pouvoirs, en violation des articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

2°/ qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires au delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que l'employeur avait été informé des faits reprochés à la salariée par le syndicat CFTC dès le mois de septembre 2007 et qu'il avait néanmoins attendu le mois de novembre 2007 pour diligenter une enquête ; qu'en statuant ainsi, sans dater plus précisément la connaissance des faits par l'employeur et la mise en oeuvre de son enquête, la cour d'appel qui n'a pas mis la Cour de cassation en mesure de s'assurer que le délai de deux mois avait été respecté, n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1332-4 du code du travail ;

3°/ qu'en tout cas, en jugeant l'employeur autorisé à attendre un délai avoisinant les deux mois pour mettre en oeuvre l'enquête qu'il jugeait nécessaire, la cour d'appel a violé les articles L. 1332-4 du code du travail et 1134 du code civil ;

4°/ qu'il appartient aux juges du fond d'examiner tous les éléments de preuve soumis à leur appréciation par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'ils ne peuvent accueillir ou rejeter demande dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; que la salariée avait régulièrement soumis à l'examen de la cour d'appel de nombreux documents dont il résultait que les quelques

attestations produites aux débats par l'employeur, outre qu'elles émanaient de salariés ayant un intérêt au départ de la salariée, étaient mensongères quant au fond ; qu'en se bornant à examiner les attestations versées aux débats par l'employeur pour dire le licenciement de la salariée fondé sur une cause réelle et sérieuse et en refusant d'examiner les pièces produites par la salariée pour en démontrer le caractère mensonger, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile, ensemble l'article 1353 du code civil ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel, qui a constaté que les faits de harcèlement reprochés à la salariée s'étaient poursuivis jusqu'au mois de septembre, soit dans les deux mois précédant l'engagement de la procédure de licenciement, en a exactement déduit qu'ils n'étaient pas atteints par la prescription ;

Attendu, ensuite, qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, elle a retenu que les manquements imputés à la salariée dans la lettre de licenciement étaient établis et justifiaient son licenciement, écartant par la même toute autre cause de licenciement ; d'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article 1315 du code civil ;

Attendu que, lorsque le calcul de la rémunération dépend d'éléments détenus par l'employeur, celui-ci est tenu de les produire en vue d'une discussion contradictoire ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes en paiement d'un rappel de bonus et surbonus, les juges relèvent que celle-ci n'apporte pas à la cour d'éléments suffisants pour permettre de fixer la partie de son bonus correspondant à l'atteinte de ses objectifs personnels ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il appartenait à l'employeur de justifier les modalités de calcul du bonus réglé en 2007, au regard des objectifs fixés suivant les prescriptions du contrat de travail, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a rejeté la demande de la salariée en paiement d'un rappel de bonus et surbonus au titre de l'année 2007, l'arrêt rendu le 8 mars 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; 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 Versailles, autrement composée ;

Condamne la société Dexia crédit local aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Dexia crédit local à payer à Mme X...la somme de 2 500 euros ;

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 douze juin deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils, pour Mme Sylvie X...

## PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame Sylvie X...de sa demande tendant au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'une indemnité conventionnelle de licenciement.

AUX MOTIFS QUE la lettre de licenciement comportait notamment les passages suivants : « ... Pour les motifs qui vous ont été exposés lors de notre entretien du 16 novembre 2007 et que nous rappelons ci-après, nous vous notifions votre licenciement pour faute grave (article 27 de la Convention collective de la banque) à compter de la date d'envoi de la présente lettre ; qu'il apparaît que votre comportement relatif à la gestion des équipes ne correspond plus à ce qui est légitimement attendu d'un cadre dirigeant occupant les fonctions qui sont les vôtres et est devenu totalement inacceptable. En effet, plusieurs collaborateurs que vous encadrez se sont plaints de votre comportement qu'ils qualifient d'agressif. Ce comportement a entraîné une dégradation inadmissible des conditions de travail de certains de vos collaborateurs et porté atteinte à leur santé physique et morale et même à leur dignité. Ainsi, Mademoiselle Y..., qui a rejoint votre équipe le 5 juillet 2006 en qualité de Secrétaire Générale de la ligne Long Tenu Fundmg, a pris contact, au mois de mars 2007, avec le correspondant Ressources Humâmes TFM Groupe afin de l'informer des difficultés qu'elle rencontrait dans sa relation professionnelle avec vous-même et de dénoncer vos agissements. Au cours de cet entretien, en relatant les faits, Mademoiselle Y...était en pleurs. Vous avez aussitôt été convoquée par le correspondant ressources humaines TFM Groupe afin de vous expliquer à ce propos. A l'issue de cet entretien qui s'est tenu le 28 mars 2007, sans remettre en cause vos compétences techniques, votre correspondant ressources humaines vous a alors conseillé de recourir à un coach. Vous avez préféré différer dans le temps cette proposition. Vous avez adressé à vos supérieurs hiérarchiques un courrier, en date du 24 avril 2007, réfutant les propos tenus par Mademoiselle Y...et vous avez accusé votre correspondant Ressources humaines de vouloir vous déstabiliser et vous décrédibiliser vis-à-vis de votre équipe. Face à cette situation qui n'a eu cesse de se détériorer, Mademoiselle Y...a dans un deuxième temps saisi le syndicat CFTC de Dexia Crédit Local afin de lui faire part de l'état d'épuisement dans lequel elle se trouvait. Ce même syndicat a averti, au mois d'octobre 2007, la Direction des Ressources Humaines de Dexia Crédit Local de l'état dégradé tant physique que moral de Mademoiselle Y.... Pour le syndicat CFTC, Mademoiselle Y...est victime d'agissements de votre part constitutif de harcèlement moral. Votre attitude n'a pas été sans atteindre son intégrité personnelle. Mademoiselle Y...s'est mise à douter de ses capacités professionnelles, à perdre toute confiance en elle, à faire des crises d'angoisse, et à être envahie par la peur. Alertée par cette affaire, la Direction des Ressources Humaines de Dexia Crédit Local a enquêté, comme l'exige la loi\* et a ainsi rencontré des collaborateurs qui vous étaient directement rattachés hiérarchiquement, collaborateurs qui ont également été reçus par la direction des ressources humaines et dont les témoignages corroborent la version des faits de Mademoiselle Y..... Lors de votre entretien annuel du 14 décembre 2006, votre supérieur hiérarchique a attiré renouvelés lors de l'entretien du 28 mars 2007 avec votre correspondant ressources humaines a attiré votre attention, sur votre faible capacité à travailler en équipe. Ces reproches ont été

renouvelés lors de l'entretien du 28 mars 2007 avec votre correspondant ressources humaines. Force est de constater que malgré les remarques réitérées de votre hiérarchie, votre comportement ne s'est pas amélioré. Compte tenu du trouble caractérisé que vous occasionnez à vos collaborateurs ainsi que de votre déni et refus de cesser vos agissements répétés constitutifs de harcèlement moral, nous prononçons votre licenciement pour faute grave. Cette décision entraîne votre départ sans préavis ni indemnité de licenciement. La date d'envoi de cette lettre marquera la fin de votre contrat de travail.... " ; que la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputable au salarié qui constitue une violation délibérée des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ; l'employeur doit rapporter la preuve de l'existence de cette faute grave, après l'avoir énoncée dans la lettre de licenciement, dont les termes fixent les limites du litige ; qu'en application des dispositions de l'article L1332-4 du Code du travail, aucun fait fautif ne peut, à lui seul, donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires au delà de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance ; lorsqu'un fait fautif a eu lieu plus de deux mois avant le déclenchement des poursuites disciplinaires, il appartient à l'employeur de rapporter lui-même la preuve qu'il n'en a eu connaissance que dans les deux mois ayant précédé l'engagement de la procédure disciplinaire ; mais que l'existence de faits commis dans cette période permet l'examen de faits plus anciens relevant du même comportement, reproduits dans la période ; qu'il résulte notamment de ces règles que seuls les faits dénoncés dans la lettre de licenciement doivent être pris en compte à condition en principe qu'ils ne soient pas antérieurs de plus de deux mois à l'engagement de la procédure, exclusion faite de faits relevant éventuellement du même comportement s'ils n'ont pas été invoqués, exclusion faite plus encore de faits relevant d'un autre comportement, spécialement s'ils sont antérieurs de plus de deux mois ; que l'employeur a à l'égard de ses salariés une obligation de sécurité de résultat ; que suite à un entretien sollicité par Mademoiselle Y...avec la direction des ressources humaines en mars 2007, au cours duquel elle faisait part de difficultés allant jusqu'au harcèlement, rencontrées avec Madame Sylvie X..., sa supérieure hiérarchique, celle-ci était convoquée pour que soient recueillies ses explications ; il lui était recommandé d'avoir recours à un " coaching " qu'elle différait ; toutefois à la fin 2007, et qui n'avait en définitive pas lieu ; Madame Sylvie X...atteste elle-même de cet entretien dans une lettre du 24 avril suivant adressée à Messieurs A...et B..., d'où il ressort qu'elle a reçu une mise en garde concernant son comportement qualifié de harcèlement moral, à l'égard de Mesdames Y...et C..., avec la précision que cela pourrait conduire à la perte de son emploi ; dans la même lettre Madame Sylvie X...fait allusion à un précédent entretien le 13 mars avec " Claude " qui lui faisait savoir qu'une plainte pour harcèlement moral avait été déposée par Madame Y...; qu'il résulte de ces éléments que Madame Sylvie X...avait été informée des soupçons de la direction des ressources humaines à son encontre ; qu'en septembre de la même année, le syndicat CFTC saisissait la direction des ressources humaines des faits de harcèlement dont Madame Y...se disait victime de la part de Madame Sylvie X..., le représentant de ce syndicat témoignant des termes employés par Madame Y...décrivant sa situation comme intenable, relatant les remarques constamment négatives de sa supérieure, ses troubles du sommeil ; que si, la lettre de licenciement fait allusion au comportement de Madame Sylvie X...à l'égard de plusieurs collaboratrices, elle ne nomme que Madame Y...; que courant novembre, et décembre, la direction des ressources humaines sollicitait de plusieurs collaboratrices de Madame Sylvie X..., Mesdames C..., D...et I...des renseignements sur le comportement de celle-ci dans son service ; que l'ensemble de ces courriers, que les intéressées ont accepté de laisser produire en justice, corroborent ; les dires de Madame Y...quant au comportement de Madame X...; que ces premiers témoignages sont confortés par les attestations établies par les mêmes et d'autres salariés, Mesdames E..., F..., G..., dans le cadre du recours prud'homal introduit par l'appelante ; qu'il ressort de l'ensemble de ces éléments que depuis 2005 plusieurs subordonnées de celle-ci ont souffert d'humiliations publiques, de dévalorisation, d'agressions verbales pendant de longues périodes et plus particulièrement des témoignages de Madame J... et de Monsieur H...que depuis le début 2007, Madame Y...était devenue la cible de Madame Sylvie X...; que l'ensemble des faits dont Madame Y...a été victime, les seuls visés dans la lettre de licenciement, constitue des actes de harcèlement moral ; que Madame Y...a dû consulter un médecin qui atteste de son état en septembre 2007 et de l'amélioration qui a suivi son changement de service ; que Madame Sylvie X...soulève la prescription des faits reprochés ; que Madame X...n'a pas tenu compte d'une première mise en garde en mars 2007, et qu'après une intervention syndicale, en septembre, et la mutation de Madame Y...à un autre poste, l'employeur a fait procéder à une enquête ; que les résultats de l'enquête ayant confirmé les dires de Madame Y..., il a procédé dans les deux mois des témoignages adressés par plusieurs salariés à la direction des ressources humaines, en novembre et décembre, au licenciement de Madame Sylvie X...; que par ailleurs les faits se sont répétés tout au long de l'année 2007, jusqu'en septembre ; qu'il ne peut être reproché à l'employeur d'avoir cherché à réunir tous les éléments de preuve utiles avant de prendre une décision ; que dans ces conditions, les faits n'encourent pas la prescription prévue à l'article L1332-4 du code du travail ; que toutefois la SA DEXIA CRÉDIT LOCAL, avisée depuis mars du comportement de Madame

X...à l'égard de Madame Y..., n'a pas jugé la situation suffisamment grave pour prendre des mesures immédiates et qu'elle a laissé perdurer les faits dénoncés plusieurs mois avant de procéder à une enquête et de réunir des témoignages ; que dans ces conditions les faits reprochés à Madame Sylvie X..., qui n'ont pas conduit à la suspension immédiate de la relation de travail, ne peuvent être qualifiés de faute grave, et que le jugement doit être infirmé dans cette limite ; que toutefois le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse ; que les parties retiennent un salaire mensuel de 11 146, 48 € ; qu'en application de l'article 27-2 de la convention collective de la banque, le salarié licencié dans le cadre d'une procédure disciplinaire sans faute grave, n'a droit qu'à l'indemnité légale, point qui n'est pas contesté par l'appelante ; qu'en application des dispositions du code du travail en vigueur à la date du licenciement, le salarié a droit à 1/ 10 de mois par année d'ancienneté augmenté d'1/ 15 à partir de la 10ème année, soit une somme de 25 233, 80 € ; que l'indemnité compensatrice de préavis est due des lors que la faute grave n'est pas retenue ; que l'indemnité compensatrice de préavis due à Madame Sylvie X...sera fixée à la somme de 33 439, 44 € augmentée des congés payés afférents à hauteur de 10 %.

ALORS QU'il incombe au juge de rechercher, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, la véritable cause du licenciement ; que Madame Sylvie X...exposait qu'après 17 années d'ancienneté écoulées sans le moindre reproche de la part de son employeur, elle s'était vu infliger un licenciement disciplinaire concordant avec la suppression de son poste et de ses fonctions ; qu'elle en concluait que la véritable cause de son licenciement résidait dans la volonté de son employeur de se séparer d'une cadre dirigeante devenue embarrassante du fait de ses prises de position, et coûteuse de par son salaire en période de réduction de la masse salariale ; qu'en se bornant à constater la réalité du grief énoncé dans la lettre de licenciement, quand il lui incombait de rechercher si la cause véritable du licenciement n'était pas distincte de celle énoncée dans la lettre de licenciement, la Cour d'appel a méconnu l'étendue de ses pouvoirs, en violation des articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du Code du travail.

ALORS QU'aucun fait fautif ne peut donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires au delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que l'employeur avait été informé des faits reprochés à la salariée par le syndicat CFTC dès le mois de septembre 2007 (arrêt attaqué, p. 6, § 2) et qu'il avait néanmoins attendu le mois de novembre 2007 pour diligenter une enquête (arrêt attaqué, p. 6, § 4) ; qu'en statuant ainsi, sans dater plus précisément la connaissance des faits par l'employeur et la mise en oeuvre de son enquête, la Cour d'appel qui n'a pas mis la Cour de cassation en mesure de s'assurer que le délai de deux mois avait été respecté, n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1332-4 du Code du travail.

ET ALORS en tout cas QU'en jugeant l'employeur autorisé à attendre un délai avoisinant les 2 mois pour mettre en oeuvre l'enquête qu'il jugeait nécessaire, la Cour d'appel, la Cour d'appel a violé les articles L. 1332-4 du Code du travail et 1134 du Code civil.

ET ALORS enfin QU'il appartient aux juges du fond d'examiner tous les éléments de preuve soumis à leur appréciation par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'ils ne peuvent accueillir ou rejeter demande dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; que Madame Sylvie X...avait régulièrement soumis à l'examen de la Cour d'appel de nombreux documents dont il résultait que les quelques attestations produites aux débats par l'employeur, outre qu'elles émanaient de salariés ayant un intérêt au départ de Madame X..., étaient mensongères quant au fond ; qu'en se bornant à examiner les attestations versées aux débats par l'employeur pour dire le licenciement de Madame Sylvie X...fondé sur une cause réelle et sérieuse et en refusant d'examiner les pièces produites par la salariée pour en démontrer le caractère mensonger, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile, ensemble l'article 1353 du Code civil.

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame Sylvie X...de sa demande en paiement d'un rappel de bonus et de surbonus au titre de l'année 2007.

AUX MOTIFS QUE la SA DEXIA CRÉDIT LOCAL n'a pas procédé à l'évaluation de Madame Sylvie X...pour l'année 2007 ; qu'il ressort des documents internes produits que l'attribution d'un bonus est discrétionnaire, tout en fixant plusieurs critères à savoir : les résultats qualitatifs et quantitatifs du salarié et ceux de l'équipe et pour le département TFM (treasury financial market) une enveloppe globale calculée annuellement sur la base du résultat net, hors éléments exceptionnels et effets de change ; que Madame Sylvie X...a perçu au titre de l'année 2007 un bonus de 65 000 €, soit 50 % de son salaire, et que l'employeur justifie cette décision en indiquant que ce bonus avait été calculé sur les résultats de la seule activité TFM, lesquels étaient en baisse, et qu'aucun bonus n'avait été accordé sur la partie personnelle ; que cependant l'employeur affirme que selon le contrat le bonus annuel ne peut dépasser 100 % du salaire sans expliquer comment Madame Sylvie X...a pu percevoir en 2007 au titre de 2006 un bonus de 215 000 € pour un salaire de 130 000 € ; que l'objection ne peut donc en elle-même faire échec à la prétention de Madame X..., qui porterait son bonus total à 200.636,64 € ; que Madame Sylvie X...produit un document établi par elle-même tendant à établir qu'elle a atteint les objectifs qui lui avaient été fixés pour 2007 à savoir les objectifs " marché " et les objectifs personnels ; que, selon les conclusions de la salariée, l'atteinte des objectifs " marché " est sanctionnée par un bonus de 50 % du montant du salaire, ce qui a été fait par l'attribution d'un bonus de 65 000 € ; que l'autre partie de l'évaluation intitulée " compétence de leadership qui comporte 5 rubriques, précisait 2 objectifs personnels à savoir, à la rubrique " people " : sensibilité à la diversité, et à la rubrique " innovation " : sortir des sentiers battus, pro-activité sur les nouvelles sources de financement et des solutions alternatives ; mais que Madame Sylvie X...n'apporte à la cour aucun élément de nature à justifier de l'atteinte de l'objectif d'un recrutement plus diversifié au sein de son équipe, laquelle a connu les difficultés qui sont l'objet du licenciement contesté ; que pour prouver ses efforts en matière d'innovation, elle produit une liste comportant une conférence au Japon, la participation à des réunions et un grand nombre de " call s " y tous événements sur le contenu desquels elle ne produit aucun renseignement susceptible de corroborer qu'ils ont été consacrés à de " nouveaux développements " ou à des " sujets stratégiques sur les nouvelles formes de financement ", ainsi qu'elle l'affirme dans sa note ; qu'ainsi Madame Sylvie X...n'apporte pas à la cour d'éléments suffisants pour permettre de fixer la partie de son bonus correspondant à l'atteinte de ses objectifs personnels ; que sa demande sera rejetée et le jugement du conseil de prud'hommes confirmé sur ce point.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QU'au titre de l'année 2007, Madame X...a perçu un bonus de 65.000 euros sur la partie activité TFM ; que son supérieur hiérarchique, en vertu de son pouvoir discrétionnaire, a décidé de ne rien donner à Madame X...sur sa partie personnelle au titre du bonus 2007 ; que Madame X...n'apporte pas la preuve suffisante qu'un surbonus lui est dû ; qu'il convient de débouter Madame X...de sa demande au titre du bonus et du surbonus 2007.

ALORS QUE lorsque le calcul de la rémunération dépend d'éléments détenus par l'employeur, celui-ci est tenu de les produire en vue d'une discussion contradictoire ; qu'en reprochant à la salariée de ne pas produire d'éléments suffisants pour permettre de fixer la partie de son bonus correspondant à l'atteinte de ses objectifs personnels, la Cour d'appel a inversé la charge de la preuve en violation de l'article 1315 du Code civil.