

Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé en qualité d'ingénieur commercial à compter du 5 janvier 1998 par la société Matra datavision, aux droits de laquelle sont venues la société MDT Vision, puis la société Compagnie IBM France (la société), moyennant une rémunération fixe et une rémunération variable, a pris acte de la rupture de son contrat de travail le 30 octobre 2007 en invoquant le non-paiement de sa rémunération variable depuis 2005 ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes de solde de rémunération variable et d'indemnités au titre de la rupture ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié :

Vu l'article 1315 du code de procédure civile ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande au titre de sa rémunération variable, l'arrêt retient que la société soutenait, sans être contredite, que la somme versée en 2005 correspondait à une réussite par l'intéressé de ses objectifs à près de 85 % et que ce dernier ne démontrait pas avoir dépassé ce niveau, et, pour l'année suivante, que la société soutenait, sans être contredite, que la somme versée correspondait à une réussite par le salarié de ses objectifs à près de 90 %, ce dernier ne démontrant pas avoir dépassé ce niveau ;

Attendu cependant 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 statuant comme elle l'a fait, alors qu'il appartenait à l'employeur de justifier des éléments permettant de déterminer dans quelle mesure les objectifs fixés au salarié pour 2005 et 2006 avaient été atteints, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé le texte susvisé ;

Et sur le second moyen du pourvoi principal du salarié :

Vu l'article 624 du code de procédure civile ;

Attendu que la cassation prononcée sur le premier moyen du pourvoi principal entraîne la cassation par voie de conséquence de la partie du dispositif critiquée par le second moyen ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le moyen unique du pourvoi incident :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 26 janvier 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, 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 Compagnie IBM France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Compagnie IBM France et la condamne à payer à M. 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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente mai deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour M. X..., demandeur au pourvoi principal

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté la demande de Monsieur X... tendant au versement de rappels de rémunération variable, et des congés-payés afférents, d'AVOIR débouté le salarié de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure, et de l'AVOIR condamné aux dépens ;

AUX MOTIFS QUE le contrat de travail signé le 16 décembre 1997 avec la société MATRA DATAVISION prévoyait que la partie variable de la rémunération de Monsieur X... serait déterminée " selon un plan de commissionnement en vigueur au 1er janvier de chaque année " ; que selon la lettre de détachement du 2 janvier 2005, cosignée par la société MDTVISION et M. X..., le salaire fixe de M. X... chez IBM devait demeurer inchangé et sa part variable devait lui être réglée par MDTVISION, le montant de cette part variable, son mode de calcul et l'évaluation des résultats du salarié devant être définis par son manager chez IBM ; qu'il est justifié, au vu des pièces du dossier, notamment les décomptes fournis par l'employeur et les bulletins de salaire de Monsieur X..., que ce dernier a perçu, au titre de sa rémunération variable, versée sous forme d'avances sur commissions et de soldes de commissions :

- en 2005 : 29 123 €
- en 2006 : 31 170 €
- en 2007 (année effectuée partiellement) : 14 292, 40 € ;

que le caractère avéré-et au demeurant non contesté-de ces paiements réduit à néant l'argumentation de Monsieur X... selon laquelle, en toute mauvaise foi, MDTVISION aurait facturé à IBM, pendant toute la durée du détachement, une somme mensuelle incluant sa rémunération variable-celle-ci de l'ordre de 2 900 €- sans lui reverser cette part variable (page 5 des conclusions de Monsieur X...) ; que M. X... n'a pas cru devoir produire, à l'appui de ses prétentions, un décompte clair et précis des sommes qu'il réclame, se bornant à renvoyer la cour à ses pièces 29 et 31, qui sont des courriels, peu compréhensibles, qu'il a adressés à M. Y... et Mme Z... (d'IBM) les 7 avril et 9 juin 2006 et le 29 juin 2007 ; qu'il ressort néanmoins de ces documents qu'au titre de l'année 2005, il prétend à un salaire variable global de 40 736, 33 €, sur lequel doivent s'imputer des avances sur commissions déjà perçues (17 150, 88 € + 6600 €) ou à venir (5000 €), de sorte qu'il peut en être déduit qu'il estime que lui est encore due la somme de 11 985, 45 € ; qu'au titre de l'année 2006, il réclame un paiement complémentaire de 16 240 € ; que pour 2007, aucun chiffre n'est donné, sauf à déduire, la somme globalement réclamée étant de 46 898 €, que c'est un reliquat de 18 672, 55 € qui est demandé ; que le plan de commissionnement n'est pas produit pour l'année 2005 ; que toutefois, dans un courriel du 11 octobre 2007 adressé à M. A..., directeur général de MDTVISION, Monsieur X... estime que pour la première année de son détachement, IBM a respecté le contrat (" Depuis le rachat de la Société MDTVISION par IBM, ma hiérarchie ne respecte pas la règle du contrat en ce qui concerne le salaire variable ; certes la première année IBM a respecté le contrat mais depuis, aucun plan de commissionnement ne m'a été transmis en début d'exercices (...) ") ; que par ailleurs, la somme versée au salarié pour cette année 2005-29 123 €- est comparable avec les sommes perçues les années précédentes (27 616 € en 2002, 31 086 € en 2003, 28 229 € en 2004) ; que de plus, la société IBM soutient, sans être contredite, que la somme versée en 2005 correspond à une réussite par Monsieur X... de ses objectifs à près de 85 % et Monsieur X... ne démontre pas avoir dépassé ce niveau et avoir atteint 110 % de ses objectifs comme il le soutient dans son courriel précité du 9 juin 2006 à M. Y... ; que pour l'année 2006, il est établi que, contrairement à ce que soutient M. X... dans une partie de son argumentation, un plan de commissionnement lui a été transmis par courriel, le 13 janvier 2006, par son manager IBM, M. B..., sous la forme d'un document intitulé " Incentive Letter " que M. X... a accepté le 16 janvier 2006 en ces termes : " le présent mail vaut acceptation du plan joint " ; que la teneur du document ainsi que les termes de cette acceptation privent de pertinence l'argumentation de Monsieur X... selon laquelle ce document ne correspondait en rien à un plan de commissionnement et ne lui aurait pas permis de savoir comment serait calculée sa part variable ; que la somme perçue en 2006 par M. X... au titre de sa part variable-31 170 €- est en cohérence avec ce qu'il percevait à ce titre les années précédentes ; que la société IBM soutient, sans être contredite, que la somme versée en 2006 correspond à une réussite par M. X... de ses objectifs à près de 90 % et M. X... ne démontre pas avoir dépassé ce niveau ; qu'en outre, la société IBM

produit aux débats un courriel du 3 juillet 2007 par lequel M. C..., en réponse à une demande d'explication de M. X..., expose à ce dernier le détail de son variable 2006, lui indiquant qu'il a bénéficié d'un trop perçu de 3497 € ; que pour l'année 2007, M. X... reconnaît, dans son courriel précité du 11 octobre 2007 à M. A..., qu'un plan de commissionnement lui a été remis (" au cours du dernier exercice il m'a été fourni tardivement d'ailleurs l'indication d'un objectif montant que j'ai accepté car il me paraissait possible de le réaliser ") ; que la somme perçue en 2007 par M. X... au titre de sa part variable-14 292 €- est certes moindre que celle touchée les années précédentes mais cette année n'a pas été complète, M. X... ayant quitté la société en octobre ; que M. X... ne démontre pas pouvoir prétendre à une part variable supérieure, d'autant qu'il est établi que dès le 3 décembre 2007, il rejoignait la société SIEMENS, ce qui accrédite la thèse de l'employeur selon laquelle, ayant recherché activement un nouvel emploi, il n'était plus aussi investi dans son travail que par le passé ; que les conditions, illicites selon le salarié, dans lesquelles son détachement a été prolongé au-delà du 1er janvier 2007 sont indifférentes quant à la réalité de la créance alléguée ; qu'en définitive, il ne résulte pas des pièces du dossier qu'un rappel de salaire variable soit dû à M. X... ; que de ce chef, M. X... doit donc être débouté de sa demande et le jugement de première instance infirmé ;

ALORS QUE la variation de la rémunération doit être fondée sur des éléments objectifs et indépendants de la volonté de l'employeur ; que le salarié dispose d'un droit élémentaire à connaître les bases de calcul de sa rémunération variable, l'employeur étant tenu d'assurer la transparence de ces bases de calcul ; que Monsieur X... faisait valoir dans ses conclusions d'appel que le document intitulé « Incentive letter » qui lui avait été remis en 2006 et dont l'employeur soutenait qu'il constituait son Plan de commissionnement, s'avérait être une simple lettre d'objectifs, qui ne lui « permettait pas de connaître comment serait calculée sa part de rémunération variable » ; que le salarié soulignait ainsi que cette lettre d'objectifs prévoyait l'attribution d'un « bonus réparti en 75/ 25 », mais que ces « 25 % correspondaient à des challenges n'ayant jamais été définis », les écritures de la société étant muettes sur ce point ; que néanmoins, pour débouter le salarié de ses demandes au titre de sa rémunération variable, la Cour d'appel s'est bornée à retenir que Monsieur X... s'était vu transmettre par courriel ledit document intitulé " Incentive Letter ", que le salarié avait accepté par retour de courriel, la Cour d'appel estimant que « la teneur du document ainsi que les termes de cette acceptation privaient de pertinence l'argumentation de Monsieur X... selon laquelle ce document ne correspondait en rien à un plan de commissionnement et ne lui aurait pas permis de savoir comment serait calculée sa part variable » ; que la Cour d'appel a également retenu que l'employeur avait remis un Plan de commissionnement à Monsieur X... pour l'année 2007, et ainsi satisfait à ses obligations, du seul fait que le salarié avait reconnu dans un courriel du 11 octobre 2007 « qu'il lui avait été fourni l'indication d'un objectif, montant qu'il avait accepté » ; qu'en statuant de la sorte, sans préciser en quoi « la teneur de la lettre d'objectifs » ou « l'indication d'un objectif » permettait au salarié de savoir comment serait calculée sa rémunération variable, peu important à cet égard l'acceptation de Monsieur X..., la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil ;

ALORS aussi QU'il appartient à l'employeur de justifier des éléments permettant de déterminer si les objectifs fixés au salarié ont été atteints ; qu'à défaut, ces objectifs sont réputés atteints et le salarié doit obtenir le paiement intégral de sa rémunération variable ; que Monsieur X..., rappelant que la charge de la preuve pesait sur l'employeur, faisait valoir que « la société se gardait bien de communiquer quoique ce soit sur le chiffre qu'il avait réalisé », alors « qu'il démontrait avoir très largement dépassé ses objectifs au moyen de documents établis par la société IBM » ; qu'or, pour débouter Monsieur X... de ses demandes au titre de sa rémunération variable, la Cour d'appel a retenu que « la société IBM soutenait, sans être contredite, que la somme versée en 2005 correspondait à une réussite par Monsieur X... de ses objectifs à près de 85 % » et que « Monsieur X... ne démontrait pas avoir dépassé ce niveau », et, pour l'année suivante, « que la société IBM soutenait, sans être contredite, que la somme versée en 2006 correspondait à une réussite par M. X... de ses objectifs à près de 90 % », « M. X... ne démontrant pas avoir dépassé ce niveau » ; qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a inversé la charge de la preuve et violé l'article 1315 du code civil ;

ALORS en outre QU'en retenant « que la société IBM soutenait, sans être contredite », que la somme versée en 2005 correspondait à une réussite par Monsieur X... de ses objectifs à près de 85 % » et « que la somme versée en 2006 correspondait à une réussite par M. X... de ses objectifs à près de 90 % », alors que le salarié faisait valoir dans ses écritures d'appel « qu'il démontrait avoir très largement dépassé ses objectifs », la Cour d'appel a dénaturé ces écritures, violant ainsi l'article 4 du code de procédure civile ;

ALORS encore QUE le mode de rémunération contractuel d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne

peut être modifié sans son accord ; que Monsieur X... faisait valoir qu'à l'issue de son contrat de détachement du 2 janvier 2005, dont l'échéance était fixée au 2 janvier 2007, la société MDTVISION ne l'avait pas repris, et qu'il était demeuré détaché auprès de la société IBM sans que soit régularisé un nouveau contrat de détachement, et donc de manière illicite ; qu'à défaut d'accord exprès du salarié quant au maintien des stipulations du contrat de détachement du 2 janvier 2005 concernant sa rémunération variable, le mode de détermination prévu audit contrat ne pouvait ainsi lui être imposé ; qu'en retenant néanmoins, pour débouter Monsieur X... de ses demandes au titre de la rémunération variable de l'année 2007, que « les conditions, illicites selon le salarié, dans lesquelles son détachement avait été prolongé au-delà du 1er janvier 2007 étaient indifférentes quant à la réalité de la créance alléguée », la Cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement ayant jugé que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de Monsieur X... en date du 30 octobre 2007 produisait les effets d'une démission, et débouté Monsieur X... de ses demandes relatives à l'indemnité de licenciement, aux dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, aux intérêts de droit et à la capitalisation, d'AVOIR débouté le salarié de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure, et de l'AVOIR condamné aux dépens ;

AUX MOTIFS QUE sur la qualification de la rupture du contrat de travail, le rejet des prétentions de M. X..., relatives au paiement d'un rappel de salaire variable, prive de fondement la demande tendant à ce que la rupture soit déclarée imputable à l'employeur en raison du non paiement de ce salaire ; que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par M. X... doit donc produire les effets d'une démission ; que M. X... sera, en conséquence, débouté de ses demandes en paiement de l'indemnité de licenciement et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le jugement de première instance sera confirmé de ces chefs ;

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE, sur la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail, attendu l'article L. 1231-1 du code du travail qui dit que : « Le contrat de travail à durée indéterminé peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre » ; que « la prise d'acte » de la rupture du contrat de travail est, depuis de récents arrêts de la Cour de Cassation, considérée en fonction des circonstances, soit en licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsque la rupture est imputable à l'employeur, soit en une démission lorsque la rupture est imputable au salarié ; que, lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse, si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ; que dès lors, il appartient désormais au salarié qui prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur, de rapporter la preuve des griefs invoqués à son encontre, leur caractère fautif et les conséquences de ceux-ci sur la poursuite du contrat de travail ; qu'à défaut, la rupture produira nécessairement les effets d'une démission ; qu'il est également indéniable que « les faits invoqués » devront être d'une gravité suffisante pour justifier la prise d'acte de la rupture ; que les Conseillers Salariés comme les Conseillers Employeurs sont d'accord sur le fait : que cette prise d'acte présente tous les attributs d'une démission et ce en l'absence de toute faute imputable à la société MDTVISION ;

ALORS QUE lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ; que Monsieur X... faisait valoir que faute pour la société de lui avoir versé l'intégralité de sa rémunération variable, la prise d'acte de rupture de son contrat de travail devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que pour débouter le salarié de ses demandes à ce titre, la Cour d'appel a retenu que « le rejet des prétentions de M. X..., relatives au paiement d'un rappel de salaire variable, prive de fondement la demande tendant à ce que la rupture soit déclarée imputable à l'employeur en raison du non paiement de ce salaire », « la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par M. X... devant donc produire les effets d'une démission » ; que partant, la cassation à intervenir sur le premier moyen, entraînera la cassation du chef de la rupture, en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

Moyen produit par la SCP Célice, Blanpain et Soltner, avocat aux Conseils, pour la société Compagnie IBM France,

demanderesse au pourvoi incident

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société IBM à payer à Monsieur X... la somme 23. 160, 21 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, et d'AVOIR débouté la Société IBM FRANCE de sa demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis ;

AUX MOTIFS QUE « sur l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents, le contrat de travail du 16 décembre 1997 prévoit que chaque partie aura « la faculté d'y mettre fin à tout moment, à charge de respecter les règles de procédures légales et conventionnelles et notamment de prévenir l'autre de son intention à cet égard par lettre recommandée avec accusé de réception, trois mois au moins à l'avance ». Dans sa lettre de prise d'acte de la rupture du 30 octobre 2007, M. X... a expressément offert d'exécuter le préavis. En faisant connaître au salarié qu'il était radié des effectifs de l'entreprise à compter de la réception de cette lettre le 31 octobre, l'employeur a refusé cette offre. M. X... peut donc prétendre au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, d'un montant, justifié et non contesté quant à son quantum, de 23 160, 21 € ainsi qu'au paiement des congés payés afférents, soit 2 316, 02 €. Le jugement de première instance sera confirmé de ce chef. La société IBM qui a refusé la prestation de travail correspondant au préavis ne peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, cette somme étant due à M. X... Elle sera débouté de sa demande reconventionnelle » ;

ALORS D'UNE PART QUE la prise d'acte de la rupture du contrat qui n'est pas justifiée produit les effets d'une démission ; qu'il en résulte que le salarié doit à l'employeur le montant de l'indemnité compensatrice de préavis résultant de l'application de l'article L. 1237-1 du code du travail ; que le contrat de travail du 16 décembre 1997 instaure une période de préavis de trois mois en cas de rupture ; qu'en déboutant la Société IBM FRANCE de sa demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et en la condamnant au contraire à verser une telle indemnité au salarié bien que la prise d'acte de la rupture de Monsieur X... ait été requalifiée en démission, la cour d'appel a violé les articles L. 1237-1 et L. 1237-2 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil et le contrat de travail du 16 décembre 1997 ;

ALORS D'AUTRE PART ET A TITRE SUBSIDIAIRE QUE la prise d'acte a pour effet de rompre immédiatement le contrat de travail ; qu'en décidant néanmoins que le salarié pouvait prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis à la suite de sa prise d'acte de la rupture dès lors qu'il avait proposé à l'employeur d'accomplir un préavis, la cour d'appel a violé les articles L. 1237-1 et L. 1237-2 du code du travail.