

31 janvier 2024

Cour de cassation

Pourvoi n° 22-22.709

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2024:SO00112

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

Audience publique du 31 janvier 2024

Cassation partielle

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 112 F-D

Pourvoi n° P 22-22.709

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 31 JANVIER 2024

M. [B] [W], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° P 22-22.709 contre l'arrêt rendu le 7 septembre 2022 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 3), dans le litige l'opposant à la société Supergroup, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, trois moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Barincou, conseiller, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de M. [W], de la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat de la société Supergroup, après débats en l'audience publique du 19 décembre 2023 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Barincou, conseiller rapporteur, M. Pietton, conseiller, et Mme Aubac, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 7 septembre 2022) et les productions, M. [W] a été engagé, en qualité de responsable grands comptes, à compter du 22 juin 2015, par la société Supergroup moyennant un salaire de base annuel brut de 80 000 euros payé en douze mensualités et une part variable annuelle brute équivalente à 20 % de la rémunération annuelle brut à objectifs atteints.
2. Contestant le licenciement, qui lui avait été notifié le 5 février 2016, il a saisi la juridiction prud'homale.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Motivation

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision

spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Mais sur les deuxième et troisième moyens réunis

Enoncé des moyens

4. Aux termes du deuxième moyen, le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de rappels de prime d'objectifs au titre de l'année 2015, alors :

« 1°/ que celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver ; que réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation ; que, lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, celui-ci peut les modifier dès lors qu'ils sont réalisables et qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice ; qu'en l'espèce, le salarié soutenait qu'aucun objectif ne lui avait été fixé à son arrivée dans l'entreprise, et que donc, les éléments retenus par l'employeur pour le priver de sa prime d'objectifs au titre de l'année 2015 lui étaient inopposables ; qu'en retenant, pour refuser de faire droit au paiement de la prime d'objectif au titre de l'année 2015, que le salarié, qui ne contestait pas le tableau produit par son employeur, devait être débouté de sa demande, sans constater que les objectifs avaient été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé l'article 1315 devenu 1353 du code civil ;

2°/ qu'en retenant, pour refuser de faire droit au paiement de la prime d'objectifs au titre de l'année 2015, que le salarié qui ne contestait pas le tableau produit par son employeur devait être débouté de sa demande, sans préciser la pièce ni le tableau dont il était question, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article 1315 devenu 1353 du code civil. »

5. Selon le troisième moyen, le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de rappels de prime d'objectifs au titre de l'année 2016, alors « que lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, celui-ci peut les modifier dès lors qu'ils sont réalisables et qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice ; que si l'employeur peut modifier les objectifs annuels dans le cadre de son pouvoir de direction, il lui appartient cependant de le faire en début d'exercice, et non en cours d'exécution alors qu'il prend connaissance de leur niveau d'exécution ; qu'en l'espèce, le salarié soutenait que l'exercice déterminant la fixation des objectifs s'étendait de date à date du 1er octobre au 30 septembre de chaque année ; qu'en l'espèce, l'employeur avait modifié unilatéralement les objectifs au cours de l'exercice soit en janvier 2016 ; qu'en retenant, pour refuser de faire droit au paiement de la prime d'objectif au titre de l'année 2016, que le salarié avait été informé dès novembre que les objectifs fixés seraient revus en janvier 2016, la cour d'appel a violé les articles 1103 et L. 1221-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Recevabilité du deuxième moyen

6. L'employeur conteste la recevabilité du moyen. Il soutient que celui-ci est contraire à la thèse soutenue devant la cour d'appel par le salarié lequel avait reconnu, dans ses conclusions, que son employeur l'avait informé de ses objectifs par un courrier du 13 juillet 2015 puis soutenait avoir pleinement remplis ses objectifs pour 2015.

7. Cependant, si le salarié avait reconnu que des objectifs lui avaient été fixés par un courrier du 13 juillet 2015, il soutenait qu'aucun objectif précis ne lui avait été communiqué lors de son entrée dans l'entreprise, malgré la relance effectuée auprès de son employeur, et affirmait avoir rempli ses objectifs qualitatifs, en considérant que les objectifs financiers ne pouvaient pas être pris en compte.

8. Le moyen est donc recevable.

Bien-fondé des moyens

Vu les articles 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, et L. 1221-1 du code du travail :

9. Il résulte de ces textes que, lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, ceux-ci doivent être réalisables et portés à la connaissance du salarié en début d'exercice. A défaut, le montant maximum prévu pour la part variable doit être payé intégralement comme s'il avait réalisé ses objectifs.

10. Pour débouter le salarié de sa demande en paiement de la part variable de sa rémunération au titre de l'année 2015, l'arrêt retient qu'il ne conteste pas le tableau produit par son employeur.

11. Pour rejeter ensuite la même demande au titre de l'année 2016, l'arrêt énonce, d'une part, que le salarié a été informé dès novembre 2015 que les objectifs seraient revus en janvier 2016, et, d'autre part, que manifestement ces objectifs n'ont pas été remplis.

12. En statuant ainsi, par des motifs impropres, sans constater que les objectifs avaient été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute le salarié de ses demandes en paiement de la part variable de sa rémunération au titre des exercices 2015 et 2016 et en ce qu'il statue sur les dépens et l'application de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 7 septembre 2022, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne la société Supergroup aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Supergroup et la condamne à payer à M. [W] la somme de 3 000 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 trente et un janvier deux mille vingt-quatre.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de paris k3
7 septembre 2022 (n°19/07095)

Textes **appliqués**

Articles 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, et L. 1221-1 du code du travail.

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 31-01-2024
- Cour d'appel de Paris K3 07-09-2022