

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 24 juin 2015

N° de pourvoi: 14-13829

ECLI:FR:CCASS:2015:SO01087

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée à compter du 18 septembre 2000 par la société I2 Technologies, aux droits de laquelle vient la société JDA Software France, en qualité de consultant senior ; que, par lettre du 27 juillet 2007, la salariée a pris acte de la rupture du contrat de travail en reprochant à l'employeur un plan de rémunération variable qu'elle estimait inacceptable ; qu'après avoir obtenu du juge des référés l'octroi de provisions à valoir sur sa créance, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le deuxième moyen, pris en sa première branche préalable, du pourvoi principal de la salariée :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de limiter la condamnation de l'employeur à une somme au titre de la part variable de la rémunération pour l'année 2007, alors, selon le moyen, qu'il résulte de l'article L. 1321-6 du code du travail que tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français ; qu'en particulier, lorsque les documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle sont rédigés dans une langue étrangère, le salarié peut se prévaloir de leur inopposabilité ; qu'en l'espèce, la salariée soulignait que les objectifs pour le calcul de la rémunération variable 2007 avaient été rédigés exclusivement en langue anglaise et qu'aucune traduction ne lui avait été remise durant la relation de travail de sorte qu'ils lui

étaient inopposables ; qu'en calculant la somme due au titre de la rémunération variable 2007 sur la base de ces objectifs, sans s'expliquer sur ce point, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 1321-6, alinéa 3, du code du travail, que la règle selon laquelle tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français n'est pas applicable aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers ;

Et attendu qu'ayant constaté que la salariée, destinataire de documents rédigés en anglais et destinés à la détermination de la part variable de la rémunération contractuelle, était citoyenne américaine, la cour d'appel n'avait pas à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante ;

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

Sur les premier et deuxième moyens du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais, sur le premier moyen du pourvoi principal de la salariée :

Vu les articles 1315 du code civil et L. 3243-3 du code du travail ;

Attendu que, selon le premier de ces textes, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver et, réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation ; qu'aux termes du second, l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le travailleur ne peut valoir, de sa part, renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en vertu de la loi, du règlement, d'une convention ou accord collectif de travail ou d'un contrat ; qu'il résulte de la combinaison de ces textes que, nonobstant la délivrance de la fiche de paie, l'employeur doit prouver le paiement du salaire ;

Attendu que pour limiter à une somme la créance de la salariée au titre de la rémunération variable pour l'année 2006, l'arrêt retient qu'il résulte de l'examen des fiches de paie que la salariée a perçu, entre août 2006 et octobre 2007, une somme totale de commissions égale à 122 942 euros et qu'il lui reste donc dû la somme de 6 696 euros, outre les congés payés afférents ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants tirés des fiches de paie, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Sur le deuxième moyen, pris en ses deuxième et quatrième branches, lequel est recevable, du pourvoi principal de la salariée :

Vu l'article 1134 du code civil ;

Attendu que pour allouer à la salariée une somme au titre de la part variable de la rémunération pour l'année 2007, l'arrêt retient que le montant de la rémunération variable n'ayant jamais été remis en cause, la simple modification de la répartition interne des objectifs pour y parvenir n'entraînait pas une modification du contrat de travail et ne nécessitait donc pas, quoiqu'en disent les parties, l'accord de la salariée, puisque cela relevait du pouvoir de direction de l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que l'employeur avait soumis pour l'année 2007 le plan de commissionnement à la signature de la salariée, ce dont il résultait que la fixation des objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable était de nature contractuelle, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et, sur le quatrième moyen du pourvoi principal de la salariée :

Vu les articles R. 1234-9 et D. 3141-34 du code du travail ;

Attendu que, pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la mention erronée du motif de rupture sur l'attestation ASSEDIC, l'arrêt retient qu'elle ne démontre pas le préjudice qui en est résulté pour elle, puisqu'il n'est pas contesté qu'elle a très rapidement retrouvé du travail et que, résidente américaine à compter de sa prise d'acte, elle ne pouvait pas bénéficier des allocations de chômage auprès de l'ASSEDIC ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'inexécution par l'employeur de son obligation de délivrer au salarié une attestation destinée à l'ASSEDIC, indiquant le motif exact de la rupture du contrat de travail, tel qu'il ressort de la prise d'acte de la salariée, cause nécessairement à celle-ci un préjudice, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cassation sur le deuxième moyen du pourvoi principal, du chef de l'arrêt relatif à la limitation de la condamnation de l'employeur au paiement d'une somme au titre de la part variable de la rémunération entraîne par voie de dépendance celle des chefs de l'arrêt visés par le troisième moyen de chacun des pourvois ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres griefs du pourvoi

:

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société JDA Software à payer à Mme X... les sommes de 6 696 euros au titre de la part variable pour l'année 2006, outre 669,60 euros de congés payés afférents, 5 966 euros au titre de la part variable 2007, outre les congés payés afférents, déboute la salariée de ses demandes de dommages-intérêts pour violation du statut protecteur, de dommages-intérêts pour licenciement illicite, et en paiement d'indemnités compensatrice de préavis, de congés payés afférents d'indemnité conventionnelle de licenciement et de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant du caractère erroné de l'attestation ASSEDIC, et en ce qu'il déboute l'employeur de sa demande en restitution des provisions versées à la salariée en exécution de l'arrêt rendu par la cour d'appel de Versailles le 25 novembre 2008, l'arrêt rendu le 15 janvier 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 JDA Software France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société JDA Software France à payer à Mme X... 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 vingt-quatre juin deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi principal par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour Mme X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR limité la condamnation de la société JDA SOFTWARE FRANCE, venant aux droits de la société I2 TECHNOLOGIES aux sommes de 6.696 € au titre de la part variable pour l'année 2006 et 669,60 € de congés payés afférents,

AUX MOTIFS QUE « S'agissant de la rémunération variable 2006, les parties versent aux débats deux documents, non datés, qui récapitulent les résultats des ventes 2006 et qui s'accordent pour attribuer à Darci X... un total de commissions dues à hauteur de 129 683

euros. La fiche produite par Darci X... présente un solde à payer de 33 652 euros, celle produite par l'employeur un solde de 21 184 euros. Etant observé qu'il ressort des conclusions et pièces versées aux débats qu'aucune commission n'a été versée au titre de l'année 2007 et que celles qui l'ont été au titre de 2006 ont été mises en paiement à compter du mois d'août 2006, il résulte de l'examen des fiches de paie que Darci X... a perçu, entre août 2006 et octobre 2007, une somme totale de commissions égale à 122 942 euros. Il lui reste donc dû la somme de 6 696 euros, outre les congés payés y afférents, sommes auxquelles la cour fera droit. La cour réformera le jugement de première instance en ce sens » ;

1. ALORS QUE nonobstant la délivrance de bulletins de paie, il incombe à l'employeur de prouver le paiement du salaire ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que le total de commissions dues à Mme X... au titre de l'année 2006 s'élevait à 129.683 € ; qu'en se bornant, pour limiter le rappel accordé à la somme de 6.696 €, à affirmer qu'il résultait de l'examen des fiches de paie que la salariée avait perçu, entre août 2006 et octobre 2007, une somme totale de commissions égale à 122 942 euros, la cour d'appel a violé les articles 1315 du code civil et L. 3243-3 du Code du travail ;

2. ALORS en tout état de cause QUE les juges du fond ne peuvent dénaturer les documents soumis à leur examen ; qu'en l'espèce, le total des commissions mentionnées comme payées par les bulletins de paie d'août 2006 à octobre 2007 s'élève à 108.782 € ; qu'en affirmant qu'il résultait de l'examen des fiches de paie que la salariée avait perçu, entre août 2006 et octobre 2007, une somme totale de commissions égale à 122 942 euros, la cour d'appel a dénaturé ces documents, en violation du principe susvisé et de l'article 1134 du Code civil.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR limité la condamnation de la société JDA SOFTWARE FRANCE, venant aux droits de la société I2 TECHNOLOGIES aux sommes de 5.966 € au titre de la part variable pour l'année 2007 et 596,60 € de congés payés afférents,

AUX MOTIFS QUE « Concernant la rémunération variable 2007, Darci X... demande son paiement prorata temporis pour ses dix mois de présence, représentant une somme de 125 000 euros. Il est acquis aux débats que depuis l'avenant du 25 avril 2006, le salaire annuel variable de Darci X... a été fixé à la somme de 150000 euros, à effet au 1er janvier 2006. Ce montant n'ayant jamais été remis en cause, la simple modification de la répartition interne des objectifs pour y parvenir n'entraînait pas une modification du contrat de travail et ne nécessitait donc pas, quoiqu'en disent les parties, l'accord de la salariée, puisque cela relevait du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, le plan de commissionnement 2007, établi par l'employeur, et dont il a été démontré que les parties ont échangé leurs points de vue divergents sur son contenu, trouvait matière à s'appliquer. S'agissant d'une prime annuelle d'objectifs, celle-ci ne peut être servie prorata temporis du temps de présence de la salariée dans l'entreprise, à défaut pour elle de justifier d'une convention ou d'un usage en ce sens. Cette part de rémunération variable doit donc être calculée en fonction de la réalisation des objectifs fixés par l'employeur, dont il apparaît,

du tableau qu'il verse aux débats (pièce 8c) et pour lequel Darci X... n'apporte aucun élément de contradiction, qu'il lui est dû une commission de 5 966 euros, sans que l'employeur puisse se prévaloir de paiement déjà effectué de ce chef, notamment de la somme de 3 353 euros, figurant bien sur le bulletin de paie d'octobre 2007, mais que la cour a déjà prise en compte au titre de la rémunération variable 2006. Dans ces conditions, la société JDA SOFTWARE FRANCE devra verser au titre de l'année 2007, une rémunération variable de 5 966 euros, outre les congés payés y afférents ; et le jugement sera donc réformé en ce sens » ;

AUX MOTIFS également QUE « Contrairement à ce qu'affirme Darci X..., il ressort de l'échange de courriels qu'elle a eu avec son supérieur hiérarchique, Alberto Y..., les 18 et 22 juin 2007, qu'elle a clairement pu exposer les motifs de son désaccord avec le plan de commissionnement 2007 et a obtenu de la part de son employeur des réponses circonstanciées quant à la réorientation de la structure de sa rémunération variable vers la vente de licences, passée de 50% à 65%, au détriment de celle de services, ramenée de 40% à 25%. Dans ces conditions, elle ne peut valablement soutenir, s'agissant d'une rémunération variable, dont l'avenant contractuel du 25 avril 2006 précise bien qu'elle est "sujette à changement, notamment, mais pas seulement, concernant la période d'évaluation annuelle, la répartition entre le poids des objectifs personnels et collectifs ou encore les sommes liées aux objectifs réalisés au-delà des attentes", qu'elle s'est vue imposer des objectifs qu'elle n'était pas à même de réaliser, par défaut de compétence ou de moyens » ;

1. ALORS QU'il résulte de l'article L. 1321-6 du Code du travail que tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français ; qu'en particulier, lorsque les documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle sont rédigés dans une langue étrangère, le salarié peut se prévaloir de leur inopposabilité ; qu'en l'espèce, la salariée soulignait que les objectifs pour le calcul de la rémunération variable 2007 avaient été rédigés exclusivement en langue anglaise et qu'aucune traduction ne lui avait été remise durant la relation de travail de sorte qu'ils lui étaient inopposables (conclusions d'appel, p. 9) ; qu'en calculant la somme due au titre de la rémunération variable 2007 sur la base de ces objectifs, sans s'expliquer sur ce point, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé ;

2. ALORS 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 la modification de la nature, de la structure ou de la répartition des objectifs dont dépend la rémunération variable constitue une modification du contrat de travail ; qu'en affirmant que dès lors que le montant de la rémunération variable n'avait pas été remis en cause, la modification de la répartition interne des objectifs pour y parvenir n'entraînait pas une modification du contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ;

3. ALORS en tout état de cause QUE l'employeur ne peut modifier unilatéralement les objectifs dont dépend la rémunération variable contractuelle que lorsqu'il est expressément prévu par le contrat de travail que les objectifs relèvent de son pouvoir de direction ; qu'en l'espèce, il résulte de l'arrêt qu'il était seulement prévu par l'avenant du 25

avril 2006 prévoyant la rémunération variable que celle-ci était « sujette à changement, notamment, mais pas seulement, concernant la période d'évaluation annuelle, la répartition entre le poids des objectifs personnels et collectifs ou encore les sommes liées aux objectifs réalisés au-delà des attentes » ; qu'en jugeant cependant que la modification de la répartition interne des objectifs pour parvenir à la rémunération variable n'entraînait pas une modification du contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ;

4. ALORS en outre QUE lorsque l'employeur sollicite l'accord du salarié pour la modification de ses objectifs et subordonne même le paiement de la rémunération variable à la signature du salarié, il reconnaît qu'elle constitue une modification de son contrat de travail ; qu'en l'espèce, la société avait sollicité l'accord de la salariée sur le plan de rémunération variable 2007, comme sur les précédents, et avait refusé de lui verser la rémunération variable 2007 faute pour elle de l'avoir signé ; qu'en jugeant cependant que la simple modification de la répartition interne des objectifs pour parvenir à la rémunération variable de 150.000 € n'entraînait pas une modification du contrat de travail et ne nécessitait donc pas, quoiqu'en disent les parties, l'accord de la salariée, la cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ;

5. ALORS en toute hypothèse QU'à défaut d'un accord entre l'employeur et le salarié sur le montant de la rémunération variable prévue au contrat de travail, il incombe au juge de vérifier le caractère réaliste des objectifs et de déterminer la rémunération en fonction des critères visés au contrat et des accords conclus les années précédentes et, à défaut, des éléments de la cause ; qu'en l'espèce, la salariée soulignait qu'elle avait refusé de signer le plan de commissionnement pour 2007 en raison notamment du caractère inatteignable des objectifs (conclusions d'appel, p. 9) ; qu'en faisant application du plan de commissionnement 2007, en l'absence d'accord entre les parties et sans établir par des motifs suffisants le caractère réaliste des objectifs fixés par l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ;

6. ALORS par ailleurs QUE la partie variable de la rémunération versée au salarié en contrepartie de son activité s'acquiert au fur et à mesure et donne donc lieu à un versement au prorata temporis ; qu'en jugeant que la rémunération variable ne pouvait être servie prorata temporis du temps de présence de la salariée dans l'entreprise, à défaut pour elle de justifier d'une convention ou d'un usage en ce sens, la cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ;

7. ALORS en tout état de cause QUE lorsque le calcul de la rémunération variable dépend d'éléments détenus par l'employeur, celui-ci est tenu de les produire en vue d'une discussion contradictoire ; qu'il lui appartient en particulier de justifier des éléments permettant de déterminer si les objectifs ont été atteints ou non ; qu'en l'espèce, la salariée soulignait que l'employeur ne démontrait nullement l'absence d'atteinte des objectifs (conclusions d'appel, p. 9) ; qu'en se bornant à énoncer que la part de rémunération variable devait être calculée « en fonction de la réalisation des objectifs fixés par l'employeur, dont il apparaît, du tableau qu'il verse aux débats (pièce 8c) et pour lequel Darci X... n'apporte aucun élément de contradiction, qu'il lui est dû une commission de 5 966 euros », sans à aucun moment constater que l'employeur produisait, en dehors d'un tableau unilatéralement établi par ses soins mentionnant les objectifs atteints ou non,

les éléments nécessaires au calcul de la rémunération variable, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1315 du Code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté les demandes de la salariée visant à voir condamner la société JDA SOFTWARE FRANCE, venant aux droits de la société I2 TECHNOLOGIES, à lui verser des dommages et intérêts pour violation du statut protecteur, des dommages et intérêts pour licenciement illicite, une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents, et une indemnité conventionnelle de licenciement,

AUX MOTIFS PROPRES QUE « Par lettre du 27 juillet 2007 (pièce 9), Darci X... a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur et entend demander au juge de dire qu'elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. 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, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission. Pour justifier de sa demande de ce chef, Darci X... soutient que l'employeur a fait une application déloyale du contrat de travail en la privant de l'intégralité du paiement de la rémunération variable en 2007 car elle refusait de signer le plan de commissionnement correspondant. Elle produit aux débats un courrier du 25 avril 2006 (pièce 2), en langue anglaise, librement traduit, constituant expressément un avenant au contrat de travail, et qui fixe son salaire annuel de base à 95 000 euros, à effet au 1er avril 2006 et son salaire annuel variable à 150 000 euros, à effet au 1er janvier 2006. L'employeur produit, de son côté, des plans de commissionnement pour les années 2003 à 2007, rédigés en langue anglaise, assortis d'une libre traduction, qui doivent être tenus pour des preuves licites qui ne sauraient être écartées. Tous ces plans de commissionnement, à l'exception de celui de 2007 ont été signés par la salariée. Il y ajoute un tableau récapitulatif des différents objectifs fixés par ces plans et les résultats obtenus par la salariée. Contrairement à ce qu'affirme Darci X..., il ressort de l'échange de courriels qu'elle a eu avec son supérieur hiérarchique, Alberto Y..., les 18 et 22 juin 2007, qu'elle a clairement pu exposer les motifs de son désaccord avec le plan de commissionnement 2007 et a obtenu de la part de son employeur des réponses circonstanciées quant à la réorientation de la structure de sa rémunération variable vers la vente de licences, passée de 50% à 65%, au détriment de celle de services, ramenée de 40% à 25%. Dans ces conditions, elle ne peut valablement soutenir, s'agissant d'une rémunération variable, dont l'avenant contractuel du 25 avril 2006 précise bien qu'elle est "sujette à changement, notamment, mais pas seulement, concernant la période d'évaluation annuelle, la répartition entre le poids des objectifs personnels et collectifs ou encore les sommes liées aux objectifs réalisés au-delà des attentes", qu'elle s'est vue imposer des objectifs qu'elle n'était pas à même de réaliser, par défaut de compétence ou de moyens. Au surplus, la société JDA SOFTWARE FRANCE note que les résultats des commissions perçues par Darci X... en 2004, 2005 et 2006 ont été extrêmement variables, que ses résultats pour l'année 2007 ont été médiocres, puisque, antérieurement à sa prise d'acte, elle n'a vendu aucune licence et a réalisé seulement 30% des objectifs de ventes de services. L'employeur doit donc être suivi en ce qu'il soutient que Darci X... ne peut tirer argument de sa non acceptation du plan de commissionnement 2007 pour caractériser un manquement suffisamment grave de sa part à ses obligations

contractuelles, justifiant une prise d'acte par la salariée de la rupture de son contrat de travail à ses torts. Le conseil de prud'hommes sera donc confirmé en ce qu'il a jugé que la prise d'acte du 27 juillet 2007 produisait les effets d'une démission. La prise d'acte entraînant une rupture immédiate du contrat de travail, Darci X... ne saurait arguer d'une quelconque rétractation, que ni le courrier que lui a adressé le 2 août 2007 la société I2 TECHNOLOGIES, ni son courriel de réponse du 14 août 2007, évoquant "les difficultés mentionnées dans son courriel du 27 juillet dernier" ne peuvent constituer. Darci X... ne peut davantage soutenir sérieusement que le courrier de son employeur du 19 octobre 2007 (pièce 16) lui signifiant une fin de contrat au terme du préavis conventionnel, le 27 octobre 2007, doit s'analyser en une lettre de licenciement. Enfin, Darci X... ne peut non plus arguer de son statut de salariée protégée, puisqu'elle n'a pas été licenciée, mais a elle-même pris acte de la rupture de son contrat de travail et que cette prise d'acte produit, en l'espèce, les effets d'une démission. Le jugement entrepris qui l'a déboutée de ses demandes indemnitaires pour violation du statut protecteur, licenciement illicite, d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés y afférents, d'indemnité conventionnelle de licenciement sera donc confirmé sur ces points » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE « Il est de jurisprudence constante de considérer 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, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission. Madame X... fait valoir que la prise d'acte de la rupture aurait été rétractée par volonté commune d'elle-même et de son employeur, que la société aurait approuvé le 03/10/2007 les congés posés par elle-même et qu'en suite de cette rétractation, le contrat de travail se serait poursuivi pendant près de quatre mois. Cependant, la prise d'acte de la rupture emportant rupture immédiate du contrat de travail, en l'espèce, la continuation ultérieure des relations de travail ou bien l'approbation par l'employeur de congés, sont sans effet sur la résiliation unilatérale du contrat de travail opérée par la salariée. Si bien que l'argument de Madame X... selon lequel l'employeur aurait par courrier du 19/10/2007 mis fin au contrat de travail, n'est pas pertinent. Dès lors, il convient d'examiner si le motif invoqué par la demanderesse dans sa lettre du 27/07/2007 est de nature à justifier une prise d'acte de rupture. Elle reproche le manquement suivant à l'encontre de la société I2 TECHNOLOGIES: la privation en 2007 de l'intégralité du paiement de sa rémunération variable contractuelle au motif qu'elle refusait de signer le plan de commissionnement correspondant. Mme X... constatait le refus de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail et prenait acte de la rupture du contrat de travail. Il résulte des termes de cette lettre, l'existence d'un différend entre employeur et salarié sur la subordination du versement de la part variable à l'approbation par la salariée du plan de rémunération variable 2007, et que ce différend est à l'origine de la prise d'acte par Mme X.... Si bien qu'en présence de l'objection faite par la salariée à son employeur, celle-ci échoue à démontrer d'une part, un manquement de ce dernier et d'autre part, l'impossibilité de poursuivre le contrat de travail en raison de ce manquement. Les faits reprochés par Madame X... à son employeur ne caractérisent pas des manquements de la société I2 technologies à ses obligations rendant impossible la poursuite du contrat de travail. La prise d'acte produira les effets d'une démission. Madame X... sera en conséquence déboutée de ses demandes tendant à voir juger le caractère illicite du licenciement et de ses demandes indemnitaires s'y reportant » ;

1. ALORS QUE la prise d'acte de la rupture peut être rétractée d'un commun accord entre salarié et employeur ; qu'en jugeant que la prise d'acte de la rupture ne pouvait être

rétractée, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1237-2 et L. 1235-1 du Code du travail ;

2. ALORS QUE les juges du fond ne peuvent dénaturer les documents soumis à leur examen ; que, dans l'échange de courriels des 13 et 14 août 2007, la salariée ne se contentait pas d'évoquer "les difficultés mentionnées dans son courriel du 27 juillet dernier" mais écrivait : « j'ai bien noté que vous souhaitez que je reste en poste et que nous pouvons résoudre les difficultés » précitées, ce à quoi l'employeur répondait en lui demandant d'organiser un rendez-vous ; qu'en affirmant que son courriel du 14 août 2007, évoquant "les difficultés mentionnées dans son courriel du 27 juillet dernier" ne peut constituer une rétractation, la cour d'appel a dénaturé ce document, en violation du principe susvisé et de l'article 1134 du Code civil ;

3. ALORS QUE les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner et analyser tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en l'espèce, pour établir l'existence d'une rétractation de la prise d'acte intervenue d'un commun accord, la salariée invoquait notamment différents courriels échangés les 7 et 19 septembre 2007 ; qu'en s'abstenant de les examiner, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du Code de procédure civile ;

4. ALORS subsidiairement QUE le refus de l'employeur de verser la moindre somme au titre de la rémunération variable dont le principe est contractuellement prévu en l'absence de signature par le salarié du plan de rémunération variable constitue, que l'accord du salarié soit ou non effectivement nécessaire, un manquement suffisamment grave pour justifier la prise d'acte de la rupture ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1237-2 et L. 1235-1 du Code du travail ;

5. ALORS de même QUE pour examiner le bien-fondé d'une prise d'acte de la rupture, le juge doit prendre en compte tous les reproches formulés par le salarié à son employeur dans sa lettre de prise d'acte et dans ses conclusions et apprécier ceux qui sont établis pris dans leur ensemble ; qu'en l'espèce, la salariée invoquait notamment dans ses conclusions (p. 14), oralement soutenues, le non-paiement d'une partie de sa rémunération variable pour l'année 2006 ; que la cour d'appel a elle-même constaté que des sommes restaient dues à la salariée à ce titre ; qu'en jugeant que la prise d'acte de la rupture devait produire les effets d'une démission, sans prendre en considération ce grief, en lui-même et pris ensemble avec celui résultant du non-paiement d'une partie de la rémunération variable 2007, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1231-1, L. 1237-2 et L. 1235-1 du Code du travail ;

6. ALORS QU'à supposer que la cour d'appel ait considéré que la salariée se bornait, à l'appui de sa prise d'acte, à soutenir que l'employeur avait fait une application déloyale du contrat de travail en la privant de l'intégralité du paiement de la rémunération variable en 2007 car elle refusait de signer le plan de commissionnement correspondant, quand l'exposante invoquait également dans ses conclusions (p. 14) le non-paiement d'une partie de sa rémunération variable pour l'année 2006, la cour d'appel a alors dénaturé les conclusions de la salariée,

en violation de l'article 4 du Code de procédure civile.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté la demande de Mme X... tendant à la condamnation de la société JDA SOFTWARE FRANCE, venant aux droits de la société I2 TECHNOLOGIES à lui payer des dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant de la mention erronée du motif de rupture sur l'attestation ASSEDIC,

AUX MOTIFS PROPRES QUE Darci X... reproche à son employeur d'avoir mentionné le terme de démission comme motif de la rupture du contrat de travail sur l'attestation ASSEDIC qu'il a établie (pièce 17) en lieu et place de licenciement, voire de prise d'acte. Toutefois, comme l'a justement estimé le premier juge, elle ne démontre pas le préjudice qui en est résulté pour elle, puisqu'il n'est pas contesté qu'elle a très rapidement retrouvé du travail et que, résidente américaine à compter de sa prise d'acte, elle ne pouvait pas bénéficier des allocations de chômage auprès de l'ASSEDIC et le courrier du 6 février 2008 de cet organisme qu'elle produit aux débats (pièce 23) est donc inopérant à cet égard. Le jugement sera donc confirmé sur ce point ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE Mme X... ne rapporte à l'appui de sa demande la preuve d'aucun préjudice ; cette demande sera écartée ;

ALORS QUE la remise à un salarié d'une attestation ASSEDIC comportant un motif de rupture inexact entraîne nécessairement un préjudice qui doit être réparé ; qu'en retenant à l'appui de sa décision que la salariée ne démontrait pas le préjudice résultant de la mention erronée du terme « démission » comme motif de rupture du contrat de travail sur l'attestation ASSEDIC, la cour d'appel a violé l'article R. 1234-9 du code du travail. Moyens produits au pourvoi incident par la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat aux Conseils pour la société JDA Software France.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société JDA Software, venant au droits de la société I2 Technologies, à payer à Mme X... la somme de 5.966 € au titre de la part variable pour l'année 2007 et celle de 596,60 € au titre des congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE concernant la rémunération variable 2007, Darci X... demande son paiement prorata temporis pour ses dix mois de présence, représentant une somme de 125.000 euros ; qu'il est acquis aux débats que depuis l'avenant du 25 avril 2006, le salaire annuel variable de Darci X... a été fixé à la somme de 150.000 €, à effet au 1er janvier 2006 ; que ce montant n'ayant jamais été remis en cause, la simple modification de la répartition interne des objectifs pour y parvenir n'entraînait pas une modification du contrat de travail et ne nécessitait donc pas, quoi qu'en disent les parties, l'accord de la

salariée, puisque cela relevait du pouvoir de direction de l'employeur ; qu'ainsi, le plan de commissionnement 2007, établi par l'employeur, et dont il a été démontré que les parties ont échangé leurs points de vue divergents sur son contenu, trouvait matière à s'appliquer ; que s'agissant d'une prime annuelle d'objectifs, celle-ci ne peut être servie prorata temporis du temps de présence de la salariée dans l'entreprise, à défaut pour elle de justifier d'une convention ou d'un usage en ce sens ; que cette part de rémunération variable doit donc être calculée en fonction de la réalisation des objectifs fixés par l'employeur, dont il apparaît, du tableau qu'il verse aux débats (pièce 8c) et pour lequel Darci X... n'apporte aucun élément de contradiction, qu'il lui est dû une commission de 5.966 euros, sans que l'employeur puisse se prévaloir de paiement déjà effectué de ce chef, notamment de la somme de 3.353 euros, figurant bien sur le bulletin de paie d'octobre 2007, mais que la cour a déjà prise en compte au titre de la rémunération variable 2006 ; que dans ces conditions, la société JDA Software devra verser au titre de l'année 2007, une rémunération variable de 5.966 euros, outre les congés payés y afférents, et le jugement sera donc réformé en ce sens ;

ALORS QUE si le versement d'une prime d'objectifs est subordonné à la réalisation d'une condition, il ne saurait y être procédé en l'absence de réalisation de celle-ci ; qu'en condamnant l'employeur à verser la somme de 5.966 euros au titre de l'année 2007, outre les congés payés afférents, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée par ses conclusions soutenues oralement (p. 29, point 2), si le droit de la salariée au versement de la commission n'était pas subordonné à la réalisation d'une condition, tenant à sa présence dans l'entreprise à la date du règlement, de sorte qu'elle ne pouvait prétendre au versement d'aucune commission après la date à laquelle elle avait pris acte de la rupture du contrat de travail, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté la société JDA Software France, venant aux droits de la société à responsabilité limitée I2 Technologies, de sa demande de remboursement de la somme de 18.194,25 euros au titre des salaires acquittés pendant les trois mois de préavis ;

AUX MOTIFS QU'à titre reconventionnel, la société JDA Software France demande le remboursement du préavis exécuté par Darci X... ; que dès lors que Darci X... a pris acte de la rupture de son contrat de travail à compter du 27 juillet 2007, il appartenait à son employeur d'en tirer toutes les conséquences de droit et celui-ci ne peut venir, aujourd'hui, solliciter le remboursement de salaires, alors que lui-même, dans son courrier du 19 octobre 2007 et dans l'attestation ASSEDIC, fixe la fin de la relation contractuelle à la date du octobre 2007 ; que cette demande sera donc rejetée et le jugement infirmé sur ce point ;

1) ALORS QUE l'employeur soutenait que la salariée qui avait pris acte de la rupture du contrat de travail le 27 juillet 2007, n'avait plus fourni aucune activité pour l'entreprise à compter de la fin du mois de juillet 2007 et soulignait qu'elle n'avait plus généré de chiffre de ventes à compter du 1er août 2007, mais qu'il avait toutefois continué à lui verser son

salaires pendant une période de préavis de trois mois car bien qu'il ait estimé que la prise d'acte de la rupture devait produire les effets d'une démission, il n'entendait pas préjuger de la décision à intervenir sur ce point (v. ses conclusions d'appel soutenues oralement, p. 33 et s., point F) ; qu'en retenant néanmoins que l'employeur demandait le remboursement du préavis « exécuté » par la salariée, la Cour d'appel a dénaturé ses écritures et a ainsi violé l'article 4 du code de procédure civile ;

2) ALORS QUE lorsque la prise d'acte du salarié s'analyse en une démission, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due ; qu'en déboutant l'employeur de sa demande de remboursement des salaires indument versés pendant la période de préavis, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée (v. ses conclusions d'appel soutenues oralement, p. 33 et s., point F), si la salariée avait fourni une activité quelconque pour l'entreprise au cours de la période postérieure à cette prise d'acte de la rupture, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1231-1, L. 1232-1, L. 1234-5, L. 1237-1 et L. 1237-2 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR rejeté les demandes de la société JDA Software France en restitution des provisions qui avaient été versées à la salariée au titre de la rémunération variable due au titre de l'année 2007 (20.000 €), de la réparation du préjudice résultant du respect de la clause de non-concurrence (50.000 €) et du préjudice résultant de la mention erronée du motif de la rupture sur l'attestation ASSEDIC (500 €), en exécution de l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 25 novembre 2008, statuant en référé ;

AUX MOTIFS QUE le premier juge a ordonné à Darci X... de rembourser à la société I2 Technologies les sommes provisionnelles auxquelles elle avait été condamnée par arrêt du 25 novembre 2008 ; que cependant, en application de l'article 488 du code de procédure civile, les décisions de référé n'ayant pas, au principal, l'autorité de la chose jugée, il n'appartient pas au juge du fond d'en réformer le contenu, ni d'en assurer l'exécution ; que seule la société JDA Software France demande la confirmation du jugement sur ce point, Darci X... ne formant aucune demande ; que la cour infirmera donc ces condamnations, se contentant de se référer à l'arrêt du 25 novembre 2008, pour une éventuelle déduction, en tout ou partie, des condamnations qu'elle prononce par le présent arrêt ;

ALORS QUE le juge saisi du litige au principal qui rejette totalement ou partiellement les demandes de celui qui se prétendait créancier est compétent pour ordonner la restitution de tout ou partie des provisions précédemment allouées par le juge des référés qui avaient été versées par celui dont il était prétendu à tort, serait-ce pour partie seulement, qu'il était débiteur ; qu'en retenant néanmoins qu'il ne lui appartenait pas de se prononcer sur la demande de restitution des provisions versées par l'employeur en exécution de l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles rendu en référé le 25 novembre 2008, pour la raison qu'en application de l'article 488 du code de procédure civile les décisions de référé n'ont pas, au principal, l'autorité de la chose jugée, et qu'il n'appartient pas au juge du fond d'en réformer le contenu, ni d'en assurer le contenu, la Cour d'appel a commis un

excès de pouvoir négatif en violation de l'article 488 du code de procédure civile.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 15 janvier 2014