

Jurisprudence Sociale Lamy

Rupture conventionnelle. Du nouveau en termes de vice de consentement ?

*Sébastien Mayoux, Maître de Conférences en droit à l'Université de Poitiers,
Équipe de recherche en droit privé (ERDP ; EA 1230), Avocat, Cabinet Barthélémy Avocats*

- Convention de forfait annuel en jours : une condamnation peut en cacher une autre
- Rémunération variable : la fixation tardive des objectifs expose l'employeur à de lourdes conséquences
- Accord annulé : quand la remise en état est mission impossible
- Des conséquences de la demande tardive de réintégration d'un salarié dont le licenciement est nul
- Élections professionnelles : la notion de « préjudice nécessaire. Du principe à l'exception
- Pas de garantie par l'AGS de l'indemnité supra-légale de licenciement résultant d'un PSE
- Les modalités de recours au vote électronique par décision unilatérale

■ RÉMUNÉRATION

514-7 Rémunération variable : la fixation tardive des objectifs expose l'employeur à de lourdes conséquences



VIVANT
AVOCATS



Louis Robineau,
Avocat à la Cour,
Vivant Avocats

Cass. soc., 25 nov. 2020, pourvoi n° 19-17.246, arrêt n° 1116 F-D

La Cour de cassation se penche ici sur un contentieux on ne peut plus commun en droit du travail, à savoir le rappel de rémunération variable en cas de fixation tardive des objectifs. Si la solution des juges du fond s'entendait tant d'un point vue juridique que pratique, celle de la Haute juridiction est plus étonnante et pourrait créer un précédent qui porterait de lourdes conséquences financières pour l'employeur.

Les faits

À l'instar de beaucoup de cadres, la rémunération d'un ingénieur d'essais était composée, outre d'une partie fixe, d'une partie variable dont le montant dépendait d'objectifs fixés unilatéralement par l'employeur. Plus précisément, il s'agissait d'un dispositif STIP (*Short Term Incentive Plan*) qui dépendait pour 20 % de l'atteinte de ses objectifs individuels et pour 80 % de la performance de l'entreprise.

La rémunération variable est un outil classique pour attirer les talents et fidéliser les collaborateurs. En effet, l'objet de ce type de rémunération est d'intéresser les salariés tant par une valorisation financière de leur performance individuelle, que par la nécessité de fédérer les équipes autour d'un objectif commun. Aussi, tous les ans, des objectifs sont fixés et, par la suite, le mode de calcul du STIP est notifié au cours du premier trimestre de l'année suivante sous la forme d'un tableau détaillant le pourcentage d'atteinte de chaque objectif (individuel et collectif) et le taux global d'atteinte de tous les objectifs permettant ainsi d'évaluer le bonus que percevra, le cas échéant, le salarié.

En l'espèce, le contrat de travail du salarié prévoyait que le bonus cible s'élevait à 6 % du salaire de base annuel pour un taux d'atteinte des objectifs de 100 %, et à 12 % au maximum pour

un taux d'atteinte des objectifs de 200 %. Il était également prévu que les objectifs servant de base à la détermination du STIP seraient communiqués à chaque salarié le 31 mai de chaque année.

Or, ici, le salarié démontrait que, pour l'année 2013, lesdits objectifs n'étaient pas encore totalement arrêtés le 29 novembre, soit plus de six mois après la date contractuellement prévue.

Soutenu dans son action par la CFDT qui se joint au litige au titre de l'intérêt collectif des salariés, le salarié sollicite l'inopposabilité des objectifs, et *ipso facto* le versement du bonus cible maximum de 12 % correspondant au taux d'atteinte des objectifs de 200 %.

Les demandes et argumentations

De manière succincte, le salarié sollicitait le versement du bonus cible maximum de 12 %, lequel correspond à un taux d'atteinte des objectifs de 200 % au motif que les objectifs lui avaient été communiqués tardivement en produisant des courriels de son supérieur hiérarchique et que, par conséquent, ils lui étaient inopposables.

Constatant ce retard, les juges de la Cour d'appel de Lyon ont raisonné de manière classique. S'ils font droit à la demande d'inopposabilité des

objectifs ouvrant droit au paiement de l'intégralité du montant de la rémunération variable, ils retiennent en revanche que le montant à verser correspond au bonus cible de 6 %, c'est-à-dire l'hypothèse d'une atteinte de 100 % des objectifs, et pas au-delà.

La société ne justifiait, ou n'avait cru devoir justifier, du retard dans la communication des objectifs. Et ce, alors même que si, par principe, les objectifs doivent être portés à la connaissance du salarié en début d'exercice (Cass. soc., 2 mars 2011, n° 08-44.977, JSL, 27 avr. 2011, n° 298-8), la Haute Juridiction admet certains tempéraments, plus précisément en cas de circonstances exceptionnelles. En effet, il a déjà été admis que le fait que les objectifs fixés en début d'année par le conseil d'administration en fonction des résultats du groupe restent confidentiels tout au long de l'année conformément aux règles impératives des autorités boursières américaines n'était pas de nature à priver de caractère objectif ce mode de détermination de la part variable dès lors que les résultats sont communiqués aux salariés en fin d'année (Cass. soc., 14 oct. 2009, n° 08-43.881). La Cour de cassation exigeant simplement que les objectifs aient été portés « à un moment ou à un autre à la connaissance du salarié » afin que ce dernier puisse vérifier le calcul de sa rémunération variable et éventuellement émettre des observations.

Plus récemment, sur le fondement d'un raisonnement analogue, il a été jugé que la communication plus tardive des objectifs était justifiée par l'impossibilité pour l'employeur de fixer en début d'exercice des objectifs réalisables et pertinents en raison de la réorganisation que connaissait l'entreprise (Cass. soc., 3 mai 2018, n° 16-13.736).

Dans notre espèce, l'employeur demandait aux juges du fond de se fonder sur la moyenne de rémunération variable pour déterminer le montant du rappel de salaire à verser.

La cour d'appel rejette l'argument et juge qu'il faut tenir compte du montant de la rémunération variable versé chaque année au salarié. Ce faisant, elle constate qu'au titre des années 2012, 2013, et 2014, le salarié a toujours perçu un montant de rémunération variable supérieur à un pourcentage d'atteinte du bonus cible de 6 %, sauf au titre de l'année 2013 où son taux d'atteinte des objectifs s'est élevé à 85,20 % et son pourcentage total d'atteinte du bonus cible à 5,11 %. Les juges lyonnais estiment donc qu'en raison de l'inopposabilité des objectifs pour l'année 2013, il faut considérer que le salarié a rempli 100 % de ses objectifs et qu'il doit percevoir la totalité de la rémunération variable prévue au contrat ; en l'espèce, 6 % du salaire de base annuel.

La société ayant versé au titre de l'année 2013 une rémunération variable à hauteur de 5,11 % du salaire de base annuel, correspondant à l'atteinte de 85,20 % des objectifs, elle est condamnée à payer un rappel de salaire pour que le salarié perçoive la totalité des 6 % contractuellement prévus.

Insatisfait, le salarié se pourvoit en cassation, invoquant une exécution déloyale du contrat de travail sur le fondement de l'imprécision des objectifs à réaliser et sur les conditions de calcul dans le but d'obtenir cette fois les 12 % de bonus correspondant à l'atteinte de 200 % des objectifs.

La décision, son analyse et sa portée

Choix judicieux, puisque la Cour de cassation fait droit à la demande et double la mise ! Au visa de l'article 1134 du Code civil

dans sa rédaction antérieure à celle issue de la réforme du droit des obligations (ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016) la Haute Juridiction censure la position prise par les juges du fond :

« En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté l'inopposabilité au salarié des objectifs servant à la détermination du montant de la rémunération variable pour l'année 2013, de sorte que celle-ci devait lui être versée intégralement à hauteur du bonus cible maximum de 12 %, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ».

La position est claire mais sévère pour l'employeur et paraît restreindre le pouvoir d'appréciation souverain que détenait les juges du fond en la matière.

• Une décision touchant au pouvoir d'appréciation des juges du fond

Jusqu'à présent, la Cour de cassation autorisait les juridictions du fond saisies d'un litige portant sur la rémunération variable à statuer en fonction des critères visés au contrat et des accords conclus les années précédentes et, à défaut, des données de la cause (Cass. soc., 22 mai 1995, n° 91-41.584 ; Cass. soc., 13 janv. 2009, n° 06-46.208, JSL, 10 mars 2009, n° 251-3 ; Cass. soc., 12 mars 2014, n° 12-29.141, JSL, 6 mai 2014, n° 365-8 ; Cass. soc., 27 sept. 2017, n° 16-13.522 et Cass. soc., 15 mai 2019, n° 17-20.615).

L'année 2017 avait ainsi été l'occasion pour les Magistrats du Quai de l'Horloge de poser de manière claire les modalités d'exercice de ce pouvoir d'appréciation par une série d'arrêts.

D'abord, il avait été rappelé qu'en l'absence de fixation d'objectifs, les juges devaient fixer le montant de la rémunération variable (Cass. soc., 27 avr. 2017 n° 15-21.992).

Dans le cas qui lui avait été soumis, une cour d'appel avait estimé qu'en l'absence de tout élément de référence quant au montant de la prime à verser, elle n'était pas en mesure d'en déterminer le montant et avait donc refusé de faire droit à la demande du salarié.

La Cour de cassation censurait la décision et posait une obligation pour les juges du fond de déterminer le montant à verser à partir du moment où il était acté que des objectifs auraient dû être fixés.

Ensuite, il avait été rappelé que le contrat prime sur tout autre élément soumis au juge en matière de rémunération variable (Cass. soc., 31 mai 2017, n° 15-27.790). Ainsi, une cour d'appel qui n'avait pas vérifié si les clauses contractuelles avaient été respectées par l'employeur mais s'était uniquement appuyée sur le versement effectif par ce dernier des primes sans vérifier si le montant correspondait bien aux clauses de la convention devait voir son arrêt cassé.

Enfin, par un arrêt du 26 avril 2017, la Cour de cassation réaffirmait le pouvoir souverain des juges du fond en leur permettant, en fonction des critères déterminés au contrat de travail et des éléments de la cause, d'accorder au salarié le montant maximal des primes sans nécessairement avoir à fixer le montant des objectifs conditionnant leur paiement (Cass. soc., 26 avr. 2017, n° 15-26.817, JSL, 12 juin 2017, n° 433-11).

Selon la méthode exposée par la Cour de cassation, les juges du fond étaient donc tenus à une obligation d'estimer souverainement le montant de la rémunération variable, en se fondant

prioritairement sur le contrat, ce qui leur permettait éventuellement d'octroyer le maximum de la rémunération variable.

Allouer le maximum de la rémunération variable était donc jusqu'à présent une simple possibilité ouverte aux juges du fond, et non une obligation.

Or, dans l'arrêt du 25 novembre 2020, la Cour de cassation semble retirer aux juges du fond leur pouvoir souverain d'appréciation en cassant une décision d'appel qui, pourtant, remplissait avec application tous les critères jurisprudentiels précédemment développés. La Cour d'appel de Lyon avait en effet constaté que les objectifs pour l'année 2013 étaient inopposables au salarié en raison de la tardiveté dans leur fixation et que le contrat de travail prévoyait deux seuils de bonus correspondant à 6 et 12 % du salaire de base annuel selon que le salarié atteigne 100 ou 200 % des objectifs. Ensuite, se basant sur les résultats des années précédentes elle notait qu'il avait toujours été versé au salarié une rémunération variable supérieure à un pourcentage d'atteinte du bonus cible de 6 %. En analysant les données dans la cause, les juges du fond pouvaient affirmer qu'au regard des années précédentes, le salarié ayant toujours rempli ses objectifs à hauteur de 100 %, il n'y avait aucune raison que, pour l'année 2013, il n'ait pas été en mesure de les remplir. Pour autant, lesdites données ne permettaient pas de démontrer que le salarié dépassait régulièrement les objectifs fixés en atteignant un taux de 200 %. Sur ce dernier point, il est intéressant de noter que le salarié avait lui-même considéré dans un courriel que le non-respect des dispositions de l'article L. 1321-6 du Code du travail conduisait « à considérer que les objectifs sont atteints à 100 %, même si ceux-ci ne seront pas réalisés ».

La décision de la cour d'appel avait donc le mérite de rendre une décision équilibrée, appliquant une jurisprudence bien établie et connue de tous, sanctionnant l'employeur pour son manquement qu'il ne parvenait et ne cherchait pas à justifier, rétablissant le salarié dans ses droits par le versement d'un rappel de salaire au titre de la rémunération variable contractuellement prévue.

La Cour de cassation n'est pas du même avis.

- **Une décision inédite de Cour de cassation aux lourdes conséquences**

Si, depuis fin 2019, la Cour de cassation a adopté de nouvelles normes de rédaction de ses décisions pour les rendre plus intelligibles auprès du justiciable, et parfois même auprès des profes-

sionnels du droit, elle reste sur sa position d'application pure du droit, hors-sol de certaines réalités économiques.

Que le salarié soit légitime à solliciter un rappel de rémunération variable, en raison d'un manquement contractuel de la part de son employeur, cela ne pose guère de difficultés. Que l'on considère qu'en cas de fixation tardive des objectifs le salarié puisse prétendre percevoir le bonus qu'il aurait touché s'il avait rempli 100 % desdits objectifs peut également s'entendre.

Mais que le caractère tardif du délai pour arrêter les objectifs impose le versement du maximum contractuellement prévu, alors que, factuellement, le salarié n'a jamais dépassé ce seuil, pose question. Surtout qu'en 2019, la Cour de cassation s'était prononcée sur un cas proche à celui du 25 novembre 2020.

Dans cette affaire, un plan de bonus pour le premier trimestre 2008 avait été signé par une salariée le 30 janvier 2008, celui du deuxième trimestre 2008 l'avait été le 16 juin 2008. L'employeur n'ayant fourni aucune information sur la date de communication des plans de bonus pour les années 2009 à 2012 à l'intéressée, les juges avaient estimé que la salariée pouvait prétendre à un rappel de rémunération variable calculé sur la base d'un pourcentage appliqué avant le 30 janvier 2008. Elle obtint donc 15 % de bonus, ce qui était le maximum contractuellement prévu (Cass. soc., 9 mai 2019, n° 17-20.767, JSL, 8 juill. 2019, n° 479-7).

Mais, dans ce litige, la salariée avait déjà eu l'occasion de démontrer son professionnalisme, puisque notamment en 2008 elle avait déjà perçu le bonus maximum. Les données dans la cause permettaient donc de justifier une telle décision.

Si, au cas d'espèce, la décision est profitable au salarié, il ne peut être exclu qu'à terme, si la position de la Cour de cassation devait être renouvelée, qu'elle ait des conséquences sur les modalités de fixation et de calcul de la rémunération variable des salariés. Les entreprises pourraient en effet être tentées de vouloir limiter un potentiel risque financier et revoir leurs modalités de rémunération variable.

Les employeurs sont donc avertis. La vigilance est de mise dans la communication des objectifs. Le propos pourrait être nuancé puisqu'il s'agit d'un arrêt inédit qui n'est pas promis à une large diffusion de la Cour de cassation. Cependant, la réponse lapidaire de la Haute juridiction à une décision d'appel qui respectait les critères jurisprudentiels qu'elle avait développés en la matière au fil de temps laisse songeur.

Wolters Kluwer

Enquête 2020
Avocats & Juristes face au futur :
Facteurs de performance

Téléchargez le rapport
de l'enquête

Wolters Kluwer France - 14, rue Fructidor
75014 Paris Cedex 17 - SAS au capital de
75 000 000 € - TVA FR 55 480 081 306 -
SIREN 480 081 306 RCS PARIS

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Lyon, 29 mars 2019), X... a été engagé par la société Schneider Electric Telecontrol, à compter du 13 juin 1997. En dernier lieu, il occupait le poste d'ingénieur chargé d'essais, statut cadre. La rémunération du salarié était composée d'une partie fixe et d'une partie variable, dénommée short term incentive plan, dépendant d'objectifs fixés unilatéralement par l'employeur.

2. Le 17 juin 2015, le salarié et le syndicat CFDT de la métallurgie de l'Ain (le syndicat) ont saisi la juridiction prud'homale aux fins de solliciter des dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et des rappels de salaire.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa deuxième branche

Enoncé du moyen

2. Le salarié et le syndicat font grief à l'arrêt de ne condamner l'employeur à payer au salarié que certaines sommes à titre de rappel de rémunération variable de l'année 2013 outre les congés payés afférents et de le débouter du surplus de ses demandes au titre de la rémunération variable, alors « que lorsque la part variable de la rémunération prévue au contrat de travail dépend de la réalisation d'objectifs fixés unilatéralement par l'employeur et que celui-ci s'abstient de préciser au salarié les objectifs à réaliser ainsi que les conditions de calcul vérifiables, et en l'absence de période de référence dans le contrat de travail, la totalité du potentiel de cette rémunération variable est due, en application du taux maximum d'atteinte des objectifs, et ce, que son versement soit ou non obligatoire ; que selon les objectifs fixés, un taux d'atteinte des objectifs de 200 % correspondait à un bonus cible de 12 %, tandis qu'une atteinte des objectifs à 100 % correspondait à un bonus cible de 6 % ; que pour l'année 2013, la cour d'appel a relevé que les objectifs assignés à l'exposant n'étaient pas complètement arrêtés le 29 novembre 2013, alors qu'ils étaient censés lui être communiqués avant le 31 mai de chaque année, ce dont il résultait que celui-ci était en droit de prétendre au bonus maximum de 12 %, correspondant à un taux d'atteinte des objectifs de 200 % ; qu'en limitant pour l'année 2013 la prime d'objectifs au bonus cible de 6 %, correspondant à un taux d'atteinte des objectifs de 100 %, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations et, partant, a violé l'article 1134, alinéa 2, du code civil alors applicable, devenu l'article 1193 du code civil. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 :

4. Selon ce texte, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi.

5. Pour limiter à certaines sommes le rappel de rémunération variable de l'année 2013, outre les congés payés afférents, et débouter le salarié du surplus de ses demandes au titre de la rémunération variable, l'arrêt retient que le salarié fait valoir que les objectifs lui étaient communiqués très tardivement, ce dont il rapporte la preuve en ce qui concerne l'année 2013, par la production des courriels de son supérieur hiérarchique qui démontrent qu'ils n'étaient pas complètement arrêtés le 29 novembre 2013, alors qu'ils étaient censés lui être communiqués avant le 31 mai de chaque année. Il ajoute que le salarié sollicite, en conséquence de l'inopposabilité des objectifs des années 2011 à 2014, le versement du bonus cible maximum de 12 %, lequel correspond à un taux d'atteinte des objectifs de 200 %. Il en déduit que l'inopposabilité des objectifs servant à la détermination du montant de la rémunération variable a pour conséquence le paiement de l'intégralité du montant de cette rémunération variable, soit en l'espèce à l'équivalent du bonus cible de 6 % correspondant à 100 % d'atteinte de ses objectifs et pas au-delà.

6. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté l'inopposabilité au salarié des objectifs servant à la détermination du montant de la rémunération variable pour l'année 2013, de sorte que celle-ci devait lui être versée intégralement à hauteur du bonus cible maximum de 12 %, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé.

[...]

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Schneider Electric Telecontrol à payer à X... les sommes de 420,90 euros à titre de rappel de rémunération variable de l'année 2013 et 42,09 euros au titre des congés payés afférents, avec intérêts légaux à compter du 19 juin 2019 et en ce qu'il déboute X... du surplus de ses demandes au titre du rappel de rémunération variable ainsi que de sa demande de dommages-intérêts, et en ce qu'il déboute le syndicat CFDT de la métallurgie de l'Ain de sa demande de dommages-intérêts, l'arrêt rendu le 29 mars 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ;

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 Grenoble ;

Condamne la société Schneider Electric Telecontrol aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Schneider Electric Telecontrol et la condamne à payer à X... et au syndicat CFDT de la métallurgie de l'Ain la somme globale 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-cinq novembre deux mille vingt.