

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 11 juillet 2012

N° de pourvoi: 10-28847

Non publié au bulletin

Cassation partielle

M. Blatman (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, 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 et les motifs qu'il adopte, que M. X... a été engagé, à compter du 2 février 1998, en qualité d'ingénieur application par la société Maxim France ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur et paiement de diverses sommes ;

Sur les premier, deuxième et troisième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne sont pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le quatrième moyen :

Vu l'article L. 3211-1 du code du travail et 1135 du code civil ;

Attendu que l'occupation, à la demande de l'employeur, du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail ; que si le salarié, qui n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail, accède à la demande de son employeur, ce dernier doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile ;

Attendu, que pour rejeter la demande du salarié tendant au versement d'une indemnisation pour l'occupation à titre professionnel du son domicile, l'arrêt énonce qu'il n'est pas contesté qu'en accord avec son employeur, le salarié a installé à son domicile, à compter de l'année 2003, un laboratoire à partir duquel il exécute encore à ce jour les projets et missions confiées et n'a réclamé une indemnisation à ce titre que le 5 novembre 2007 ; que la société Maxim France lui a alors répondu qu'elle souhaitait le voir s'installer au sein de l'entreprise pour bénéficier de l'infrastructure existante, une autre incitation à rejoindre l'entreprise ayant été formulée le 19 mars 2008 ; que le salarié qui n'a pas

répondu aux propositions de ses supérieurs hiérarchiques ne peut invoquer un manquement de son employeur dans l'exécution du contrat de travail ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, alors qu'il résultait de ses constatations que la salarié avait accepté dès 2003 ; d'installer un laboratoire à son domicile, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Sur le cinquième moyen :

Attendu que la cassation sur le quatrième moyen entraîne la cassation par voie de conséquence de l'arrêt du chef de la demande de résiliation et ses conséquences en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté le salarié de ses demandes tendant au paiement d'une certaine somme au titre de l'indemnisation pour l'occupation à titre professionnel de son domicile et à la résiliation judiciaire de son contrat de travail, l'arrêt rendu le 4 novembre 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles, autrement composée ;

Condamne la société Maxim France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile rejette la demande de la société Maxim 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 partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du onze juillet deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

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

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de ses demandes tendant à la condamnation de la SARL MAXIM à lui verser des rappels de primes et congés payés afférents avec les intérêts légaux

AUX MOTIFS QUE M. Thierry X... invoque en réalité une modification du calcul des primes de résultats sans son accord ainsi qu'une réduction des augmentations de sa rémunération à partir de l'année 2007 ; La société MAXIM France a fait bénéficier M. Thierry X... de primes de résultats à partir de l'année 2004 alors que lors de son embauche aucune prime n'avait été stipulée dans la lettre d'engagement établie par la société américaine MAXIM Integrated products et dûment acceptée ; qu'il résulte des propres informations fournies par M. Thierry X... que les primes versées depuis 2004 sont

différentes chaque année et sont calculées en fonction des objectifs atteints (points sur objectifs) et des résultats de l'entreprise sans aucune négociation entre le salarié et la société ; que de même les augmentations de la rémunération fixe sont décidées unilatéralement par la société MAXIM France en fonction des résultats financiers qu'elle a obtenus au titre de chaque exercice ; Dans un tel contexte, M. Thierry X... ne peut invoquer une modification d'éléments contractualisés de sa rémunération lorsque la société MAXIM France a, à partir de l'année 2007, réduit les augmentations de salaire du fait des mauvais résultats enregistrés par l'entreprise et réduit le montant des primes individuelles de résultats en modifiant l'assiette de calcul de celles-ci pour désormais prendre en compte les performances des salariés tant sur le plan qualitatif que quantitatif et mettre en place une émulation entre salariés placés dans la même situation en procédant à une comparaison entre eux ; que b-sur les plans de stocks options et les promesses d'attribution d'actions (dites RSU) les plans de stocks options comme les promesses d'attribution d'actions dites RSU (restricted stocks units) n'ont été consentis à M. Thierry X..., comme à tous les autres salariés du groupe, que par la société mère américaine MAXIM Integrated products dans des conditions qui ont été initialement définies lors de la lettre d'engagement établie par cette société et acceptée par M. Thierry X... ; Ainsi cette possibilité pour M. Thierry X... de bénéficier d'avantages financiers n'entraîne pas dans la définition de sa rémunération telle que versée par la société MAXIM France dans le cadre de son activité exercée depuis le territoire français

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE Sur la prime de résultats et les congés y afférents : la prime de résultat est non contractuelle ; la prime de résultats dépend de la réalisation des performances attendues par la SARL MAXIM France ; Monsieur Thierry X... ne produit pas de pièces pouvant attester ses dires ;

ALORS QUE, l'employeur ne peut modifier unilatéralement les modalités de calcul d'une prime, obligatoire dans son principe mais variable dans son montant ; que pour refuser de faire droit à la demande du salarié, la Cour d'appel a retenu que « La société MAXIM France a fait bénéficier M. Thierry X... de primes de résultats à partir de l'année 2004 alors que lors de son embauche aucune prime n'avait été stipulée dans la lettre d'engagement établie par la société américaine MAXIM Integrated products et dûment acceptée ; qu'il résulte des propres informations fournies par M. Thierry X... que les primes versées depuis 2004 sont différentes chaque année et sont calculées en fonction des objectifs atteints (points sur objectifs) et des résultats de l'entreprise sans aucune négociation entre le salarié et la société ; que de même les augmentations de la rémunération fixe sont décidées unilatéralement par la société MAXIM France en fonction des résultats financiers qu'elle a obtenus au titre de chaque exercice » ; Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait elle-même constaté que l'employeur avait modifié unilatéralement les conditions d'une prime de résultats versée annuellement selon un critère fixe et ainsi obligatoire dans son principe mais variable dans son montant, la Cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, a violé les dispositions des articles L. 1221-1 du Code du travail et 1134 et 1147 du Code civil.

ALORS ENSUITE QUE, la rémunération, contrepartie du travail du salarié, résulte en principe du contrat de travail sous réserve, d'une part, du SMIC et, d'autre part, des avantages résultant des accords collectifs, des usages de l'entreprise ou des engagements unilatéraux de l'employeur ; que dans l'hypothèse où les modalités de calcul d'une prime de résultat ne sont pas prévues par le contrat de travail mais où elle est obligatoire dans son principe, l'employeur ne peut modifier unilatéralement les conditions de sa mise en œuvre ; que si l'employeur entend remettre en cause une prime non contractuelle mais obligatoire dans son principe, il doit soit la dénoncer suivant les règles

applicables à la nature de la prime puis requérir l'accord du salarié, soit directement contractualiser la prime en sollicitant l'accord du salarié ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans constater ni que la prime avait été dénoncée dans les conditions prévues par la loi, ni que l'employeur avait sollicité l'accord du salarié pour la modification des modalités de calcul de la prime, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 du Code du travail et 1134 et 1147 du Code civil.

ET ALORS encore QUE la Cour d'appel ne pouvait sans se contredire affirmer d'une part que la prime ne figurant pas dans la lettre d'engagement n'avait pas, pour cette raison, de caractère contractuel, et de l'autre que le paiement des stocks options bien que figurant dans cette lettre n'avait pas de caractère contractuel, conférant ainsi à cette lettre à la fois un caractère obligatoire et facultatif pour l'employeur ; qu'en statuant par de tels motifs contradictoires, équivalant à un défaut de motifs, elle a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de ses demandes d'indemnisation des stocks options et non-respect des promesses d'attribution d'actions dites RSU, dommages et intérêts pour privation de la faculté de lever les stocks options et perte de chance de réaliser une plus-value

AUX MOTIFS QUE b-sur les plans de stocks options et les promesses d'attribution d'actions (dites RSU) : Les plans de stocks options comme les promesses d'attribution d'actions dites RSU (restricted stocks units) n'ont été consentis à M. Thierry X..., comme à tous les autres salariés du groupe, que par la société mère américaine MAXIM Integrated products dans des conditions qui ont été initialement définies lors de la lettre d'engagement établie par cette société et acceptée par M. Thierry X... ; Ainsi cette possibilité pour M. Thierry X... de bénéficier d'avantages financiers n'entraîne pas dans la définition de sa rémunération telle que versée par la société MAXIM France dans le cadre de son activité exercée depuis le territoire français ; que le fait pour la société MAXIM France d'avoir fait figurer en novembre 2008 sur l'un des bulletins de paie remis à M. Thierry X... le montant d'un paiement effectué par la société américaine au titre de la conversion d'un plan de RSU, dans le seul but de permettre le calcul des cotisations sociales conformément à la législation française qui considère un tel paiement comme un avantage en nature, n'a pas eu pour effet de transférer à la société MAXIM France une quelconque obligation en matière d'attribution et de gestion des stocks options ; M. Thierry X... a été régulièrement informé par la société MAXIM Integrated products de la suspension en 2006 des plans de stocks options en raison de difficultés rencontrées par cette société à la suite de contrôles effectués par la SEC (Securities and exchange commission) et portant sur l'évaluation des actions cotées en bourse ; que pour autant la société MAXIM Integrated products a proposé à M. Thierry X..., comme aux autres salariés du groupe, une indemnisation pour les plans de stocks options arrivant à échéance à compter du mois de septembre 2006 dans la limite de certains plafonds ; Le fait pour M. Thierry X... de n'avoir pu obtenir l'intégralité des avantages octroyés à son embauche et au cours des mois suivants du fait d'une cotation interrompue des actions MAXIM ne peut être reproché à la société MAXIM France ; que la société MAXIM France a fait bénéficier M. Thierry X... de primes de résultats à partir de l'année 2004 alors que lors de son embauche aucune prime n'avait été stipulée dans la lettre d'engagement établie par la société américaine MAXIM Integrated products et dûment acceptée

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE sur les dommages et intérêts pour impossibilité de lever

des stocks options : Monsieur Thierry X... disposait d'un délai de 10 ans pour négocier ses stocks option ; Les bénéficiaires des stocks option MAXIM INTEGRATED PRODUCTS INC se sont vus interdire de les exercer en application des lois boursières américaines ; En contrepartie la Société MAXIM INTEGRATED PRODUCTS INC a fait une offre d'indemnités pour les options arrivant à échéance ; Monsieur Thierry X... a refusé cette indemnisation par écrit ; Le Conseil dit que cette demande ne saurait prospérer ;

ALORS QUE, les engagements pris par une société mère dans le cadre d'une lettre d'embauche s'imposent à la société fille pour le compte de laquelle le recrutement a été effectué peu important que le recrutement ait été effectué par une autre société agissant pour son compte ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans constater ni que la Société MAXIM France n'était pas l'employeur juridique de M. X..., ni que la Société MAXIM Integrated Product n'agissait pas pour le compte de la Société MAXIM France, la Cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 1221-1 du Code du travail et 1134 du Code civil

ALORS en outre QUE,, la Cour d'appel a refusé de faire droit au motif que M. Thierry X... a été régulièrement informé par la société MAXIM Integrated products de la suspension en 2006 des plans de stocks options en raison de difficultés rencontrées par cette société à la suite de contrôles effectués par la SEC (Securities and échange commission) et portant sur l'évaluation des actions cotées en bourse ; qu'en statuant par ce seul motif sans rechercher si, ainsi que le salarié le soutenait dans ses écritures que la suspension des plans de stocks options ne résultait des fautes et des fraudes de la Société MAXIM, et si le blocage de ses droits n'était pas ainsi de fait fautif, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du Code civil

ET ALORS encore QUE la Cour d'appel ne pouvait sans se contredire affirmer d'une part que la prime ne figurant pas dans la lettre d'engagement n'avait pas, pour cette raison, de caractère contractuel, et de l'autre que le paiement des stocks options bien que figurant dans cette lettre n'avait pas de caractère contractuel, conférant ainsi à cette lettre à la fois un caractère obligatoire et facultatif pour l'employeur ; qu'en statuant par de tels motifs contradictoires, équivalant à un défaut de motifs, elle a violé l'article 455 du Code de procédure civile

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de ses demandes tendant à la condamnation de la SARL MAXIM à lui verser des dommages et intérêts pour abus de droit et exécution fautive du contrat de travail

AUX MOTIFS QUE c-sur les obstructions nombreuses dans la conduite des projets techniques : M. Thierry X... s'est plaint, notamment selon courriers en date des 7 octobre 2007, 5 novembre 2007, 26 novembre 2007 et 30 septembre 2009 des difficultés qu'il rencontrait dans l'exercice de son activité professionnelle du fait des pressions et surtout des obstructions mises par ses supérieurs hiérarchiques, dont M. D... A..., dans la réalisation des projets techniques qui lui étaient confiés : critiques incessantes et humiliantes, absence de moyens et d'outils mis à sa disposition, non remboursement de ses dépenses ; A ce jour il fait état de difficultés rencontrées dans l'exécution des projets Lear Espagne-Magneti-Marelli Châtellerauld et Nujira ; Au soutien de ses griefs, M. Thierry X... a produit aux débats quelques mails échangés avec son supérieur hiérarchique, M. D... A..., concernant chacun des projets ci-dessus visés ; qu'il convient toutefois de relever que seules sont communiquées aux débats quelques traductions de courriels alors

qu'il apparait que chaque projet a fait l'objet entre M. Thierry X... et M. D... A... d'un nombre très important d'informations et d'observations, ce qui interdit à la juridiction d'apprécier la validité et la pertinence des critiques formulées par M. Thierry X... quant à l'existence d'une réelle obstruction mise à la réalisation de projets ; que de son côté la société MAXIM France démontre, en se fondant également sur certains courriels et sur l'évaluation faite en 2008 du travail réalisé par M. Thierry X..., qu'à partir de l'année 2007 elle a émis des critiques sévères sur la capacité de ce salarié à répondre rapidement aux demandes formulées par la clientèle et à mener les projets confiés ; En ce qui concerne la mise à disposition des moyens et d'outils indispensables à la conduite des projets confiés, les échanges entre M. Thierry X... et son supérieur hiérarchique, s'ils laissent apparaître la réalité de retards dans l'approbation de certaines dépenses et des divergences d'interprétation sur l'opportunité d'achats de certains matériels, pour autant ils ne permettent pas d'établir la réalité d'une obstruction volontaire mise à l'exécution par M. Thierry X... des projets confiés

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE Monsieur Thierry X... n'apporte pas la preuve des obstructions faites par son employeur à la réalisation des projets dont il avait la responsabilité

ALORS QUE, constitue un manquement à l'obligation de bonne foi le fait pour un employeur de ne pas fournir les moyens nécessaires à la réalisation de les objectifs imposés unilatéralement au salarié ; que l'employeur qui soumet son salarié à des objectifs doit lui fournir les moyens de réaliser sa tâche ; que la Cour d'appel qui a constaté les différents manquements de l'employeur dans la fourniture du matériel nécessaire à la réalisation de la prestation du salarié, mais a exclu la violation de l'obligation de bonne foi, n'a pas tiré de ses constatations les conséquences qui s'en déduisaient au regard des articles 1134 du Code civil et L. 1222-1 du Code du travail ;

ALORS encore QUE le manquement à l'obligation de bonne foi n'implique pas nécessairement la volonté de porter préjudice au salarié ni une obstruction volontaire à l'exercice des fonctions du salarié ; qu'en exigeant cette action volontaire la Cour d'appel a violé lesdits articles 1134 du Code civil et L. 1222-1 du Code du travail ;

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de ses demandes tendant à la condamnation de la SARL MAXIM à lui verser des dommages et intérêts pour occupation du domicile

AUX MOTIFS QUE ; e-sur le refus de son employeur de procéder à l'indemnisation du fait de l'utilisation d'une partie de son domicile pour l'exploitation du laboratoire électronique indispensable à l'exercice de sa profession : Il n'est pas contesté qu'en accord avec son employeur M. Thierry X... a installé à son domicile à compter de l'année 2003 un laboratoire à partir duquel il exécute encore à ce jour les projets et missions confiés ; Pour la première fois et par courrier en date du 5 novembre 2007 M. Thierry X... a indiqué " souhaiter entamer des négociations pour chiffrer l'indemnité due pour abriter le laboratoire à son domicile " ; qu'en réponse, la société MAXIM France a informé M. Thierry X... qu'elle souhaitait le voir s'installer au sein de l'entreprise pour bénéficier de l'infrastructure existante (courriel en date du 28 novembre 2007) ; qu'une autre incitation à rejoindre l'entreprise a été formulée par M. D... A... le 19 mars 2008 ; qu'à ce jour M. Thierry X... n'a pas indiqué l'option définitivement choisie par lui : soit de transférer le laboratoire au sein de l'entreprise ou de dire ce qui s'y oppose, soit de poursuivre l'exploitation à domicile en

proposant une indemnité en fonction des contraintes qu'il supporte ; qu'ainsi M. Thierry X..., qui n'a pas répondu aux propositions de ses supérieurs hiérarchiques, ne peut invoquer un manquement de la société MAXIM France dans l'exécution du contrat de travail

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE sur les dommages et intérêts pour occupation de domicile : Monsieur Thierry X..., pendant de longues années, n'a rien trouvé à redire au fait qu'il devait travailler dans le laboratoire de la SARL MAXIM implanté à son domicile en attente de son installation au siège de Voisin le Bretonneux ; Monsieur Thierry X... n'a jamais sollicité de compensation financière pour l'utilisation d'une partie de son domicile comme lieu de travail ; la SARL MAXIM France a proposé à Monsieur Thierry X... de réintégrer ses locaux ; Aucune pièce ne vient démontrer la réelle volonté des parties d'installer ou non le laboratoire à Voisin le Bretonneux

ALORS QUE, l'occupation, à la demande de l'employeur, du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail ; que si le salarié, qui n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail, accède à la demande de son employeur, ce dernier doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile ; que la Cour d'appel qui a constaté qu'un laboratoire avait été installé au domicile du salarié mais a refusé d'en indemniser celui-ci a violé l'article 1134 du Code civil ;

ALORS au demeurant QUE la Cour d'appel a affirmé que la Société avait demandé au salarié à partir de 2008 de réintégrer les locaux de l'entreprise ; Qu'en statuant ainsi, alors même qu'en tout état de cause l'employeur avait dès 2003 manqué à son obligation de verser au salarié une indemnisation justifiée par l'occupation de son domicile à des fins professionnelles, la Cour d'appel a statué par des motifs particulièrement inopérants et violé l'article 1134 du Code civil ;

ET ALORS en tout cas QUE la non réclamation d'une indemnisation ne vaut pas renonciation ; qu'en déduisant du silence de Monsieur X... sa renonciation à se voir indemniser de l'occupation de son domicile, la Cour d'appel a violé.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir vu prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail et à la condamnation de son employeur à lui verser des dommages et intérêts afférents.

AUX MOTIFS QUE, la résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse si des manquements suffisamment graves sont démontrés à l'encontre de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail liant au salarié ; M. Thierry X... sollicite la résiliation de son contrat de travail aux torts de la société MAXIM France en invoquant plusieurs manquements de cette société à ses obligations contractuelles se traduisant principalement par cinq griefs ainsi énumérés :- modification sans son accord de sa rémunération,- atteinte aux droits résultant de l'attribution de stocks options et attitude déloyale lors du remboursement des RSU (promesses d'attribution d'actions),- obstructions nombreuses dans la conduite de ses projets techniques,- différence de traitement par rapport aux autres salariés de l'entreprise et mise à l'isolement,- refus de son employeur de procéder à l'indemnisation du fait de l'utilisation d'une partie de son

domicile pour l'exploitation du laboratoire électronique indispensable à l'exercice de sa profession, a-sur la modification de la rémunération : M. Thierry X... invoque en réalité une modification du calcul des primes de résultats sans son accord ainsi qu'une réduction des augmentations de sa rémunération à partir de l'année 2007 ; La société MAXIM France a fait bénéficier M. Thierry X... de primes de résultats à partir de l'année 2004 alors que lors de son embauche aucune prime n'avait été stipulée dans la lettre d'engagement établie par la société américaine MAXIM Integrated products et dûment acceptée ; qu'il résulte des propres informations fournies par M. Thierry X... que les primes versées depuis 2004 sont différentes chaque année et sont calculées en fonction des objectifs atteints (points sur objectifs) et des résultats de l'entreprise sans aucune négociation entre le salarié et la société ; que de même les augmentations de la rémunération fixe sont décidées unilatéralement par la société MAXIM France en fonction des résultats financiers qu'elle a obtenus au titre de chaque exercice ; Dans un tel contexte, M. Thierry X... ne peut invoquer une modification d'éléments contractualisés de sa rémunération lorsque la société MAXIM France a, à partir de l'année 2007, réduit les augmentations de salaire du fait des mauvais résultats enregistrés par l'entreprise et réduit le montant des primes individuelles de résultats en modifiant l'assiette de calcul de celles-ci pour désormais prendre en compte les performances des salariés tant sur le plan qualitatif que quantitatif et mettre en place une émulation entre salariés placés dans la même situation en procédant à une comparaison entre eux ; b-sur les plans de stocks options et les promesses d'attribution d'actions (dites RSU) : Les plans de stocks options comme les promesses d'attribution d'actions dites RSU (restricted stocks units) n'ont été consentis à M. Thierry X..., comme à tous les autres salariés du groupe, que par la société mère américaine MAXIM Integrated products dans des conditions qui ont été initialement définies lors de la lettre d'engagement établie par cette société et acceptée par M. Thierry X... ; Ainsi cette possibilité pour M. Thierry X... de bénéficier d'avantages financiers n'entraîne pas dans la définition de sa rémunération telle que versée par la société MAXIM France dans le cadre de son activité exercée depuis le territoire français ; que le fait pour la société MAXIM France d'avoir fait figurer en novembre 2008 sur l'un des bulletins de paie remis à M. Thierry X... le montant d'un paiement effectué par la société américaine au titre de la conversion d'un plan de RSU, dans le seul but de permettre le calcul des cotisations sociales conformément à la législation française qui considère un tel paiement comme un avantage en nature, n'a pas eu pour effet de transférer à la société MAXIM France une quelconque obligation en matière d'attribution et de gestion des stocks options ; M. Thierry X... a été régulièrement informé par la société MAXIM Integrated products de la suspension en 2006 des plans de stocks options en raison de difficultés rencontrées par cette société à la suite de contrôles effectués par la SEC (Securities and exchange commission) et portant sur l'évaluation des actions cotées en bourse ; que pour autant la société MAXIM Integrated products a proposé à M. Thierry X..., comme aux autres salariés du groupe, une indemnisation pour les plans de stocks options arrivant à échéance à compter du mois de septembre 2006 dans la limite de certains plafonds ; Le fait pour M. Thierry X... de n'avoir pu obtenir l'intégralité des avantages octroyés à son embauche et au cours des mois suivants du fait d'une cotation interrompue des actions MAXIM ne peut être reproché à la société MAXIM France ; c-sur les obstructions nombreuses dans la conduite des projets techniques : M. Thierry X... s'est plaint, notamment selon courriers en date des 7 octobre 2007, 5 novembre 2007, 26 novembre 2007 et 30 septembre 2009 des difficultés qu'il rencontrait dans l'exercice de son activité professionnelle du fait des pressions et surtout des obstructions mises par ses supérieurs hiérarchiques, dont M. D... A..., dans la réalisation des projets techniques qui lui étaient confiés : critiques incessantes et humiliantes, absence de moyens et d'outils mis à sa disposition, non remboursement de ses dépenses ; A ce jour il fait état de difficultés rencontrées dans l'exécution des projets Lear Espagne-Magneti-Marelli Châtelleraut et

Nujira ; Au soutien de ses griefs, M. Thierry X... a produit aux débats quelques mails échangés avec son supérieur hiérarchique, M. D... A..., concernant chacun des projets ci-dessus visés ; qu'il convient toutefois de relever que seules sont communiquées aux débats quelques traductions de courriels alors qu'il apparaît que chaque projet a fait l'objet entre M. Thierry X... et M. D... A... d'un nombre très important d'informations et d'observations, ce qui interdit à la juridiction d'apprécier la validité et la pertinence des critiques formulées par M. Thierry X... quant à l'existence d'une réelle obstruction mise à la réalisation de projets ; que de son côté la société MAXIM France démontre, en se fondant également sur certains courriels et sur l'évaluation faite en 2008 du travail réalisé par M. Thierry X..., qu'à partir de l'année 2007 elle a émis des critiques sévères sur la capacité de ce salarié à répondre rapidement aux demandes formulées par la clientèle et à mener les projets confiés ; En ce qui concerne la mise à disposition des moyens et d'outils indispensables à la conduite des projets confiés, les échanges entre M. Thierry X... et son supérieur hiérarchique, s'ils laissent apparaître la réalité de retards dans l'approbation de certaines dépenses et des divergences d'interprétation sur l'opportunité d'achats de certains matériels, pour autant ils ne permettent pas d'établir la réalité d'une obstruction volontaire mise à l'exécution par M. Thierry X... des projets confiés ; d-différence de traitement par rapport aux autres salariés de l'entreprise et mise à l'isolement : M. Thierry X... reproche ainsi à son employeur de nombreux manquements qui tiennent à la tardiveté du paiement de ses notes de frais et de l'accord portant sur ses repos compensateurs et sur ses congés annuels, aux restrictions apportées sans raison à la prise de jours de fractionnement, au bénéfice de la mutuelle et des cartes de crédit, à son exclusion de la liste de mailing et du projet Log et enfin à sa mutation à compter de l'année 2009 sans son accord dans une autre unité de l'entreprise sous la subordination d'une nouvelle personne ayant profondément modifié ses attributions ; Il résulte des échanges de courriels que M. Thierry X..., qui a accepté de travailler à son domicile, ce qui peut à l'évidence être une source de difficulté dans la gestion de sa situation administrative au sein de l'entreprise, a toujours obtenu des réponses à ses multiples et incessantes demandes concernant le remboursement de ses notes de frais et la prise de ses congés et repos compensateurs après la réalisation de voyages même si dans certains cas ces réponses ont été tardives ; que la suppression momentanée du bénéfice de la mutuelle due à une erreur de cet organisme ne peut constituer un manquement délibéré de la société MAXIM France à son encontre ; que l'omission d'une invitation ou les difficultés rencontrées dans la mise à jour du projet Log ne sont pas caractéristiques d'une volonté de la société MAXIM France de l'évincer de la vie de l'entreprise ; qu'enfin l'affectation de M. Thierry X... dans la division désormais dirigée par M. B... E..., postérieurement au départ de M. D... A...et à la réorganisation du service dont il avait la charge, a fait l'objet d'une information donnée et détaillée en octobre 2009 qui, si elle modifie les conditions d'exécution par le salarié de ses missions et de ses objectifs pour les années à venir, n'a cependant pas pour effet d'entraîner une modification de son contrat de travail puisqu'elle n'affecte ni sa qualification ni les éléments contractualisés de sa rémunération ; e-sur le refus de son employeur de procéder à l'indemnisation du fait de l'utilisation d'une partie de son domicile pour l'exploitation du laboratoire électronique indispensable à l'exercice de sa profession : Il n'est pas contesté qu'en accord avec son employeur M. Thierry X... a installé à son domicile à compter de l'année 2003 un laboratoire à partir duquel il exécute encore à ce jour les projets et missions confiés ; Pour la première fois et par courrier en date du 5 10 novembre 2007 M. Thierry X... a indiqué " souhaiter entamer des négociations pour chiffrer l'indemnité due pour abriter le laboratoire à son domicile " ; qu'en réponse, la société MAXIM France a informé M. Thierry X... qu'elle souhaitait le voir s'installer au sein de l'entreprise pour bénéficier de l'infrastructure existante (courriel en date du 28 novembre 2007) ; qu'une autre incitation à rejoindre 1 ! entreprise a été formulée par M. D... A... le 19 mars 2008 ; qu'à ce jour M. Thierry X... n'a pas indiqué l'option

définitivement choisie par lui : soit de transférer le laboratoire au sein de l'entreprise ou de dire ce qui s'y oppose, soit de poursuivre l'exploitation à domicile en proposant une indemnité en fonction des contraintes qu'il supporte ; qu'ainsi M. Thierry X..., qui n'a pas répondu aux propositions de ses supérieurs hiérarchiques, ne peut invoquer un manquement de la société MAXIM France dans l'exécution du contrat de travail ; En conclusion qu'il convient de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a rejeté la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail présentée par M. Thierry X... ; Il n'est pas inéquitable de laisser supporter aux parties la totalité des frais exposés pour la défense de leurs intérêts ; Ainsi aucune indemnité n'est attribuée au sens des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur Thierry X... aux torts de la SARL MAXIM France : Un salarié peut demander au Conseil de Prud'hommes la résiliation judiciaire de son 1 contrat de travail en cas de manquements de son employeur à ses obligations ; Cette solution ne s'applique qu'en cas de faute suffisamment grave de l'employeur ; Au vu de l'article L 1222-1 du Code du Travail. « le contrat de travail est exécuté de bonne foi » ; La partie de rémunération modifiée est une prime de résultat non contractuelle ; L'augmentation annuelle de salaire de Monsieur Thierry X... dépend de la réalisation des performances attendues par la SARL MAXIM France ; La SARL MAXIM France a toujours répondu aux demandes d'explications de Monsieur Thierry X... tant sur sa rémunération que sur les éléments nécessaires à la réalisation des projets dont il avait la responsabilité ; Monsieur Thierry X... n'apporte pas la preuve des obstructions faites par son i employeur à la réalisation des projets dont il avait la responsabilité ; Le Conseil, après avoir apprécié les faits au vu des pièces versées par les parties, DIT et JUGE que la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur Thierry X... aux torts de la SARL MAXIM ne peut pas être validée. En conséquence le Conseil déboute Monsieur Thierry X... en ses demandes d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité conventionnelle de i préavis, d'indemnité pour non-respect de la procédure et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Sur la prime de résultats et les congés y afférents : la prime de résultat est non contractuelle ; la prime de résultats dépend de la réalisation des performances attendues par la SARL MAXIM France ; Monsieur Thierry X... ne produit pas de pièces pouvant attester ses dires ; ; Le Conseil dit que cette demande ne saurait prospérer ; Sur les dommages et intérêts pour impossibilité de lever des stocks options : Monsieur Thierry X... disposait d'un délai de 10 ans pour négocier ses stocks option ; Les bénéficiaires des stocks option MAXIM INTEGRATED PRODUCTS INC se sont vus interdire de les exercer en application des lois boursières américaines ; En contrepartie la Société MAXIM INTEGRATED PRODUCTS INC a fait une offre d'indemnités pour les options arrivant à échéance ; Monsieur Thierry X... a refusé cette indemnisation par écrit ; Le Conseil dit que cette demande ne saurait prospérer ; Sur les dommages et intérêts pour occupation de domicile : Monsieur Thierry X..., pendant de longues années, n'a rien trouvé à redire au fait qu'il devait travailler dans le laboratoire de la SARL MAXIM implanté à son domicile en attente de son installation au siège de Voisin le Bretonneux ; Monsieur Thierry X... n'a jamais sollicité de compensation financière pour l'utilisation d'une partie de son domicile comme lieu de travail ; la SARL MAXIM France a proposé à Monsieur Thierry X... de réintégrer ses locaux ; Aucune pièce ne vient démontrer la réelle volonté des parties d'installer ou non le laboratoire à Voisin le Bretonneux ;

ALORS QUE constitue une faute justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur le fait pour ce dernier de modifier unilatéralement les modalités de calcul d'une prime, obligatoire dans son principe mais variable dans son montant et de refuser de verser la prime due et ses accessoires ; que la cassation à

intervenir sur le premier moyen, entraînera la cassation du chef de la rupture et ses conséquences en application de l'article 624 du Code de procédure Civile,

QUE, constitue une faute justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur le fait pour celui-ci de ne pas respecter les engagements pris par lui en matière de plans de stocks options et de promesses d'attribution d'actions ; que la cassation à intervenir sur le deuxième moyen, entraînera la cassation du chef de la rupture et ses conséquences en application de l'article 624 du Code de procédure Civile,

QUE, constitue un manquement à l'obligation de bonne foi justifiant la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur le fait pour un employeur de ne pas fournir les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs imposés unilatéralement au salarié ; que la cassation à intervenir sur le troisième moyen, entraînera la cassation du chef de la rupture et ses conséquences en application de l'article 624 du Code de procédure Civile,

QUE le refus de payer partie de la rémunération et d'indemniser le salarié des charges qui lui sont imposées constitue un manquement justifiant la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur que la cassation à intervenir sur le quatrième moyen, entraînera la cassation du chef de la rupture et ses conséquences en application de l'article 624 du Code de procédure Civile.

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles, du 4 novembre 2010