

## TEXTE INTÉGRAL

### RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

### AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL d'ANGERS

Chambre Sociale

ARRÊT N°

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 19/00128 - N° Portalis DBVP V B7D EOY6.

Jugement Au fond, origine Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire du MANS, décision attaquée en date du 25 Janvier 2019, enregistrée sous le n° 18/00050

ARRÊT DU 11 Mars 2021

APPELANTE :

SOCIETE D'ARMEMENT ET D'ETUDES ALSETEX agissant poursuites et diligences de ses représentants légaux domiciliés en cette qualité audit siège.

...

...

représentée par Me RUBINEL, avocat substituant Maître Benoit GEORGE de la SELARL LEXAVOUE RENNES ANGERS, avocat postulant au barreau d'ANGERS et par Maître CHARRIOU, avocat plaidant au barreau de NANTES

INTIME :

Monsieur R E

...

...

comparant - assisté de Maître Valérie PLANEIX, avocat au barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 07 Décembre 2020 à 9 H 00, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Monsieur BRISQUET, conseiller chargé d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Président : Madame Estelle GENET

Conseiller : Monsieur Yannick BRISQUET

Conseiller : Madame Marie Christine DELAUBIER

Greffier lors des débats : Madame Viviane BODIN

ARRÊT :

prononcé le 11 Mars 2021, contradictoire et mis à disposition au greffé de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Signé par Monsieur BRISQUET, conseiller pour le président empêché, et par Madame Viviane BODIN, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

\*\*\*\*\*

## FAITS ET PROCÉDURE

La société Alsetex, société anonyme appartenant au groupe Etienne Lacroix, a pour activité la fabrication et la vente de produits pyrotechnologiques destinés à la défense, au maintien de l'ordre et à la sécurité civile.

M. R F, né le 19 avril 1960, a été engagé par la société Alsetex à compter du 1er juillet 2014 en qualité de directeur commercial et marketing sous l'autorité du directeur général opérationnel, moyennant un salaire brut mensuel de 7 500 euros, au coefficient 660, groupe V de la classification la convention collective nationale des industries chimiques. Il percevait en dernier lieu un salaire brut mensuel de base de 7795,70 euros, auquel s'ajoutait un avantage en nature véhicule pour 230 euros, ainsi qu'une partie variable.

Après avoir été mis à pied à titre conservatoire par lettre du 4 décembre 2017 portant également convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement qui s'est déroulé le 14 décembre suivant, M. F a été licencié pour faute grave par lettre recommandée du 21 décembre 2017 qui est ainsi motivée :

'Vous avez été engagé le 1er juillet 2014 par la société Alsetex en qualité de directeur commercial et, dans ce cadre, il vous incombe de faire croître l'activité de la société dans le respect des directives et des procédures internes applicables.

Nous avons toutefois été confrontés de votre part à des manquements particulièrement graves à vos obligations professionnelles élémentaires.

Le jeudi 23 novembre 2017, vous avez sollicité notre direction générale pour qu'elle prenne un rendez vous sur Abu Dhabi, avant le 12 décembre 2017, afin de signer un contrat exclusif de distribution de produits de maintien de l'ordre avec une société basée au Moyen Orient, pour le compte d'Alsetex.

Suite à votre sollicitation, le rendez vous de signature a été fixé au mercredi de la semaine suivante le 29 novembre 2017.

Votre expérience professionnelle en matière de relations avec des intermédiaires dans les opérations commerciales à l'international aurait pourtant dû vous alerter sur la nécessité d'être extrêmement prudent dans la conduite de ce dossier, et d'en assurer un suivi très rigoureux.

Il est toutefois apparu que vous avez initié ce rendez vous de signature en vous étant délibérément dispensé de respecter, en amont, la procédure interne de contrôle en vigueur à savoir l'instruction métier 'Gestion des partenaires commerciaux export' rédigée par la direction du développement international (D. D.I.).

Cette procédure prévoit pourtant les étapes indispensables nécessitant, avant signature d'un contrat, la validation des différentes directions (direction du développement international, service juridique...) destinées à assurer la légalité et la régularité du contrat conclu, étapes non finalisées au cas d'espèce :

- \* Absence de qualification du partenaire dans le cadre du processus de la D. D.I.,
- \* Absence de contrat finalisé par la D. D.I. et validé par le service juridique,
- \* Absence du bordereau de 'signature de contrat de distribution' comprenant notamment la signature du directeur commercial d'Alsetex c'est-à-dire vous même.

Il apparaît ainsi que vous n'avez pas hésité à inciter la direction générale à se rendre au Moyen Orient pour signer un contrat de distribution sans l'avoir jamais alertée sur le fait que ce dernier n'était validé ni sur la forme ni sur le fond, exposant ainsi la société et ses dirigeants à des risques particulièrement importants.

C'est le directeur du développement international qui, informé du déplacement que vous aviez initié, a alerté notre directeur général le lundi 27 novembre 2017, au soir, soit la veille du déplacement prévu sur Abu Dhabi, de l'absence de contrat validé.

Le rendez vous n'a pu être annulé ce qui n'est pas sans conséquence sur l'image et la notoriété de la société, du groupe et de ses dirigeants auprès de personnalités éminentes au Moyen Orient. Votre action désordonnée dans ce dossier entache gravement la notoriété de la société Alsetex dont vous êtes le directeur commercial et par voie de conséquence également celle du groupe.

Ces différents faits vous ont été exposés lors de l'entretien du 14 décembre 2017.

Compte tenu de la gravité de ceux ci, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible, et ce y compris durant le préavis. Nous sommes donc au regret de vous notifier par la présente votre licenciement pour faute grave.'

Contestant le bien fondé de son licenciement, M. F a saisi le conseil de prud'hommes du Mans le 9 février 2018 aux fins d'obtenir une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, les indemnités de rupture, un rappel de salaire correspondant à la période de mise à pied conservatoire et les congés payés afférents, des dommages et intérêts pour licenciement vexatoire, des rappels de commissions et une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La société Alsetex s'est opposée à ces demandes et a sollicité la condamnation de M. F au paiement d'une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement du 25 janvier 2019, le conseil de prud'hommes a dit que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et a condamné la société Alsetex à verser à M. F les sommes de :

- 4 678,83 euros à titre de rappel de salaire sur mise à pied et 467,88 euros au titre des congés payés afférents,
- 24 663,48 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 2 466,35 euros au titre des congés payés afférents,
- 11 235,58 euros à titre d'indemnité de licenciement,
- 32 800 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Il a débouté M. F du surplus de ses demandes, débouté la société Alsetex de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile, rejeté la demande d'exécution provisoire au visa de l'article 515 du code de procédure civile et condamné la société Alsetex aux entiers dépens.

La société Alsetex a interjeté appel de cette décision par déclaration transmise par voie électronique au greffe de la cour d'appel le 21 février 2019, son appel portant sur tous les chefs de la décision lui faisant grief.

M. F a constitué avocat le 21 mars 2019.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 18 novembre 2020.

#### PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Dans ses dernières conclusions (n° 2) communiquées par voie électronique le 5 novembre 2019, ici expressément visées, et auxquelles il convient de se référer pour plus ample exposé, la société Alsetex demande l'infirmité du jugement en ce qu'il a jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et l'a condamnée à verser à M. F les sommes de :

- 4 678,73 euros à titre de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire,
- 467,88 euros au titre des congés payés afférents,
- 24 663,48 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 2 466,35 euros au titre des congés payés sur préavis,
- 11 235,58 euros au titre de l'indemnité de licenciement,
- 32 800 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle sollicite sa confirmation pour le surplus et demande à la cour de déclarer M. F irrecevable, en tout cas mal fondé en son appel incident.

La société Alsetex demande en conséquence :

- de déclarer irrecevables ou à tout le moins injustifiées les demandes de M. F ;
- de débouter M. F de l'intégralité de ses demandes ;
- de condamner M. F à lui verser la somme de 3 000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;
- de le condamner aux entiers dépens de première instance et d'appel, en précisant qu'ils seront recouverts en application de l'article 699 du code de procédure civile par Me Daniel Chatteley.

La société Alsetex soutient qu'au cours de l'année 2017, des discussions avaient été engagées entre la direction commerciale et la société ADD (Abu Dhabi Défense) basée au Moyen Orient en vue de la négociation d'un contrat exclusif de distribution de produits de maintien de l'ordre. Elle précise que le rapprochement entre les deux sociétés était intervenu du fait d'un intermédiaire de commerce, M.

M, et d'un collaborateur direct de M. F, M. Q, ingénieur d'affaires qui était en charge de ce projet. Elle souligne que la signature de ce type de contrat doit être précédée de vérifications importantes liées à la nécessité de prévenir les risques de corruption ou de trafic d'influence, de sorte que tout partenaire commercial international doit faire l'objet d'un processus de qualification par la direction du développement international chargée d'identifier des signaux d'alerte en matière de corruption et de mettre en place des contrôles approfondis si nécessaire.

La société Alsetex affirme que M. F savait le 23 novembre 2017 que M. O avait transmis le dossier à la direction du développement international, et plus précisément à Mme D, afin que celle ci procède à l'ensemble des vérifications nécessaires avant que ne se poursuive le processus de validation du partenaire et de validation des actes juridiques avant signature. Elle estime donc qu'en invitant à cette date du 23 novembre 2017 le directeur général de la société, M. I H A, à se rendre à Abu Dhabi avant le 12 décembre 2017 pour la signature du contrat mais sans avoir procédé à aucune vérification préalable concernant l'état d'avancement du dossier, M. F a commis une faute grave dès lors qu'il aurait dû faire preuve d'une prudence et d'une rigueur particulières, s'agissant d'un contrat commercial international avec un distributeur basé aux Emirats Arabes Unis avec lequel elle n'avait jamais traité. Elle ajoute que l'analyse faite ultérieurement par la direction du développement international a mis en évidence plusieurs signaux d'alerte qui ont conduit à une réouverture des négociations et notamment à exclure le ministère de l'intérieur du champ de l'accord.

Subsidiairement, elle observe que le montant des indemnités allouées par les premiers juges est excessif dans la mesure où selon l'article L. 1235-3 du code du travail, M. F ne peut prétendre, en raison d'une ancienneté de 3 ans au jour de son licenciement, qu'à des dommages et intérêts compris entre 3 et 4 mois de salaire et qu'il ne justifie d'aucun élément permettant de justifier l'attribution de dommages et intérêts au delà du minimum prévu. Elle ajoute que M. F a retrouvé un poste moins de deux mois après son licenciement en qualité de directeur commercial de la société Eryma appartenant au groupe Sogetrel.

La société Alsetex conteste les affirmations de M. F selon lesquelles la rupture du contrat de travail avait pour objet de permettre son remplacement par M. C A, fils du directeur général, et souligne qu'après l'arrivée de ce dernier, M. F avait bénéficié d'une augmentation importante de son salaire.

Elle soutient que M. F n'apporte aucune preuve du caractère vexatoire de son licenciement et que s'agissant de sa demande au titre des commissions, il méconnaît la charge de la preuve qui lui incombe en se contentant de produire un tableau qu'il a lui même établi et qui ne comporte aucune précision sur les sommes qui y sont mentionnées. Elle précise que M. F a déjà perçu 3 034,94 euros en octobre 2016 et 1 101,32 euros en mars 2017 au titre de ses commissions. S'agissant de la demande formée pour l'année 2017, elle observe que le contrat précise expressément que le paiement de la part variable éventuellement due au salarié est effectué en mars de l'année suivante et que dans la mesure où M. F a quitté l'entreprise en cours d'année, il n'était pas présent en mars 2018.

\*

Dans ses dernières conclusions récapitulatives communiquées le 4 novembre 2020, ici expressément visées, et auxquelles il convient de se référer pour plus ample exposé, M. F demande la confirmation du jugement en toutes ses dispositions et, y ajoutant, sollicite la condamnation de la société Alsetex à lui verser, outre les intérêts au taux légal et les dépens, les sommes de :

- rappel commissions 2015 : 303 euros ;
- rappel commissions 2016 : 1 425 euros ;
- rappel commissions 2017 : 5 134 euros ;
- congés payés sur rappel de commissions : 686,20 euros ;
- dommages et intérêts pour licenciement vexatoire : 8 230 euros ;
- article 700 du code de procédure civile : 3 000 euros.

Au soutien de ses prétentions, M. F fait valoir qu'il a donné entière satisfaction dans l'exercice de ses fonctions, ainsi qu'en attestent ses évaluations annuelles, la lettre du directeur général opérationnel du 16 décembre 2015 et son augmentation du 1er juin 2017 quelques mois avant le licenciement.

Il conteste formellement avoir commis quelque faute ou manquement que ce soit et, en particulier, d'avoir incité la direction générale à participer à un rendez vous au mépris des procédures en vigueur. Il affirme n'avoir jamais incité M. A à se rendre aux Emirats Arabes Unis ni avoir pris l'initiative d'un rendez vous dans le dossier ADD dont il n'avait pas la responsabilité et dont il ignorait presque tout. Il soutient que M. M était une relation de longue date du groupe Lacroix et de M. I H A et qu'ils entretenaient des relations directes. Il fait valoir que le groupe Lacroix a mis en place en mai 2011 la direction du développement international, direction transverse ayant pour mission, pour l'ensemble du groupe et sous la responsabilité d'un directeur directement rattaché à M. I H A, de piloter les projets de développement à l'international. Il expose que cette nouvelle direction a pris de plus en plus d'importance et qu'elle est devenue en 2016 la seule habilitée à qualifier, c'est-à-dire à valider, les partenaires commerciaux à l'export, à mener les vérifications nécessaires, à vérifier le respect des normes réglementaires et à valider les contrats. Il ajoute qu'à compter du 14 juin 2017, il a été placé sous l'autorité de la direction du développement international. Il estime par conséquent que les vérifications dont l'omission lui est reprochée ne relevaient pas de sa responsabilité.

M. F fait valoir qu'il a été remplacé par M. C A, fils du directeur général de la société et que contrairement à ce qui est affirmé par celle ci, il n'a pas été engagé de processus de recrutement externe en vue de pourvoir à son remplacement puisque ce sont de simples contacts qui ont été pris avec des cabinets de recrutement mais qui n'ont pas été suivis de mandats de recherche.

Il affirme que son licenciement est intervenu dans des circonstances vexatoires au motif notamment qu'il lui a été demandé de quitter l'entreprise sur le champ après avoir été convoqué par le directeur général opérationnel, qu'il a dû restituer immédiatement son ordinateur et son téléphone portable et qu'il n'a pu saluer ses équipes et ses collègues.

S'agissant du paiement du solde de ses commissions, il soutient que c'est à l'employeur de verser aux débats l'ensemble des éléments permettant de vérifier leur calcul.

#### MOTIVATION

- Sur le licenciement :

La lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, doit être suffisamment motivée et viser des faits et griefs matériellement vérifiables, sous peine de rendre le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse.

Selon l'article L. 1235-1 du code du travail, en cas de litige portant sur le licenciement, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles et si un doute subsiste, il profite au salarié.

La faute grave privative du droit aux indemnités de rupture, qu'il appartient à l'employeur de démontrer, correspond à un fait ou un ensemble de faits qui, imputables au salarié, constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise.

Le 23 novembre 2017 à 22h18, M. F a adressé à M. A un courriel dont l'objet était 'Signature du contrat avec ADD à Abu Dhabi' ainsi rédigé : 'Je viens vers vous suite à un contact avec M. M sur le salon K. En effet, ce dernier insiste pour que vous vous rendiez à Abu Dhabi avant le 12 décembre afin de signer le contrat de distribution pour le compte d'Alsetex.

Deux échéances sont importantes pour Alsetex :

1/ la démonstration Dubai Police + la démonstration Abu Dhabi + la police Fédérale prévues fin décembre, début janvier.

2/ le salon ISNR en mars dont les inscriptions sont en cours.

A ces deux titres, ADD veut pouvoir s'engager résolument à nos côtés. En raison du niveau des signataires, le CEO, cousin du vice ministre et le DGO, frère du vice ministre, M. M insiste pour que ce contrat soit signé entre Y Z P et vous même à Abu Dhabi.'

Le 27 novembre 2017, M. A a répondu à M. F dans les termes suivants: 'Je viens de recevoir un coup de fil de F. L m'informant que le contrat que vous me proposez de signer n'a pas été validé par la DDI, encore moins par le service juridique. Je considère ce fait d'une extrême gravité car c'est exposer l'entreprise à des niveaux de risque inconsidérés. J'attends vos explications dans les meilleurs délais.'

Dans un courriel du 28 novembre 2017, M. F a présenté les éléments de clarification suivants : '- M. M est venu nous rencontrer à K et a insisté pour que vous vous rendiez à Abu Dhabi avant le 12 décembre afin que nos 2 entreprises soient prêtes pour les échéances à venir.

- En faisant la synthèse de ma journée, je vous ai donc informé le soir même afin que vous puissiez anticiper cette demande dans

vosre planning.

- Je savais que la DDI était en train de compiler les éléments (structure ADD, contrat...) mais que ceux ci n'étaient pas encore finalisés à l'heure où je vous écrivais.
- Intégrant les contraintes de tous : votre planning, ceux de la DDI, ceux d'ADD, je me suis dit que nous allions réussir à aligner un contrat en bonne et due forme avec votre déplacement et les contraintes d'ADD avant le 12 décembre.
- Ma démarche n'a donc été guidée que par la bonne foi en toute loyauté.'

Cette réponse contredit l'argumentation de M. F selon laquelle il ignorait presque tout du dossier ADD. Il ne conteste d'ailleurs pas que M. Q, ingénieur d'affaires qui suivait ce dossier, était placé sous son autorité. Il résulte des documents intitulés 'reporting commercial' rédigés par M. F et transmis à différents dirigeants et cadres de l'entreprise qu'il suivait bien le dossier ADD puisque celui du 28 septembre 2017 rend compte en page 2 (rubrique Moyen Orient, Emirats Arabes Unis) d'une entrevue avec M. X Z P, cousin du vice ministre de l'intérieur, ainsi que de la volonté d'ADD de représenter la société Alsetex sur place. Il est également évoqué un projet de visite d'ADD en France du 21 au 30 octobre 2017 avec une visite prévue d'Alsetex.

Les organigrammes auxquels M. F se réfère ne démontrent en rien qu'il était placé sous l'autorité de la direction du développement international et celle ci n'avait pas vocation à traiter elle même les dossiers commerciaux mais simplement à les valider et à les sécuriser au plan juridique, de façon notamment à prévenir les risques de corruption pouvant se présenter dans des contrats de vente de matériels sensibles en lien avec la sécurité, conclus avec des entreprises ou des entités étatiques étrangères. Cette interprétation n'est pas contredite par la note interne du 14 juin 2017 selon laquelle M. F 'met en place, sous l'autorité du DDI, les réseaux commerciaux adéquats, pilote les offres et suit les réalisations en vue de satisfaire les clients' puisque le fait que la direction du développement international intervienne dans la mise en place des réseaux ne signifie pas qu'elle doit gérer directement les contrats commerciaux une fois que les réseaux sont agréés et mis en place.

S'il résulte de l'organigramme du 3 juillet 2017 que M. F était directeur marketing et ventes pour le maintien de l'ordre (MO) et la sécurité civile (SC) tandis que M. C A, autre directeur marketing et ventes, avait en charge le soutien des forces (SF), il n'est pas démontré ni même allégué que le contrat avec la société ADD relevait exclusivement des attributions du second directeur marketing et ventes. En tout état de cause, si tel avait été le cas, on comprendrait mal la raison pour laquelle M. F aurait pris l'initiative de transmettre directement au directeur général de la société le souhait exprimé par M. M en faveur de la signature du contrat avant le 12 décembre, sans en informer préalablement, ou au moins simultanément, son homologue en charge du dossier.

M. F était destinataire des notes internes concernant l'organisation et le rôle de la direction du développement international (pièce n° 14 du dossier de l'employeur) et il visait les bordereaux de signature de contrat de distribution qui étaient préalablement signés par cette direction (pièces n° 22). Son courriel en réponse du 28 novembre 2017 confirme cette analyse lorsqu'il écrit qu'il savait 'que la DDI était en train de compiler les éléments (structure ADD, contrat...) mais que ceux ci n'étaient pas encore finalisés à l'heure où je vous écrivais'.

Si M. F se devait effectivement d'informer le directeur général dans les meilleurs délais à propos de la position exprimée par M. M concernant la prétendue urgence à signer le contrat avec la société ADD, il devait également, dans le même temps, l'informer clairement de la situation du dossier qui n'avait pas encore été validé par la direction du développement international. Il aurait également été nécessaire qu'il informe dans le même temps la direction du développement international de la demande présentée par M. N B absence de précaution a conduit le directeur général à organiser son déplacement à Abu Dhabi dès le 27 novembre 2017, dans un délai qui s'est toutefois avéré trop court au regard des diligences qui restaient à accomplir par la direction du développement international pour permettre la signature du contrat avec ses partenaires.

Les allégations de M. F selon lesquelles M. M était en contact direct avec M. I H A pour le suivi du dossier ADD ne reposent sur aucun élément objectif et l'on voit mal de surcroît, si tel était le cas, la raison pour laquelle M. M serait passé par l'entremise de M. F pour obtenir la signature rapide du contrat au lieu de solliciter directement le directeur général.

Si le départ de M. F s'est traduit par une réorganisation à l'issue de laquelle M. C A est devenu l'unique directeur marketing et ventes (MO/SC/SF) à partir de janvier 2018, une recherche de recrutement externe avait toutefois été engagée après le licenciement de M. F et aucun élément objectif ne permet d'affirmer que la faute reprochée à ce dernier a servi de prétexte pour l'écartier au profit du fils du directeur général.

M. F a donc pris le risque d'inviter le directeur général de la société à répondre au vœu exprimé par M. M sans vérifier préalablement que le dossier était en état ou qu'il allait l'être de façon imminente. Contrairement à ce que semble soutenir M. F dans ses

écritures, le grief ne porte pas sur l'omission de vérifications qui ne relevaient pas de sa responsabilité mais sur le fait qu'il ne s'est pas inquiété du processus de validation par la direction du développement international avant de transmettre au directeur général la demande de signature du contrat avec la société ADD. M. Hébert a ainsi commis une maladresse révélatrice d'une mauvaise appréciation de l'étendue de ses responsabilités qui aurait pu avoir des conséquences fâcheuses pour l'entreprise, compte tenu notamment du fait qu'elle travaille dans un secteur sensible. Au regard du niveau de responsabilité de M. F et de la nature particulière de l'activité de l'entreprise, il s'agit d'une faute de nature à conférer une cause réelle et sérieuse au licenciement.

Il n'y a pas lieu en revanche de retenir la qualification de faute grave dans la mesure où le manquement ainsi commis s'analyse en une abstention qui est certes fautive compte tenu du contexte mais qui ne traduit ni une mauvaise foi ni une quelconque déloyauté de la part de M. F et qui n'a pas non plus eu pour effet de placer l'entreprise dans une situation de danger grave et immédiat, de sorte qu'elle ne rendait pas impossible le maintien du contrat de travail.

Le jugement doit dès lors être infirmé en ce qu'il a dit que le licenciement de M. F est dépourvu de cause réelle et sérieuse et en ce qu'il a condamné la société Alsetex au paiement d'une somme de 32 800 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- Sur les conséquences financières de la requalification en licenciement pour cause réelle et sérieuse :

Dans la mesure où l'employeur ne démontre pas l'existence d'une faute grave ayant empêché le maintien du salarié dans l'entreprise, il est justifié de faire droit à la demande de rappel de salaire pendant la période de mise à pied conservatoire pour la somme brute de 4 678,83 euros, outre 467,88 euros au titre des congés payés afférents. Le jugement doit par conséquent être confirmé de ce chef.

En l'absence de faute grave, M. F peut prétendre en vertu de l'article 4 de l'avenant 'ingénieurs et cadres' de la convention collective nationale des industries de la chimie à un préavis de 3 mois. Il y a lieu de confirmer le jugement ayant condamné la société Alsetex au paiement de la somme de 24 663,48 euros, outre celle de 2 466,35 euros au titre des congés payés afférents.

M. F peut également prétendre au paiement d'une indemnité conventionnelle de licenciement en application de l'article 14 du même avenant. En l'absence de toute critique formulée à l'encontre du calcul présenté par M. F et validé par les premiers juges, il y a lieu de confirmer le jugement ayant condamné la société Alsetex au paiement de la somme de 11 235,58 euros.

- Sur les dommages et intérêts pour licenciement vexatoire :

Si la mise à pied conservatoire de M. F s'avère injustifiée en raison de l'absence de faute grave, il ne produit en revanche aucune pièce de nature à démontrer qu'une publicité particulière ait été donnée à son départ, ni qu'il ait été empêché de quelque manière que ce soit de récupérer ses affaires personnelles ni de saluer ses équipes et ses collègues avant son départ.

M. F ne démontrant pas que son licenciement ait été entouré de circonstances vexatoires qui seraient à l'origine pour lui d'un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi, il doit être débouté de sa demande en dommages et intérêts et le jugement doit être confirmé de ce chef.

- Sur les demandes de rappel des commissions :

Un avenant au contrat de travail signé le 26 juillet 2016 a prévu la mise en place d'une part variable s'appliquant de façon rétroactive à l'exercice 2015 et jusqu'au 31 décembre 2017.

Les modalités de calcul et de versement de cette part variable sont ainsi définies : 'La part variable du salarié a pour base de calcul le chiffre d'affaires hors taxes encaissé de l'année (hors chiffre d'affaires intra groupe et hors chiffre d'affaires transport identifiable) sur le périmètre managé, soit le chiffre d'affaires hors taxes encaissé suite aux commandes prises par les ingénieurs d'affaires et commerciaux encadrés en direct et par les affaires gérées directement par l'intéressé. Sont exclues les affaires gérées par les ingénieurs d'affaires et commerciaux Alsetex et qui généreraient du chiffre d'affaires au profit d'autres business units ou sociétés du groupe Etienne Lacroix'. Il est prévu également que la part variable est calculée à partir d'un seuil de déclenchement correspondant à un chiffre d'affaires minimum fixé à 8 500 000 euros et qu'elle ne peut excéder 20 000 euros annuels. Il est enfin prévu que le paiement de cette part variable sera effectué en mars de l'année suivante'.

Lorsque le calcul de la rémunération dépend d'éléments détenus par l'employeur, celui-ci est tenu de les produire en vue d'une discussion contradictoire.

La société Alsetex communique pour les années 2015 et 2016 des documents intitulés 'intéressement directeur commercial' faisant respectivement état de 11 534 943 euros de chiffre d'affaires et d'une part variable de 3 034,94 euros (2015) et de 9 824 566

euros de chiffre d'affaires et d'une part variable de 1 001,32 euros (2016). Le chiffre d'affaires indiqué est à chaque fois un montant global qui ne comporte aucun détail sur la nature des encaissements pris en compte. Ces documents sont établis à la date du 21 octobre 2016 et comportent les signatures de différentes personnes mais pas celle de M. G J prétendues validation de ces calculs qui résulteraient d'échanges de courriels avec M. F ne suffisent pas à rapporter la preuve selon laquelle la base de calcul du chiffre d'affaires est exacte, en l'absence de toute autre explication de la part de l'employeur. Il convient en conséquence de valider les calculs opérés par M. F (pièce n° 15) qui font apparaître une différence en sa faveur de 303 euros pour l'année 2015 et de 1 425 euros pour l'année 2016.

S'agissant de l'année 2017 pour laquelle la société Alsetex soutient qu'aucune somme n'est due au motif que M. F avait déjà quitté l'entreprise en mars 2018, date à laquelle devait intervenir le paiement, le salarié fait valoir, à juste titre, qu'il ne s'agit pas d'une prime telle qu'une prime de vacances ou une prime de treizième mois dont le bénéfice peut être soumis à une condition de présence dans l'entreprise à la date de son versement. Il s'agit en effet ici de la partie variable de la rémunération versée au salarié en contrepartie de son activité, de sorte qu'elle s'acquiert au fur et à mesure et que même si le départ de M. F est intervenu avant la date prévue pour son versement, il ne pouvait être privé d'un élément de sa rémunération auquel il pouvait prétendre au prorata de son temps de présence. En l'absence de tout élément communiqué par la société Alsetex permettant de déterminer la base de calcul du chiffre d'affaires hors taxes encaissé au cours de l'année 2017 sur le périmètre de compétence de M. F, il y a lieu de valider le calcul présenté par ce dernier sur la base d'un chiffre d'affaires de 13634 000 euros donnant lieu au versement d'une part variable de 5 134 euros.

Il convient donc de faire droit au paiement de la somme totale de 6 862 euros brut à titre de rappel sur la rémunération variable et de 686,20 euros brut au titre des congés payés afférents. Le jugement doit par conséquent être infirmé de ce chef.

- Sur les frais irrépétibles et les dépens :

Le jugement doit être confirmé en ses dispositions relatives aux frais irrépétibles et aux dépens.

Aucun motif ne justifie de faire droit à la demande complémentaire présentée au titre de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel par M. F, de sorte que l'indemnité de 3 000 euros allouée par les premiers juges vaudra pour l'ensemble de la procédure de première instance et d'appel.

La société Alsetex, partie perdante, doit être déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile et condamnée aux entiers dépens.

PAR CES MOTIFS

La COUR,

Statuant par arrêt contradictoire, prononcé publiquement et par mise à disposition au greffe,

CONFIRME le jugement prononcé le 25 janvier 2019 par le conseil de prud'hommes du Mans sauf en ce qu'il a :

- dit que le licenciement de M. R F est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
- condamné la société Alsetex à payer à M. R F la somme de 32 800 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- débouté M. R F de sa demande de rappel de commissions (rémunération variable) au titre des années 2015, 2016 et 2017 ;

Statuant à nouveau, du chef des dispositions infirmées et y ajoutant :

DIT que le licenciement de M. R F repose sur une cause réelle et sérieuse mais n'est pas justifié par une faute grave ;

DÉBOUTE en conséquence M. R F de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNE la société Alsetex à payer à M. R F les sommes de 6 862 euros (six mille huit cent soixante deux euros) brut à titre de rappel sur la rémunération variable des années 2015, 2016 et 2017 et 686,20 euros (six cent quatre vingt six euros vingt centimes) brut au titre des congés payés afférents ;

DÉBOUTE M. R F de sa demande complémentaire au titre de l'article 700 du code de procédure civile présentée en appel ;

DÉBOUTE la société Alsetex de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile présentée en d'appel ;

CONDAMNE la société Alsetex aux entiers dépens de la procédure d'appel.

LE GREFFIER, P/ LE PRÉSIDENT EMPÊCHÉ,



Viviane BODIN Yannick BRISQUET

**Composition de la juridiction :** Estelle GENET, Yannick BRISQUET, Viviane BODIN, CHARRIOU (Maître), Maître Valérie PLANEIX, SELARL LEXAVOUE Rennes Angers, RUBINEL (Me)  
**Décision attaquée :** C. Prud. Le Mans Formation paritaire 2019-01-25

Copyright 2021 - Editions Legislatives - Tous droits réservés.