

27 mai 2020

Cour d'appel de Paris

RG n° 17/13002

Pôle 6 - Chambre 9

Texte de la décision

Entête

Copies exécutoires REPUBLIQUE FRANCAISE

délivrées le : AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 9

ARRET DU 27 MAI 2020

(n° , pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 17/13002 - N° Portalis 35L7-V-B7B-B4KCO

Décision déferée à la Cour : Jugement du 07 Septembre 2017 - Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS - RG n° 16/02824

APPELANT

Monsieur [O] [E]

[Adresse 2]

[Localité 4]

Représenté par Me Jean-baptiste VIENNE, avocat au barreau de PARIS, toque : L0030

INTIMÉE

SAS COMPAGNIE FINANCIERE JACQUES COEUR

[Adresse 1]

[Localité 3]

Représentée par Me Frédérique ETEVENARD, avocat au barreau de PARIS, toque : K0065

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 905 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 19 Février 2020, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Mme Graziella HAUDUIN, Présidente, chargée du rapport.

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

Mme Graziella HAUDUIN, présidente de chambre

Mme Sandra ORUS, présidente de chambre

Mme Séverine TECHER, vice-présidente placée

ARRÊT :

- contradictoire

- mise à disposition de l'arrêt au greffe 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 Mme Sandra ORUS, présidente de chambre, pour le magistrat empêché, et par Madame Anouk ESTAVIANNE greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Exposé du litige

RAPPEL DES FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Vu le jugement en date du 7 septembre 2017 par lequel le conseil de prud'hommes de Paris, statuant dans le litige opposant M. [O] [E] à son ancien employeur, la société Compagnie financière Jacques Coeur, a débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes, la société de sa demande formée au titre de l'article 700 du code de procédure civile et condamné M. [E] aux dépens.

Vu l'appel interjeté le 17 octobre 2017 par M. [O] [E] de cette décision qui lui a été notifiée le 20 septembre 2017.

Moyens

Aux termes de conclusions transmises le 12 janvier 2018 par voie électronique, M. [E] demande à la cour de :

- Recevoir M. [O] [E] en ses conclusions,
- Infirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Paris le 7 septembre 2017,

Et, statuant à nouveau,

A titre principal,

- Constaté que la société Compagnie Financière Jacques C'ur (CFJC) n'a pas respecté la garantie de fond prévue par les dispositions conventionnelles,
- Constaté que la société CFJC ne rapporte pas davantage la preuve du caractère réel et sérieux des griefs reprochés à M. [E],
- Dire et juger que le licenciement de M. [E] est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; - Condamner en conséquence la société CFJC à verser à M. [E] les sommes suivantes :

- o 75 660,82 euros, soit l'équivalent de 7,5 mois de salaire, à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- o 13 417,18 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- o 20 176,22 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis (2 mois), outre 2 017,62 euros de congés payés afférents ;
- o 10 088,11 euros à titre de rappels de salaire sur mise à pied conservatoire, outre 1 008,81 euros de congés payés afférents ;
- o 4 126,95 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés ;
- o 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour circonstances vexatoires dans la rupture,

A titre subsidiaire,

- Constaté que la société CFJC ne rapporte pas davantage la preuve du caractère réel et sérieux des griefs reprochés à M. [E],
- Dire et juger en conséquence que le licenciement de M. [E] ne repose pas sur une faute grave mais seulement sur une cause réelle et sérieuse ;
- Condamner en conséquence la société CFJC à verser à M. [E] les sommes suivantes :
 - o 13 417,18 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;
 - o 20 176,22 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis (2 mois), outre 2 017,62 euros de congés payés afférents ;
 - o 10 088,11 euros à titre de rappels de salaire sur mise à pied conservatoire, outre

1 008,81 euros de congés payés afférents ;

o 4 126,95 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés ;

o 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour circonstances vexatoires dans la rupture,

En tout état de cause,

- Condamner la société CFJC aux sommes suivantes :

o 60 000 euros au titre de la rémunération variable due sur l'exercice 2015 ;

o 6 000 euros au titre des congés payés afférents ;

o 3 287 euros au titre de la rémunération variable due sur l'exercice 2016 ;

o 328,70 euros au titre des congés payés afférents ;

o 30 063,74 euros au titre des heures supplémentaires majorées et effectuées en 2015 et 2016, outre 3 006,37 euros de congés payés afférents ;

o 49 950,15 euros à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé ;

o 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect des dispositions relatives aux temps de pause et repos ;

o 2 000 euros à titre de dommages-intérêts pour frais de mutuelle engagés.

- Condamner la société CFJC à verser à M. [E] une somme de 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- Condamner la société CFJC aux entiers dépens ;

- Débouter la société CFJC de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.

Aux termes de conclusions transmises le 28 mars 2018 par voie électronique, la société Compagnie financière Jacques Coeur demande à la cour de :

- Confirmer le jugement entrepris en tous ses dispositions,

- Dire et juger que l'article 60 de la Convention collective nationale des activités de marchés financiers n'institue pas une procédure conventionnelle de licenciement.

- Dire et juger que M. [E] ne rapporte pas la preuve du caractère abusive de son licenciement, de son droit à une rémunération variable et, dans tous les cas, d'un préjudice certain réel et actuel consécutif à son licenciement.

En conséquence,

- Débouter M. [E] de l'ensemble de ses demandes de condamnation formées à l'encontre de la société CJFC.

A titre très subsidiaire,

- Minorer à de plus justes proportions le montant des condamnations qui seraient prononcées à l'encontre de la société

En toutes hypothèses,

- Condamner M. [E] à régler à la société CJFC la somme de 5 000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens dont distraction au profit de Maître Etevenard en application de l'article 699 du CPC.

Vu la clôture du 22 janvier 2020 et la fixation de l'affaire à l'audience du 19 février 2010.

Motivation

SUR CE, LA COUR :

M. [O] [E], engagé le 19 août 2003 en qualité de cadre commercial par la société compagnie financière Jacques C'ur, a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 25 janvier 2016 par lettre du 15 janvier précédent, entretien reporté au 1er février 2016 par l'employeur, mis à pied à titre conservatoire le 15 janvier de 16, puis licencié pour faute lourde par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 16 février 2016 pour les griefs suivants :

- la signature d'un contrat tripartite entre la société Capital Shuttle, Arenes Partners (dont M. [E] est président) et CFIC, sans même en avoir averti cette dernière,

- la signature au nom d'Arenes Partners d'un contrat d'assistance générale avec un tiers représentant un client de CFJC,

- la réponse à une invitation d'un des partenaires CFIC, en tant que représentant de la société Arenes Partners,

- la suppression de son poste informatique de tous les mails concernant son activité de

l'année 2015 ;

- le transfert de données confidentielles et de données commerciales sur l'adresse mail de la société Arenes Partners,

- l'annonce de son départ à un client.

Contestant la légitimité de son licenciement et estimant ne pas avoir été rempli de ses droits au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail, M. [E] a saisi le conseil de prud'hommes de Paris, qui, statuant par jugement dont appel, l'a débouté de toutes ses demandes.

Sur la rémunération variable :

Le contrat de travail régularisé entre les parties prévoit, outre le versement d'une rémunération brute annuelle de 60'000 euros, une prime de résultat annuelle en fonction d'objectifs individuels et collectifs fixés chaque année, le contrat prévoyant que cette prime peut représenter 60'000 euros si tous les objectifs sont atteints. Le contrat fixe ensuite les modalités de versement de la prime pour l'année 2013 et les objectifs devant être atteints pour l'année 2014 avec paiement au plus tard le 31 mars 2015 de la prime sous condition d'être toujours dans les effectifs de l'entreprise à cette date.

Tout d'abord, il convient de relever que le principe même d'une rémunération variable annuelle est acté par le contrat de travail.

Ensuite, si la présence dans l'entreprise peut être érigée en condition d'ouverture d'un droit à un élément de la rémunération comme l'est la prime de résultat, son défaut ne peut pas entraîner la perte d'un droit déjà ouvert, si bien que l'employeur ne peut se prévaloir du départ du salarié de l'effectif le 16 février 2016 pour le priver de la rémunération variable le cas échéant acquise au titre de son activité de l'année 2015 et de la partie travaillée de l'année 2016.

Il ressort du document «'entretien de fin d'année'» signée pour l'employeur et M. [E] le 16 février 2015 que le salarié a volontairement et en toute connaissance de cause renoncé pour l'année 2013 à sa part variable, indiqué s'agissant de la part variable au titre de son activité en 2014 attendre de son employeur le versement d'une somme de 51'000 euros pouvant cependant être négociée en contrepartie de jours de congés, que l'employeur a accepté cette négociation à hauteur de 5000 euros et enfin, contrairement à ce que soutient le salarié, que des objectifs pour l'année 2015 ont été fixés comme suit :

« ' pour le salarié : générer plus de 350 K Eur de PNL pour CFJC se décomposant en 10 millions en AM sur l'Italie, 10 millions en AM sur la France dont 1 million sur MAM, 10 millions sur idinvest Digital et 20 millions sur sur idinvest fonds de dettes,

pour l'employeur : 40 M€ de levées au total dont 20 millions sur l'Italie (tout support confondu).'»

Les bulletins de paie révèlent que le salarié a perçu au titre de la part variable 5 000 euros en mars 2015 et 20 000 euros en juin 2015, soit des sommes relatives à l'activité déployée en 2014. Cependant, il convient d'observer que la demande en paiement du salarié ne porte pas sur l'année 2014 mais bien sur l'année 2015 et une partie de l'année 2016. Or, pour ces deux périodes, M. [E] ne produit aucun élément sur ses résultats individuels qu'il se contente de qualifier d'excellents, notamment en rapport avec son activité déployée en Italie. Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a rejeté les demandes formées au titre de la rémunération variable 2015 et 2016.

Sur les heures supplémentaires :

S'il résulte de l'article L.3171-4 du code du travail que la preuve des heures supplémentaires effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge les éléments de nature à étayer sa demande.

Par ailleurs, de l'application des articles L.3121-10 et L.3121-20 du code du travail, il ressort que les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de 35 heures réalisées et décomptées par semaine civile, sauf dérogation conventionnelle ou réglementaire.

En l'espèce, le contrat de travail ne prévoit aucune durée, ni aucun horaire du travail. Les bulletins de salaire mentionnent quant à eux une rémunération mensuelle pour 151,67 heures.

Les éléments versés au débat par le salarié permettent d'étayer la demande formée puisqu'il établit avoir travaillé à des heures matinales et/ou tardives (envoi de courriels), durant certaines fins de semaine et s'être déplacé très fréquemment en Italie avec des temps de trajet importants. L'employeur quant à lui ne produit aucun élément justifiant des horaires effectivement réalisés, étant observé qu'il ne peut utilement se retrancher derrière la liberté affirmée de gestion du temps de travail laissée au salarié ou l'impossibilité pour elle de connaître la répartition faite par l'intéressé entre son activité pour l'entreprise et celle déployée au sein de sa société Arenes Partners.

Il convient en conséquence d'infirmier le jugement entrepris et de condamner la société intimée à verser à M. [E] 30 063,74 euros au titre des heures supplémentaires majorées et effectuées en 2015 et 2016, outre 3 006,37 euros de congés payés afférents.

En revanche, aucun élément ne permet d'imputer à l'employeur une volonté manifeste de dissimuler le travail accompli par l'intéressé, celui-ci ayant par ailleurs été embauché sous contrat à durée indéterminée écrit et sans qu'il soit argué d'une quelconque défaillance dans l'accomplissement des diverses formalités relatives à l'embauche, si bien que le jugement déféré sera par ces motifs substitués confirmé en ce qu'il a rejeté la demande formée au titre de l'indemnité pour travail dissimulé.

L'absence de tout contrôle et de respect par l'employeur des dispositions en matière de temps de pause et de repos a fait subi un préjudice au salarié qui sera exactement réparé, par infirmation du jugement entrepris, par des dommages-intérêts à hauteur de 500 euros.

Demande de dommages-intérêts pour frais de mutuelle engagés :

Il n'est produit aucun élément de nature à établir le préjudice subi par le salarié résultant de l'adhésion à une mutuelle après la rupture de son contrat de travail

Le jugement, par ces motifs substitués, sera confirmé en ce qu'il a rejeté cette demande.

Sur le licenciement :

L'article 60 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010, dont l'application au présent litige ne fait l'objet d'aucune contestation, dispose que le salarié licencié pour faute grave ou lourde a la faculté de saisir, par lettre recommandée avec accusé de réception, la commission paritaire prévue aux articles 30 et 31 de la CCNM dans les 15 jours qui suivent la notification du licenciement.

L'article 30 de cette convention donne compétence à la commission paritaire pour notamment formuler des avis en cas de licenciement individuel d'un salarié pour faute grave ou lourde, en se prononçant sur la qualification des fautes professionnelles invoquées.

La consultation d'un organisme chargé, en vertu d'une disposition conventionnelle, de donner son avis sur un licenciement pour faute décidé par l'employeur constitue pour le salarié une garantie de fond. Le licenciement prononcé pour un motif disciplinaire, sans que le salarié ait été avisé qu'il pouvait saisir cet organisme, ne peut avoir de cause réelle et sérieuse ;

Le licenciement disciplinaire de M. [E] survenu sans information par l'employeur de son droit à saisir la commission paritaire visée par l'article 30 précité est donc dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Le jugement sera donc infirmé sur ce point.

Le salarié est par conséquent en droit de prétendre, non seulement aux indemnités de rupture, indemnité compensatrice de préavis augmentée des congés payés afférents, indemnité conventionnelle de licenciement, rappel de salaire pour la période de mise à pied

conservatoire et les congés payés y afférents, mais également à une indemnité de congés

payés ainsi qu'à des dommages-intérêts au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le salaire moyen à prendre en considération pour fixer les droits du salarié sera celui reconstitué pour les douze derniers mois entiers travaillés, soit 2015, par la prise en considération des heures supplémentaires éludées, égal à 10 088,11 euros, étant observé que ce montant ne fait l'objet d'aucune contestation subsidiaire par la société.

Sur cette base, il sera alloué à M. [E] les sommes revendiquées par lui au titre des indemnités de rupture, soit le préavis et les congés payés y afférents (2 mois), l'indemnité conventionnelle de licenciement résultant de l'application de la convention collective (2 mois par année d'ancienneté et 2 ans et 8 mois), le rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire et l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant à 8,85 jours (solde au dernier jour travaillé figurant sur le bulletin de paie de janvier 2016), toutes sommes qui correspondent aux droits du salarié et qui ne

font l'objet d'aucune contestation subsidiaire par la société intimée.

Justifiant d'une ancienneté supérieure à deux ans dans une entreprise occupant habituellement au moins onze salariés, M. [E] peut prétendre à l'indemnisation de l'absence de cause réelle et sérieuse sur le fondement de l'article L.1235-3 du code du travail, dans sa version alors applicable. En considération de sa situation particulière et eu égard notamment à son âge (34ans), à l'ancienneté de ses services (2 ans et 8 mois), la cour dispose des éléments nécessaires pour évaluer la réparation qui lui est due à la somme de 60 600 euros.

Il n'est justifié d'aucune circonstance vexatoire ayant entouré le licenciement, la mise à pied conservatoire ne revêtant pas par principe une telle nature, si bien que le jugement sera confirmé en ce qu'il a rejeté la demande indemnitaire formée à ce titre par M. [E].

Le salarié ayant plus de deux ans d'ancienneté et l'entreprise occupant habituellement au moins onze salariés, il convient de faire application des dispositions de l'article L.1235-4 du code du travail et d'ordonner à l'employeur de rembourser à l'antenne pôle emploi concernée les indemnités de chômage versées à l'intéressé depuis son licenciement dans la limite de trois mois de prestations.

Il y a lieu de rappeler que les condamnations portent intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation, 19 septembre 2016, pour les créances salariales et à compter du présent arrêt pour le surplus.

Les intérêts échus produiront intérêts à compter du jour de la demande expressément présentée en première instance, dès lors qu'ils seront dus au moins pour une année entière, conformément aux dispositions de l'article 1343-2 du code civil.

La société intimée, qui succombe principalement, sera condamnée à supporter les dépens de première instance et d'appel et à payer à M. [E] une indemnité procédurale de 2 500 euros.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

La cour,

Confirme le jugement en ses dispositions rejetant les demandes formées au titre de la rémunération variable, ^{27 mai 2020} au travail dissimulé, aux dommages-intérêts pour frais de mutuelle et aux dommages-intérêts pour licenciement vexatoire ;

L'infirmes pour le surplus et statuant à nouveau :

Dit le licenciement pour faute lourde de M. [O] [E] dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

En conséquence, condamne la société Compagnie financière Jacques Coeur à lui verser les sommes suivantes :

- o 30 063,74 euros au titre des heures supplémentaires majorées et effectuées en 2015 et 2016 et 3 006,37 euros de congés payés afférents ;
- o 13 417,18 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- o 20 176,22 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis (2 mois) et 2 017,62 euros de congés payés afférents ;
- o 10 088,11 euros à titre de rappels de salaire sur mise à pied conservatoire et 1 008,81 euros de congés payés afférents ;
- o 4 126,95 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés ;
- o 500 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect des dispositions relatives aux temps de pause et repos ;
- o 60 600 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Avec intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation, 19 septembre 2016, pour les créances salariales et à compter du présent arrêt pour le surplus ;

Dit que les intérêts échus produiront intérêts dès lors qu'ils seront dus au moins pour une année entière, et ce à compter de la demande de capitalisation;

Ordonne à la société Compagnie financière Jacques Coeur de rembourser à l'antenne pôle emploi concernée les indemnités de chômage versées à l'intéressé depuis son licenciement dans la limite de trois mois de prestations ;

Rejette toutes autres demandes ;

Condamne la société Compagnie financière Jacques Coeur à supporter les dépens de première instance et d'appel et à

LE GREFFIER P/ le magistrat empêché

LA PRÉSIDENTE

Décision de la Cour de cassation

Cour de cassation Chambre sociale 29 juin 2022

VOIR LA DÉCISION 

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 29-06-2022
- Cour d'appel de Paris K9 27-05-2020