

16 mai 2019

Cour d'appel de Versailles

RG n° 16/04882

21e chambre

Texte de la décision

Entête

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

21e chambre

ARRET N°

CONTRADICTOIRE

DU 16 MAI 2019

N° RG 16/04882

AFFAIRE :

[Z] [E]

C/

S.A.R.L. CITRIX SYSTEMES FRANCE

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 29 Septembre 2016 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de NANTERRE

N° Section : E

N° RG : 13/01609

Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées à :

la SELARL LEXAVOUE PARIS-VERSAILLES

Me Mélina PEDROLETTI

le : 17 mai 2019

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE SEIZE MAI DEUX MILLE DIX NEUF,

La cour d'appel de Versailles, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Monsieur [Z] [E]

né le [Date naissance 1] 1978

à [Localité 3] (91)

de nationalité Française

[Adresse 2]

[Localité 1]

comparant en personne

Représentant : Me Martine DUPUIS de la SELARL LEXAVOUE PARIS-VERSAILLES, Postulant, avocat au barreau de
VERSAILLES, vestiaire : 625 - Représentant : Me Laurence CIER, Plaidant, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : E1613

APPELANT

S.A.R.L. CITRIX SYSTEMES FRANCE immatriculée au RCS de NANTERRE sous le N° 410 117 303, agissant poursuites et diligences de ses représentants légaux domiciliés audit siège en cette qualité

N° SIRET : 410 11 7 3 03

[Adresse 1]

[Adresse 3]

[Localité 2]

Représentant : Me Bérangère DE NAZELLE de la SCP AUGUSTE ET DEBOUZY, Plaidant, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : P438 - Représentant : Me Mélina PEDROLETTI, Postulant, avocat au barreau de VERSAILLES, vestiaire : V 626 - N° du dossier 23531

INTIMEE

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 786 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 19 Février 2019 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Madame Bérénice HUMBOURG, Conseiller chargé du rapport.

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

Monsieur Philippe FLORES, Président,

Madame Florence MICHON, Conseiller,

Madame Bérénice HUMBOURG, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Madame Christine LECLERC,

Exposé du litige

Faits et procédure

M. [Z] [E] a été engagé le 8 février 2011 par la société Citrix Systèmes France, en qualité d'ingénieur commercial, statut cadre, position 3.1, selon contrat de travail à durée indéterminée prévoyant une rémunération fixe de 75 000 euros versée sur douze mois, une rémunération variable d'un montant de 50 000 euros bruts à 100 % d'objectif atteint, un avantage en nature au titre du véhicule de fonction. Les parties ont également soumis la relation de travail à une convention de forfait en jours. M. [E] était affecté à l'équipe ERM 'Grands Comptes'.

A compter du 1er avril 2012, sa rémunération fixe annuelle a été portée à la somme de 76 875 euros et sa rémunération variable à la somme de 51 250 euros.

L'entreprise, qui exerce une activité de conseil en systèmes et logiciels informatiques, emploie plus de dix salariés et relève de la convention collective dite Syntec.

M. [E] a été arrêté pour maladie du 13 décembre 2012 au 11 février 2013.

Le 15 mars 2013, M. [E] a été convoqué à un entretien préalable fixé au 27 mars 2013.

Le 30 mars 2013, M. [E] a été licencié pour insuffisance de résultats et opposition au pouvoir hiérarchique. Il a été dispensé d'exécuter son préavis de trois mois.

Par requête du 4 juin 2013, M. [E] a saisi le conseil de prud'hommes de Nanterre afin de contester les conditions d'exécution et de rupture de son contrat de travail et d'obtenir le paiement de sommes diverses, notamment au titre des heures supplémentaires et de la prime sur objectif au titre de l'année 2012.

Par jugement rendu le 29 septembre 2016, le conseil (section encadrement) a :

- dit que la société Citrix Systèmes France n'a pas modifié unilatéralement le contrat de travail,
- dit que le licenciement de M. [E] est fondé sur une cause réelle et sérieuse,
- dit que la convention de forfait en jours de M. [E] est régulière, opposable et valable,
- dit que les demandes relatives aux commissions et aux heures supplémentaires ne sont pas causées,
- débouté M. [E] de ses demandes au titre d'heures supplémentaires et de congés payés afférents,
- débouté M. [E] de ses demandes au titre de commissions 2011 et 2012 et congés payés afférents,
- débouté M. [E] de toutes ses autres demandes,
- condamné M. [E] aux entiers dépens,
- débouté la société Citrix Systèmes France de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le 2 novembre 2016, M. [E] a relevé appel total de cette décision par voie électronique.

Par ordonnance rendue le 23 janvier 2019, le conseiller chargé de la mise en état a ordonné la clôture de l'instruction et a fixé la date des plaidoiries au 19 février 2019.

Moyens

Par dernières conclusions écrites du 22 janvier 2019, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé de ses moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile, M. [E] demande à la cour d'infirmier le jugement déferé et de :

- constater le non-respect par la société Citrix Systèmes France de ses obligations contractuelles,
- constater la modification du contrat de travail imposée unilatéralement,
- constater la nullité du forfait en jours,

par conséquent :

- condamner la société Citrix Systèmes France au paiement des sommes suivantes :

10 000 euros de dommages-intérêts au titre de l'exécution de mauvaise foi du contrat de travail,

15 000 euros de dommages-intérêts au titre de la violation des dispositions de l'article L.4121-1 du code du travail,

31 172,53 euros bruts de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires,

3 117,25 euros bruts au titre des congés payés afférents,

4 648,14 euros bruts de rappel de salaires au titre des congés payés sur les commissions versées en 2011,

19 387 euros bruts de rappel de salaires sur la prime sur objectif au titre de l'année 2012,

1 938,70 euros bruts au titre des congés payés afférents,

3 186,30 euros bruts au titre des congés payés sur les commissions versées en 2012,

2 844,72 euros bruts de rappel de salaires au titre des congés payés sur les commissions versées en 2013,

32 378,04 euros bruts au titre du solde sur indemnité compensatrice de préavis,

3 237,80 euros bruts au titre du solde sur congés payés afférents au préavis,

3 831,89 euros nets au titre du solde sur indemnité conventionnelle de licenciement,

- dire et juger et au besoin constater l'absence de tout fondement au licenciement prononcé à son encontre,

Par conséquent :

- condamner la société Citrix Systèmes France à lui verser les sommes suivantes :

200 000 euros nets de CSG/CRDS au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- ordonner la remise des documents modifiés concernant la cessation des relations contractuelles sous astreinte de 100 euros par jour de retard et par document à compter de la décision à intervenir (le solde de tout compte, l'attestation Pole Emploi, le certificat de travail),

- condamner la société Citrix Systèmes France à la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- les intérêts au taux légal sur le tout à compter de l'introduction de la demande avec capitalisation des intérêts par application de l'article 1154 du code civil,

- condamner la société Citrix Systèmes France aux entiers dépens.

Par dernières conclusions écrites du 4 décembre 2018, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé de ses moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile, la société Citrix Systèmes France demande à la cour de :

- confirmer le jugement déféré en toutes ses dispositions,

A titre reconventionnel,

- condamner M. [E] au paiement de la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Motivation

Motifs,

Sur l'exécution du contrat

Sur les demandes au titre des commissions

M. [E] soutient que les objectifs pour l'année 2012 ayant été fixés en anglais, ils ne peuvent lui être opposés et qu'il doit donc bénéficier de la totalité de la rémunération variable prévue pour l'année 2012, soit un solde restant dû de 19 387 euros, qu'en outre, la clause selon laquelle 'la rémunération variable s'entend congés payés inclus' ne lui est pas opposable, du fait de son imprécision, ce qui le rend bien fondé à solliciter le paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés au titre de sa rémunération variable pour les années 2011 à 2013.

La société rétorque que M. [E], qui a signé le plan de rémunération variable 2012, n'a jamais émis la moindre réserve quant à la compréhension des objectifs fixés, était parfaitement bilingue, et que ses objectifs étant uniquement chiffrés, ils étaient transmis par la hiérarchie sous forme de tableau de chiffres et discutés ensuite avec le supérieur hiérarchique en français, qu'en outre, la clause du contrat de travail afférente à la rémunération prévoyait que les congés payés étaient bien inclus à la seule rémunération variable, ladite clause ayant été expressément acceptée par le salarié.

- Quant au rappel de commission pour l'année 2012

Dans le cadre de ses fonctions, M. [E] avait la charge d'un portefeuille de grands comptes clients déterminé et attribué par la société à chaque début d'année civile. L'article VI du contrat de travail prévoit une rémunération fixe et une rémunération variable en fonction d'atteinte des objectifs définis et communiqués au salarié chaque année par la société.

En application des dispositions de l'article L. 1321-6 du code du travail, tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail, doit être rédigé en français, sauf s'agissant de documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Or, il ressort des pièces produites que le plan de commissionnement et les objectifs pour l'année 2012 ont été communiqués à M. [E] par un document en langue anglaise.

Lorsque les documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle sont rédigés en anglais, le salarié peut se prévaloir de leur inopposabilité, peu important que le salarié maîtrise ou non la langue étrangère utilisée, étant au surplus relevé qu'aux termes même de l'entretien d'évaluation pour 2011, il est précisé que le salarié travaille pour améliorer son anglais, ce qui démontre qu'il ne saisisait pas nécessairement toutes les nuances.

Ainsi, les objectifs fixés dans des documents en anglais sont inopposables à M. [E] qui peut donc solliciter le paiement de l'intégralité de la rémunération variable fixée pour l'année 2012, à savoir 51 250 euros, soit un solde restant dû de 19 387 euros bruts, après déduction des avances perçues en cours d'année.

- Quant au rappel de congés payés sur les commissions des années 2011, 2012 et 2013

L'inclusion des congés payés dans les commissions ne peut résulter que d'une convention expresse entre l'employeur et le salarié, la clause incluant les congés payés dans la rémunération devant être transparente et compréhensible.

La clause du contrat de travail, qui se borne à mentionner que la rémunération variable 's'entend congés payés inclus', sans préciser la répartition entre la rémunération et les congés payés, n'est ni transparente ni compréhensible et ne peut donc être opposée au salarié.

M. [E] est donc bien fondé à solliciter le versement d'une indemnité de congés payés sur la rémunération variable des années 2011 à 2013, soit les sommes suivantes, compte tenu du rappel alloué pour 2012 et des pièces versées au débat, notamment les fiches de paie : au titre de l'année 2011, 4 648,14 euros bruts, au titre de l'année 2012 : 5 125 euros bruts et au titre de l'année 2013 : 2 844,72 euros bruts.

Le jugement sera infirmé en ce sens.

Sur les demandes de rappels de salaire au titre des heures supplémentaires

M. [E] fait valoir que ni la convention collective de branche, ni l'accord d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 30 novembre 2001 instituant la convention de forfait en jours ne prévoient de dispositions relatives

aux modalités de suivi de l'organisation du travail des intéressés, de l'amplitude horaire et de leur charge de travail, ou de la prise de jours de congés, qu'en outre aucun suivi de la charge de travail n'a été réalisé, ce qui rend nulle la convention de forfait en jours prévue au contrat, et le rend bien-fondé à demander le paiement des heures supplémentaires qu'il a effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail, soit 35 heures.

La société rétorque que la convention de forfait en jours est valable et que la charte du 30 novembre 2001 prévoit des modalités de suivi de l'organisation du travail et de l'amplitude des journées travaillées, mises en place pour lui permettre de s'assurer du respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire des salariés avec un état déclaratif permettant de contrôler la charge de travail du salarié, que M. [E] avait également des points trimestriels avec sa hiérarchie au cours desquels il lui appartenait de signaler toute éventuelle surcharge de travail et non respect de ses droits à la santé et au repos, qu'il n'a jamais élevé la moindre remarque à ce sujet, et ne démontre pas avoir effectué le moindre état déclaratif de son activité conformément aux dispositions de la charte dont il avait parfaitement connaissance. Elle soutient également qu'il ne lui est pas possible d'organiser sa défense sur les seules déclarations péremptoires du salarié, non étayées par des éléments de preuve pour justifier des heures supplémentaires qu'il allègue.

- Quant à la validité du forfait annuel en jours prévu au contrat de travail

Est nulle la convention de forfait en jours mise en place dans le cadre d'un accord ou d'une convention collective ne comportant pas de dispositions de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé. Ne constitue pas une garantie suffisante de nature à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés, la seule tenue d'un entretien annuel ou trimestriel avec le supérieur hiérarchique.

L'article V du contrat de travail de M. [E] relatif aux horaires de travail mentionne notamment que le salarié relève de la catégorie des cadres autonomes, dispose d'une grande latitude dans son organisation du travail et dans sa gestion du temps et que la durée de référence est par conséquent de 218 jours au maximum par an dans les conditions prévues par la charte qui est entrée en vigueur le 31 décembre 2001.

Or, ni la convention collective de branche dite Syntec, ni l'accord d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 30 novembre 2001 ne prévoient de dispositions de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables ou qui assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé. En effet, il est laissé à l'initiative du salarié de déclarer son temps de travail et de signaler à son supérieur les éventuelles surcharge de travail, avec un seul contrôle opéré annuellement. Ainsi aucune mesure n'était prévue par l'entreprise pour apprécier au fur et à mesure de l'exécution du travail si l'amplitude et la charge de travail restaient raisonnables.

Ainsi, la convention de forfait en jours est nulle, peu important à cet égard que durant la relation de travail, M. [E] n'ait jamais contesté sa validité. La durée du travail doit donc être calculée selon les modalités de droit commun, le salarié pouvant prétendre au paiement des heures supplémentaires qu'il a accomplies.

- Quant aux heures supplémentaires alléguées

Aux termes de l'article L. 3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Il appartient, cependant, au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement exécutés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments.

A l'appui de sa demande, le salarié produit un décompte établi du 20 août 2012 au 16 décembre 2012 mentionnant le nombre d'heures supplémentaires alléguées par jour et par semaine, ainsi que son agenda électronique mentionnant des activités certains jours à compter de 8h ou en fin de journée à 19h, ainsi que quelques échanges de mails mentionnant des horaires tardifs.

Ces documents sont suffisamment précis pour que l'employeur puisse répondre en fournissant ses propres éléments.

La société qui rétorque que le salarié ne fournit aucune précision sur les amplitudes journalières qu'il aurait effectuées et ne décrit en rien les activités justifiant des heures supplémentaires dont il se prévaut, ne produit pas d'élément de nature à justifier les horaires qui, selon elle, auraient réellement été suivis par M. [E] et se contente de critiquer les pièces produites, en mentionnant notamment que certains des mails reçus tardivement contenaient des informations et non des consignes de tâches à accomplir immédiatement.

Ainsi, il ressort de l'ensemble des pièces produites au débat que le salarié a bien exécuté des heures supplémentaires sans pour autant atteindre le montant réclamé, étant également relevé que M. [E] mentionne des heures supplémentaires jour par jour alors que l'appréciation doit être effectuée par semaine en fonction de l'ensemble des heures travaillées. En outre, contrairement à ce qu'il soutient, la rémunération variable qui est calculée annuellement en fonction de la réalisation d'objectifs fixés pour un exercice, n'entre pas dans l'assiette de calcul des heures supplémentaires qui n'inclut que les éléments de rémunération liés au salaire de base et à ses accessoires versés en contrepartie de l'activité horaire du salarié et indépendants de la réalisation ou non des objectifs fixés. La créance de salaires sera donc fixée à la somme de 6 000 euros brut et 600 euros de congés payés afférents.

Le jugement sera infirmé en ce sens.

Sur le respect par l'employeur de l'obligation de sécurité

M. [E] soutient qu'il n'a pas pu exercer, dans des conditions normales son droit au repos quotidien et hebdomadaire dont l'employeur doit être en mesure de démontrer le respect, qu'il a pu être amené à travailler très fréquemment plus de dix heures par jour, voire plus de treize heures ou le week end, ce qui l'a épuisé physiquement et mentalement, que la visite de reprise ne sera réalisée que 3 semaines après son retour d'arrêt maladie, soit le 4 mars 2013, alors qu'elle aurait

dû être réalisée au plus tard le 19 février 2013.

Tenu d'une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, l'employeur doit en assurer l'effectivité et il lui appartient de rapporter la preuve du respect des temps de repos du salarié.

La surcharge de travail alléguée par le salarié n'apparaît pas établie, au regard notamment des éléments examinés à l'appui de la demande d'un rappel de salaire pour des heures supplémentaires alléguées au surplus uniquement sur le second semestre 2012. Par ailleurs, si effectivement la visite médicale de reprise a eu lieu le 4 mars 2013, soit trois semaines après le retour de M. [E], celui-ci a été déclaré apte à son poste et ne justifie pas d'un préjudice à ce titre.

En revanche, la société ne justifie pas du respect du repos quotidien de onze heures consécutives, qui apparaît ne pas avoir été atteint à quelques reprises au cours du second semestre 2012 selon les annotations de l'agenda électronique produit au débat, ce qui justifie l'allocation de la somme de 1 000 euros à ce titre.

Sur l'exécution déloyale du contrat de travail

Le salarié soutient enfin qu'en violation des dispositions de l'article L.1222-1 du code du travail, la société a commis un manquement grave en augmentant dans de telles proportions ses objectifs qu'ils étaient manifestement devenus irréalisables et l'ont poussé à travailler au-delà des limites légales de durée du travail.

La société rétorque à juste titre que le salarié a déjà demandé des indemnisations diverses au titre de ces manquements et ne justifie pas d'un préjudice distinct.

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a rejeté cette demande.

Sur la rupture du contrat

La lettre de licenciement du 30 mars 2013, qui fixe les limites du litige, est ainsi libellée :

'A la suite de l'entretien préalable tenu le 27 mars 2013, nous vous notifions par la présente votre licenciement pour les raisons suivantes :

Vous ne vous acquittez que très imparfaitement des fonctions de « Enterprise Account Manager » (Ingénieur commercial grands comptes) qui vous sont confiées en exécution de votre contrat de travail.

Dans un contexte de vente des produits et services de notre société par l'intermédiaire de partenaires (vente indirecte), votre poste de « Enterprise Account Manager », pour le secteur Energie, consiste à orchestrer un ensemble d'actions tant auprès de clients dont vous avez la charge qu'auprès de nos partenaires qui travaillent avec ces clients en liaison avec les autres fonctions de notre société sur ces comptes, pour conclure des ventes de produits et services.

Vous nous avez rejoint le 08 février 2011 et force est de constater que vous n'avez pas atteint vos objectifs commerciaux ni en 2011, ni en 2012 (52,23% en 2011 et 65,68% en 2012).

Dans le même temps, vos collègues travaillant sur le même type de fonction ont tous eu des résultats supérieurs aux vôtres avec des pourcentages de réalisation allant de 74% à 186% pour une moyenne d'équipe à 89%, alors qu'en comparaison vous n'avez atteint que 60%.

De ce fait votre supérieur, Monsieur [D] [K] vous a informé lors d'une réunion le 05 novembre 2012 de sa décision de vous mettre sur un plan d'amélioration de la performance.

Un document vous a été remis ce jour même récapitulant à la fois les manquements constatés ainsi que les actions d'amélioration souhaitées, notamment :

- ' Cartographie des organisations faisant partie de votre liste de comptes. Mettre en place et assurer le suivi des plans d'actions sur vos comptes afin de générer et maîtriser le potentiel d'affaires sur votre secteur. Vous n'avez en 2011 couvert que 38% de votre territoire correctement. Vous aviez 8 comptes à couvrir et vous n'avez travaillé en profondeur que sur 3 d'entre eux.

- ' Meilleure prédictibilité des opportunités (chiffre d'affaire et date potentielle de signature). Etre précis et complet sur votre engagement sur le chiffre d'affaires généré sur le mois et le trimestre. De nombreuses fois, vous avez failli à cette tâche. 12M\$ d'opportunités ont été directement perdues, ce qui représente un taux de 2 à 10 fois comparé à vos collègues. Vous avez dans le même temps rendu inactif 4M\$ d'opportunités.

- ' Réalisation des objectifs commerciaux.

- ' Détection de nouvelles opportunités sur les comptes existants du secteur. Votre taux de création figure parmi les plus faibles sur 2 ans compte tenu de l'ancienneté sur le territoire et du potentiel basé sur la capacité d'investissement IT et le plus faible en 2012.

- ' Développement des relations et du climat de confiance avec les clients. Vous n'avez pas su créer à haut-niveau (DSI ou niveau hiérarchique en dépendant directement), une relation permettant d'avoir un contrôle et une visibilité sur les affaires sur lesquelles vous vous engagiez, voire des clients se sont plaints de votre attitude (Dossier ALSTOM).

Ce plan avait pour objet de s'accorder avec votre responsable hiérarchique sur des objectifs et actions clairs qui vous permettraient de satisfaire aux attentes de l'entreprise et de vous aider à rectifier la situation.

Vous avez refusé de signer et ainsi d'accepter le plan d'amélioration de la performance. Vous nous avez fait parvenir un courrier en date du 10 décembre 2012 nous expliquant les raisons de votre refus. Il est fort dommage que vous n'ayez pas compris le bien fondé de cette procédure et refusiez l'aide proposée par la société.

Dans le même temps, vous avez perdu l'affaire la plus importante de l'année 2012 (GDF SUEZ pour 4.9M\$) et nous avez fait parvenir un arrêt maladie en date du 13 décembre 2012.

Depuis votre retour, le 11 février 2013, la situation ne s'est pas arrangée.

Vous avez exprimé par email à plusieurs occasions votre refus de travailler sur la liste de comptes qui vous a été attribuée à votre retour ainsi que l'objectif de chiffre d'affaire s'y afférent. Cela malgré le fait que vous ayez reconnu lors de notre entretien du 27 mars le droit de l'entreprise à modifier chaque année la liste de comptes et le quota s'y rattachant.

Votre hiérarchie a essayé à plusieurs reprises de vous expliquer la raison de ces changements et aussi le potentiel de votre liste de clients ainsi que la manière d'y parvenir ensemble. Malheureusement, vous êtes resté sur vos positions et ne semblez pas vouloir adhérer à la stratégie de l'entreprise.

De plus, vous avez outrepassé votre hiérarchie directe pour argumenter auprès du Directeur Général de l'Europe de l'Ouest, soit 2 niveaux au-dessus de votre manager, rompant de fait la confiance que votre hiérarchie avait placée en vous.

L'ensemble des éléments rappelés ci-dessus démontre un manque flagrant de résultats et plus critique, votre refus d'apporter les améliorations demandées par votre hiérarchie. Vous ne prenez pas en compte les recommandations et le soutien apportés par votre hiérarchie.

Cette attitude est inacceptable pour notre société au regard de vos responsabilités et des objectifs qui vous avait été assignés'.

M. [E] conteste tant l'insuffisance de résultats que l'opposition vis-à-vis de sa hiérarchie qui lui sont reprochées. Il soutient en substance que les objectifs fixés unilatéralement par son employeur n'étaient pas réalistes eu égard notamment aux données spécifiques de son secteur de l'énergie, que les chiffres avancés par la lettre de licenciement ne correspondent pas à la réalité, qu'il a enregistré des commandes pour un montant similaire à celui des autres membres de l'équipe, qu'il n'a pas bénéficié de tous les moyens nécessaires, que les carences reprochées ne sont pas établies concernant notamment les clients Alstom et GDF Suez. Il ajoute que son refus d'accepter le plan d'amélioration de la performance proposé par son supérieur en novembre 2012 n'a pas été sanctionné dans le délai de deux mois de la prescription et qu'en tout état de cause celui-ci n'est pas fautif ; qu'il en va de même de son refus de la modification du

périmètre de son compte qui emportait suppression de tous les comptes clients sur lesquels il avait créé des opportunités et affectation de comptes sans potentiel rendant impossible la réalisation de ses objectifs et qui emportait donc une modification de sa rémunération et en conséquence de son contrat de travail. Enfin, il conteste ne pas avoir respecté sa hiérarchie interne.

La société considère que les objectifs fixés étaient réalisables et proportionnés à ceux des autres membres de l'équipe, que tant en 2011 qu'en 2012 il n'a pas atteint ses objectifs, les autres commerciaux obtenant de meilleurs résultats, qu'ainsi, il réalisé 65,68% de son objectif en 2012 contre 89% pour la moyenne de l'équipe, que c'est également lui qui a perdu le plus d'opportunités sur l'année 2012, que M. [E] a montré des carences dans la gestion de ses clients et notamment n'a pas été en capacité de gérer le client Alstom et a perdu le dossier GDF SUEZ, qu'en outre, il s'est opposé à sa hiérarchie, en refusant d'accepter le plan personnel d'amélioration de la performance proposé en novembre 2012 ainsi que la modification de son portefeuille clients.

Aux termes de l'article L. 1235-1 du code du travail, en cas de litige relatif au licenciement, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ; si un doute subsiste, il profite au salarié. Ainsi, l'administration de la preuve en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties, l'employeur devant toutefois fonder le licenciement sur des faits précis et matériellement vérifiables.

- Quant à l'insuffisance de résultats

L'insuffisance de résultats ne constitue pas en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement et il convient de rechercher si le fait de ne pas avoir atteint les objectifs résulte soit d'une insuffisance professionnelle, soit d'une faute imputable au salarié.

Les parties s'opposent sur le caractère réaliste ou non des objectifs fixés au salarié et sur le montant de ses réalisations.

En premier lieu, comme il a été précédemment développé, les objectifs fixés au salarié en langue anglaise pour l'année 2012 ne lui sont pas opposables et il ne peut donc lui être reproché de ne pas les avoir atteints. Par ailleurs, s'agissant des résultats du salarié pour l'année 2011, la société, aux termes de ses conclusions, mentionnait elle même que la non atteinte des objectifs fixés pour 2011 était tolérable s'agissant de l'année au cours de laquelle il avait rejoint ses effectifs.

En second lieu, s'agissant du suivi des clients, s'il ressort des pièces produites que le supérieur de M. [E] a pu lui reprocher courant 2012 de ne pas avoir respecté le circuit de décision et des achats chez le client Alstom en contactant directement le supérieur de son correspondant, de ne pas avoir été diligent dans l'organisation d'un rendez vous avec le service achats de GDF ou suffisamment informé du niveau de commandes en cours chez ce client, le salarié justifie par des témoignages de salariés de ces deux entités de leur satisfaction pour le travail qu'il a accompli. Plus particulièrement sur le projet avec GDF Suez, M. [P] chef de projet, attestait que le choix final qui s'est porté sur un intégrateur ayant

choisi une autre technologie que celle proposée par la société Citrix était lié notamment aux coûts globaux du projet, nettement inférieurs aux autres propositions. De même, il ne peut être imputé au salarié la perte de ce contrat, sur lequel il est établi que ses supérieurs sont également intervenus.

En troisième lieu, s'agissant de la perte des opportunités reprochée au salarié pour 12,6 millions de dollars, M. [E] fait valoir, à juste titre, que le tableau produit ne précise pas quelles opportunités auraient été perdues, en l'absence notamment des clients potentiels visés.

Ainsi, le premier manquement reproché au salarié n'est pas établi.

- Quant au comportement du salarié vis à vis de sa hiérarchie

Selon les termes de l'article VI du contrat de travail, la partie variable de la rémunération est prévue comme suit :

« Le salarié perçoit en outre une rémunération variable d'un montant de 50.000 euros bruts à 100% d'atteinte des objectifs définis et communiqués au salarié chaque année par la société. Cette rémunération variable s'entend congés payés inclus. »

Il en résulte que seul le montant maximum de la rémunération variable est contractuel et que tant la fixation des objectifs que l'attribution des comptes clients à un salarié relèvent du pouvoir de direction de l'employeur. Ce dernier est donc en droit de les modifier.

Par mail en date du 7 janvier 2013, était adressée à plusieurs commerciaux, dont M. [E] la liste de leurs comptes pour 2013, celui-ci se voyant confier 8 comptes au lieu de 10 l'année précédente.

Or, il n'apparaît pas que ce changement de composition de son portefeuille clients avait une incidence sur le montant et la structure de sa rémunération. En effet, si M. [E] indique que les nouveaux comptes confiés étaient moins 'lucratifs' que les comptes retirés de son portefeuille, il ne conteste pas que ses objectifs pour 2013 ont été revus à la baisse et les éléments produits sur les 'opportunités' en chiffre d'affaires liées aux clients attribués sont insuffisants à établir l'impossibilité de les atteindre. Par ailleurs, il ressort du mail de son supérieur susvisé que les opportunités créées en 2012 et concrétisées l'année suivante seraient prises en compte 'afin d'être équitable pour la répartition des quotas', M. [K] sollicitant la communication d'éléments sur ce point, notamment 'une date (cohérente) de closing'. Ainsi, contrairement à son affirmation, M. [E] ne se voyait pas privé des opportunités créées par ses soins en 2012 sur les comptes clients retirés de son portefeuille en 2013.

Ainsi, le salarié ne pouvait s'opposer à la nouvelle composition de son portefeuille clients en invoquant une modification de son contrat de travail.

Par ailleurs, depuis son retour d'arrêt de travail, le 11 février 2013, M. [E], a contesté à plusieurs reprises la composition de son portefeuille auprès de différents interlocuteurs. Par un premier mail en date du 13 février 2013, il demandait à M. [X] directeur France de Citrix (n+2), qui assurait l'interim de M. [K] ancien directeur commercial pour la France (n+1), un mail afin de lui demander de modifier son portefeuille clients en ces termes : 'je souhaite qu'Air Liquide, Alstom, et Schneider Electric me soient réattribués afin de travailler un secteur de comptes qui soit équitable'. Après un entretien le 14 février 2013, ce dernier confirmait au salarié la liste de ses comptes clients comme suit : '[Z], comme je te l'ai communiqué lors de notre réunion, l'entreprise revoit les secteurs / liste de comptes chaque début d'année pour l'ensemble de l'équipe commerciale. Lors de notre réunion, je t'ai communiqué et expliqué les changements te concernant. Pour rappel voici la liste de tes comptes ci-dessous : AREVA EDF, GROUPE DANONE, GDFSUEZ, RENAULT, TOTAL, VEOLIA, VINCI. Nous attendons de ta part sur ce secteur un travail de qualité qui nous permette d'être rassurés sur le niveau de performance que tu pourras atteindre. Je reverrai avec toi les éléments de base qui permettent à un commercial d'être performant. Nous partagerons et discuterons ensemble de cette information documentée, qui sera pour nous un élément de référence objectif. Bien entendu je reste à ta disposition pour t'aider et te rencontrer dès que tu le souhaites (...)'. M. [E] répondait à M. [X], le jour même en anglais, pour contester à nouveau son secteur, en concluant ainsi : 'Si tu me fais confiance comme tu l'as dit, je dois récupérer mon portefeuille clients précédent' et adressait son message en copie à M. [N], directeur général de l'Europe de l'Ouest, s'affranchissant ainsi de son lien hiérarchique direct et en impliquant également le supérieur du directeur France de Citrix, M. [X]. Enfin, il maintenait à nouveau sa contestation le 26 février 2013 dans un mail adressé à M. [Y], son nouveau supérieur, dans ces termes : 'il me semble important de te transmettre les derniers échanges que j'ai eu avec [I] [X] concernant l'évolution de mon portefeuille de comptes' et il lui demandait de 'partager les objectifs attribués à chaque ERM et m'expliquer de quelle manière ils ont été construits'.

Si tout salarié est légitime à faire remonter auprès de son supérieur des éléments de discussion, notamment sur un secteur d'activité ou des objectifs commerciaux, l'opposition persistante au pouvoir de direction de l'employeur et la remise en cause du pouvoir hiérarchique de nature à troubler le fonctionnement de la chaîne de commandement caractérisent une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le jugement sera confirmé en ce sens.

Sur la demande de revalorisation des indemnités de rupture

M. [E] a été dispensé d'exécuter son préavis de trois mois et a perçu de ce chef la somme de 19 070,88 euros. L'indemnité compensatrice de préavis doit, conformément à l'article L. 1234-5 du code du travail, correspondre à la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période du délai-congé. En l'espèce, il n'y a pas lieu de tenir compte, dans la base de calcul, du rappel alloué au titre des heures supplémentaires qui présentent un caractère ponctuel sur quelques mois de l'année 2012. De même, il ne sera tenu compte des sommes versées au titre de la rémunération variable que sur l'exercice 2013, et non du rappel alloué sur l'exercice précédent. Ainsi, au vu des bulletins de paie et des éléments contractuels, et compte-tenu de la somme d'ores et déjà versée par l'employeur, il convient de faire droit à la demande de rappel à hauteur de la somme de 11 518,86 euros bruts, outre 1 151,88 euros bruts au titre des congés payés afférents.

S'agissant de l'indemnité conventionnelle de licenciement réclamée par le salarié, la convention collective Syntec prévoit le versement d'une indemnité de licenciement égale à 1/3 de mois par année de présence et un calcul sur la moyenne

des salaires des douze derniers mois à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires. Compte tenu du rappel de salaire sur l'année 2012, il convient de faire droit à la demande à hauteur de la somme de 1 380,66 euros bruts.

Le jugement sera infirmé en ce sens.

Sur les autres demandes

Conformément aux articles 1231-6 et 1231-7 du code civil, les créances de nature salariale porteront intérêt à compter de la convocation de l'employeur devant le conseil de prud'hommes, alors que les créances indemnitaires porteront intérêt au taux légal à compter de la décision qui les ordonne. Les intérêts seront capitalisés dans les conditions de l'article 1343-2 du code civil.

Eu égard aux développements qui précèdent, la société Citrix Systèmes France devra transmettre à M. [E] les documents de fin de contrat conformes à la présente décision, sans qu'il soit nécessaire d'ordonner une astreinte.

La société, partie condamnée, devra supporter les entiers dépens, sera déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile et condamnée à payer à ce titre au salarié la somme de 3 000 euros.

Dispositif

Par ces motifs,

La COUR, statuant publiquement, par arrêt contradictoire et en dernier ressort,

Infirmes jugement déféré, sauf en ce qu'il a dit le licenciement de M. [E] fondé sur une cause réelle et sérieuse et en ce qu'il a rejeté la demande au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail,

Statuant à nouveau et y ajoutant :

Dit que la convention de forfait en jours est nulle,

Condamne la société Citrix Systèmes France à payer à M. [E] les sommes suivantes:

4 648,14 euros bruts de rappel de salaires au titre des congés payés sur les commissions versées en 2011,

19 387 euros bruts de rappel de salaires sur la prime sur objectif au titre de l'année 2012,

5 125 euros bruts au titre des congés payés afférents à la rémunération variable 2012,

2 844,72 euros bruts de rappel de salaires au titre des congés payés sur les commissions versées en 2013,

6 000 euros bruts de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires,

600 euros bruts au titre des congés payés afférents,

1 000 euros de dommages-intérêts au titre de la violation de l'obligation de sécurité,

11 518,86 euros bruts au titre du solde sur indemnité compensatrice de préavis,

1 151,88 euros bruts au titre du solde sur congés payés afférents au préavis,

1 380,66 euros bruts au titre du solde sur indemnité conventionnelle de licenciement,

Dit que les créances de nature salariale porteront intérêt à compter de la convocation de l'employeur devant le conseil de prud'hommes et les créances indemnitaires à compter de la décision qui les ordonne,

Ordonne la capitalisation des intérêts dus pour une année entière,

Ordonne à la société Citrix Systèmes France de délivrer à M. [E] les documents de rupture (attestation Pôle emploi, bulletin de salaire récapitulatif et certificat de travail) conformes au présent arrêt,

Rejette la demande d'astreinte,

Condamne la société Citrix Systèmes France à payer à M. [E] la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la société Citrix Systèmes France aux dépens de première instance et d'appel.

Prononcé publiquement par 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 Monsieur Philippe FLORES, Président et par Madame LECLERC, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le greffier, Le président,

Décision de la Cour de cassation

Cour de cassation Chambre sociale 13 octobre 2021

VOIR LA DÉCISION ➤

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 13-10-2021
- Cour d'appel de Versailles 21 16-05-2019