

COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE

Chambre 4-3

ARRÊT AU FOND

DU 24 MARS 2023

N°2023/ 59

RG 19/07972

N° Portalis DBVB-V-B7D-BEI4C

[S] [Z] [I]

C/

SASP OLYMPIQUE DE [Localité 3]

Copie exécutoire délivrée

le 24 Mars 2023 à :

- Me Clémence AUBRUN, avocat au barreau d'AIX-EN-PROVENCE

- Me Gilles SOREL, avocat au barreau de TOULOUSE

Décision déferée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de MARSEILLE en date du 06 Mai 2019 enregistré au répertoire général sous le n° F 18/02296.

APPELANT

Monsieur [S] [Z] [I], demeurant [Adresse 1]

représenté par Me Clémence AUBRUN, avocat au barreau d'AIX-EN-PROVENCE

INTIMEE

SASP OLYMPIQUE DE [Localité 3], demeurant [Adresse 2]

représentée par Me Gilles SOREL, avocat au barreau de TOULOUSE substitué par Me Audrey BELMONT, avocat au barreau de PARIS

*_*_*_*_*

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions des articles 804 et 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 10 Janvier 2023 en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Pascale MARTIN, Président de Chambre, et Madame Isabelle MARTI, Président de Chambre suppléant, chargées du rapport.

Madame Pascale MARTIN, Président de Chambre, a fait un rapport oral à l'audience, avant les plaidoiries.

Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Pascale MARTIN, Président de Chambre

Madame Ghislaine POIRINE, Conseiller faisant fonction de Président

Madame Isabelle MARTI, Président de Chambre suppléant

Greffier lors des débats : Madame Florence ALLEMANN-FAGNI.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 24 Mars 2023.

ARRÊT

CONTRADICTOIRE,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 24 Mars 2023.

Signé par Madame Pascale MARTIN, Président de Chambre et Madame Florence ALLEMANN-FAGNI, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

* * * * *

FAITS ET PROCÉDURE

M. [S] [Z] [I] a été engagé par la société 'Olympique de [Localité 3]' par contrat à durée indéterminée, avec prise d'effet au

6 février 2017, en qualité de directeur général adjoint en charge du développement du commerce international (Deputy Chief Revenue Officer in charge of International Business Development), statut cadre.

Sa rémunération annuelle brute forfaitaire était fixée à 170'000 €, versée sur 12 mois et incluait expressément un 13e mois.

Une prime exceptionnelle brute de 15 % du salaire brut annuel soit 25'500 bruts était garantie avec le salaire du mois d'août 2017, de même qu'une prime exceptionnelle brute de 30 % du salaire brut annuel, soit 51'000 € bruts à l'issue de chaque saison sportive, selon le degré de réussite des objectifs fixés et pondérés par le DGA chargé du marketing et des ventes et si le salarié faisait toujours partie de l'effectif de la société.

Une prime d'impatriation était également fixée.

La convention collective nationale applicable était celle des personnels administratifs et assimilés du football.

M. [Z] [I] était convoqué le 23 mai 2018 à un entretien préalable à une mesure de licenciement fixé au 7 juin 2018 avec dispense d'activité.

Il était licencié par courrier du 18 juin 2018 pour insuffisance professionnelle avec dispense d'effectuer son préavis de 3 mois et maintien de son salaire pendant cette période.

Contestant la légitimité de la mesure de licenciement prise à son encontre, M. [Z] [I] saisissait le 7 novembre 2018 le conseil de prud'hommes de Marseille, aux fins notamment de paiement d'indemnités.

Par jugement du 6 mai 2019, le conseil de prud'hommes a statué comme suit :

«Dit que le licenciement intervenu est dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamne la société Olympique de [Localité 3] à régler à Monsieur [Z] [I] la somme de 15.530,34 euros à titre de dommages et intérêts,

Condamne la société Olympique de [Localité 3] à régler la somme de 1.000 euros à M. [Z] [I] sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ,

Déboute Monsieur [Z] [I] de toutes ses autres demandes,

Déboute le défendeur de sa demande au titre de l'article 700 code de procédure civile,

Condamne le défendeur aux entiers dépens».

Par acte du 15 mai 2019, le conseil de M. [Z] [I] a interjeté appel de cette décision.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

Aux termes de ses dernières conclusions communiquées au greffe par voie électronique le 30 novembre 2022, M. [Z] [I] demande à la cour de :

«Recevoir Monsieur [S] [Z] [I] en son appel et y faisant droit,

Confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a :

Dit et jugé que le licenciement de Monsieur [S] [Z] [I] est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

Réformer la décision en ce qu'elle a :

Condamner la société Olympique de [Localité 3] à régler à Monsieur [S] [Z] [I] la somme de :

- 15.530,34 € à titre de dommages et intérêts

- 1.000,00 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

Débouté Monsieur [S] [Z] [I] de toutes ses autres demandes,

Ainsi, Y ajoutant :

Condamner la société « Olympique de [Localité 3] » à payer à Monsieur [S] [Z] [I] les sommes suivantes :

-77.655,80 € nette au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse

-51.000,00 € au titre de la prime de saison 2017/2018 outre 5.100,00 € au titre des congés payés afférents

-77.655,80 € soit 5 mois de salaires au titre du préjudice moral subi et lié à l'exécution déloyale du contrat de travail

-2.500,00 € sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile en première instance

Ordonner la capitalisation des intérêts en application des dispositions de l'article 1154 du code civil

Condamner la société «Olympique de [Localité 3] » au paiement de la somme de 3.500,00 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel.

Condamner la société « Olympique de [Localité 3] » aux entiers dépens».

Dans ses dernières écritures communiquées au greffe par voie électronique 13 décembre 2022, la société 'Olympique de [Localité 3]' demande à la cour de :

«Réformer le jugement rendu en première instance, seulement en ce qu'il a déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse et Condamner la société à verser à Monsieur [Z] [I] des dommages et intérêts de ce chef ;

Par conséquent,

Débouter Monsieur [Z] [I] de sa demande de requalification du licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse, et par voie de conséquence d'indemnités de ce chef;

Confirmer le jugement rendu en première instance en ce qu'il a débouté Monsieur [Z] [I] de sa demande de prime de saison ;

Confirmer le jugement rendu en première instance en ce qu'il a débouté Monsieur [Z] [I] de sa demande de Dommages et Intérêts pour préjudice moral et exécution déloyale du contrat de travail ;

Débouter Monsieur [Z] [I] de sa demande formulée au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

A défaut,

Limitier le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à la somme de 15.373,34 euros ;

Evaluer le montant de la prime de saison à un montant inférieur à 51.000 euros,

A titre reconventionnel,

Condamner Monsieur [Z] [I] à verser à la société la somme de 2.000 euros, compte tenu des frais engagés pour assurer sa défense, sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ».

Pour un plus ample exposé des faits et de la procédure, ainsi que des moyens et prétentions des parties, il convient de se référer à leurs écritures susvisées.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le licenciement

En vertu des dispositions de l'article L.1232-6 du Code du travail, la lettre de licenciement comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur, la motivation de cette lettre fixe les limites du litige.

En l'espèce, la lettre de licenciement était libellée dans les termes suivants :

«(...) Vous avez été embauché à compter du 6 février 2017 et occupez un poste à responsabilité en qualité de « Deputy chief revenue officer in charge of international business development ».

Dans le cadre de ces fonctions, vous seconde le Directeur Général Adjoint et êtes en charge du développement de l'activité internationale.

Il s'agit, comme vous le savez, d'un poste hautement stratégique pour le Club et à forts enjeux.

Or, force est de constater, après 16 mois d'activités, que les initiatives prises et les résultats obtenus dans le cadre de vos missions sont très insuffisants et non conformes aux attentes légitimes auxquelles le Club pouvait prétendre eu égard à votre profil professionnel et aux objectifs assignés dans le cadre de votre contrat de travail.

Ainsi pour illustrations :

- Là où votre mission consiste à augmenter les revenus des partenaires nationaux, force est de constater que, sur à peine plus d'une année, les revenus n'ont pas augmenté....mais, au contraire, ont significativement baissés de 14% !

- Il est à souligner également le caractère résiduel et très insuffisant de vos initiatives en matière de développement des relations commerciales avec des marques de statut international alors pourtant qu'il s'agit là de l'une de vos principales missions.

Aucune action n'a été menée, aucune tournée effectuée, aucune participation à des académies n'a été réalisée et à fortiori aucun nouveau marché n'a été développé, alors même qu'il s'agit là encore d'un objectif contractuel.

Par ailleurs, vous n'avez mis en place, avec les équipes, aucun projet de licence visant à améliorer la fan expérience de l'Olympique de [Localité 3], ce qui pourtant constitue un axe stratégique du projet du Club et ressort expressément de l'étendue contractuelle de vos fonctions.

Sur la base de ces illustrations, votre insuffisance professionnelle est nettement caractérisée et justifie pleinement votre licenciement notifié par la présente, au regard des émoluments dont vous bénéficiez.»

La société soutient que le salarié qui disposait des compétences et des moyens nécessaires à la réalisation de ses fonctions a fait preuve d'un manque d'implication et de transparence ayant eu pour conséquence une insuffisance professionnelle évidente.

Elle reproche à ce dernier la baisse très importante des revenus issus des partenaires nationaux et son incapacité d'atteindre l'objectif qui lui avait été donné, à savoir augmenter les revenus issus de ces derniers puisque les revenus ont baissé de 14 % mais encore l'absence de toute alerte concernant cette baisse et l'absence de justifications de nature à expliquer cette baisse.

Elle conteste la pièce du contrôleur financier produite par l'appelant ainsi que les encouragements dont le salarié fait état.

La société indique que le salarié n'a pas sollicité ses subordonnés afin qu'ils montent un projet de nature à augmenter les interactions possibles entre les fans et le club les jours du match et n'a pas proposé le moindre projet visant à augmenter ses interactions entre les supporters du club et le club les jours de match.

La société souligne que la proposition de conclure un accord transactionnel n'est pas équivalente à un licenciement annoncé et n'est pas un aveu du caractère injustifié d'une éventuelle rupture à intervenir mais caractérise une démarche amiable et bienveillante à l'égard du salarié.

La société produit notamment les pièces suivantes :

- un mail du 20 février 2019 de [U] [P], juriste reprenant des chiffres qu'il indique être tiré d'un extrait du rapport du commissaire aux comptes au 30 juin 2018 et mentionnant une variation de 13,2 %, soit 17.977 euros pour l'exercice clos au 30 juin 2017 à 15.597 € pour l'exercice clos au 30 juin 2018 pour le partenariat sponsor (pièce 7)
- un mail du 22 février 2019 du même juriste indiquant : « Je fais suite à notre conversation téléphonique. Les chiffres transmis hier sont extraits du rapport des commissaires aux comptes. Le chiffre d'affaires sponsoring a été présenté en interne (direction et actionnaires) de la manière suivante :

Sponsors : $16/17 = 24,9$ $17/18 = 21,4$

évolution : $17/18$ vs $16/17$ (3, 6) soit -14%

nous retrouvons bien les 21,4M € auxquels [S] fait référence pour la saison 2017/2018. La présentation dans le rapport des commissaires aux comptes diffère légèrement pour répondre aux exigences de l'établissement des comptes annuels ». (pièce 8)

Le salarié soutient qu'il a réalisé les objectifs fixés et fait valoir que la société est incapable de produire une pièce qui justifierait de ses éventuelles carences ou manquements, qu'elle ne démontre pas en quoi la diminution de 14 % par rapport à l'année précédente 2016/2017 lui est exclusivement imputable, qu'il n'était pas seul décisionnaire puisqu'il devait seconder M. [W] [N] (directeur général adjoint chargé du marketing et des ventes) et qu'il exerçait ses fonctions sous son autorité hiérarchique directe et en binôme avec ce dernier.

Il affirme que ses résultats étaient positifs et que les objectifs à réaliser étaient fixés pour l'année en cause en fonction non pas de l'année précédente mais du chiffre d'affaires à réaliser sur ladite année et par catégorie (sponsors/partnership/licensing) et que les résultats étaient particulièrement satisfaisants en raison des mails adressés par son supérieur hiérarchique.

Il relève également que ses qualifications professionnelles n'ont jamais été remises en cause et que l'employeur qui devait être avisé régulièrement des résultats de l'évolution des marchés ne prouve pas avoir prévenu le salarié d'une quelconque insuffisance ou avoir proposé une aide ou un support pour pallier aux carences constatées.

Il estime que la décision de le licencier a été prise indépendamment de tout grief à son encontre et que l'employeur a même formulé des offres transactionnelles de 100'000 € et 110.000 €.

Le salarié produit notamment les éléments suivants :

- un document intitulé Olympique de [Localité 3] « Revenu stratégie plan-Comex seminar september 2018 » « revenue strat plan » 2017- 2018 objectifs pour le partenariat (sponsors) : € 21 M et pour le licensing (licences) € 1.9 M (pièce 14)
- un e-mail du responsable contrôle de gestion, M. [L] [F] du 18 avril 2018 avec pour objet 'commercial revenue- Reforecast' et indiquant « à partir d'aujourd'hui les revenus commerciaux à prévoir sont ticketing:21,9M €(à discuter) , VIP : 13,7 M € (à discuter) , Sponsor :21,4 M € (sans la partie hospitalité) » (pièce 17)
- les e-mails entre le salarié et M. [W] [N] avec pour objet « strat plan final version » (pièces 15 et 16)

L'insuffisance professionnelle se définit comme une incapacité objective et durable d'exécuter de façon satisfaisante un emploi correspondant à la qualification du salarié.

L'insuffisance de résultat peut constituer un motif valable de licenciement si celle-ci est objectivement vérifiable et si les résultats non atteints étaient réalistes et atteignables par le salarié au regard notamment des moyens à sa disposition, de son secteur d'activité et de la conjoncture et si les mauvais résultats du salarié lui sont imputables.

L'insuffisance professionnelle n'est pas caractérisée si salarié n'a jamais fait l'objet de la moindre observation et de surcroît, a bénéficié d'une augmentation de salaire laissant présumer la satisfaction de l'employeur.

Les missions du salarié prévues dans son contrat de travail avec la société OM étaient les suivantes :

- augmenter les revenus des partenariats nationaux,
- développer les relations commerciales et les revenus avec des marques de statut international,
- coordonner l'organisation et où la participation à des académies et tout autre nouveau marché à développer,
- travailler avec le pôle marketing et le pôle digital au développement de la marque OM sur le plan international,
- en tant qu'adjoint du directeur général adjoint (DGA) chargé du marketing et des ventes, être un support de développement et de management pour le DGA chargé du marketing et des ventes afin d'améliorer les compétences des équipes,
- mettre en place avec les équipes, des projets de licences pour améliorer la fan expérience OM (notamment café bar).
- Sur l'insuffisance de résultats

Le salarié avait la mission d'augmenter les revenus des partenaires sociaux.

La cour constate que la société sur qui pèse la charge de la preuve d'établir la baisse ou l'absence de hausse des revenus pour la catégorie 'sponsors' produit un simple mail du 22 février 2018 avec une présentation du chiffre d'affaires 'en interne pour la direction et les actionnaires' qui mentionne une baisse de 14% mais qui selon la teneur du de l'échange diffère de la présentation du rapport des commissaires au compte.

Il est ainsi indiqué que les chiffres auraient été tirés du rapport des commissaires aux comptes, toutefois ces éléments ne sont pas attestés par un document officiel certifié, tel le rapport du commissaire aux comptes ou un extrait certifié des comptes concernant les revenus litigieux.

Il en est de même pour les chiffres mentionnés dans le mail du 20 février 2019 qui indiquent une baisse des revenus du partenariat de 13,2 %.

En l'absence de documents certifiés, les chiffres avancés par le juriste de la société intimée ne permettent pas de garantir la fiabilité de la diminution des revenus alléguée, étant noté au surplus une certaine incohérence dans le mail du 22 février 2018 puisqu'il est noté pour 16/17 'périod actual' (période actuelle) 24,9 et pour 17/18 'Reforecast' (prévision) 21,4".

Au surplus, ces chiffres n'ayant pas le même ratio, ils ne correspondent pas aux montants figurants dans la pièce 7 et ne peuvent être considérés comme probants.

L'explication donnée par la société concernant cette différence selon laquelle « les revenus pris en compte dans la catégorie sponsor ne comprennent pas certains revenus qui sont intégrés pour des raisons de simplification du discours dans la catégorie sponsors lors de la présentation des chiffres en interne » est inopérante en l'absence de documents officiels comparatifs.

En conséquence, la société n'établit pas l'insuffisance de résultats du salarié.

- Sur l'insuffisance liée à l'absence d'initiatives en matière de développement des relations commerciales et en matière d'interaction avec les fans et les supporters du club les jours de match

La cour constate qu'aucun élément n'est produit par la société sur ces points.

De son côté, le salarié atteste avoir travaillé de concert avec [W] [N] sur plusieurs missions au vu du mail du 17 septembre 2017 puisque le DGA répond au salarié « Il nous manque encore un chapitre : l'exploitation du vélodrome Orange. En l'absence de budget clair de la part de [H] je propose de le développer ultérieurement avec lui. Je le soulignerai lors du séminaire sur le Comex (...) Je suis d'accord avec [S] c'est déjà un excellent travail! Merci».

Dans le mail du 23 mai 2018 M. [W] [N] félicite également M. [Z] [I] pour son travail.

La cour constate enfin également qu'au mois d'août 2017 le salarié a bénéficié d'une prime sur objectif de 25'000 € et n'a jamais fait l'objet d'une quelconque observation de la part de la société sur la baisse des revenus des partenaires, sur les objectifs ou sur un manque d'investissement dans les projets de la société O.M.

En conséquence, l'insuffisance professionnelle alléguée par la société intimée n'est pas caractérisée et par voie de confirmation, le licenciement doit être considéré sans cause réelle et sérieuse.

Sur les conséquences financières de la rupture

1-Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

La société intimée sollicite le rejet de la demande et à tout le moins la confirmation de l'indemnisation fixée par le conseil des prud'hommes, faute de justification d'un préjudice.

Au moment de la rupture du contrat le salarié comptait 18 mois d'ancienneté et la société employait habituellement plus de 11 salariés. Le salarié a été inscrit à pôle emploi jusqu'en 2021. Le salaire mensuel de référence, non contredit par la société intimée, est fixé à la somme de 15.531,16 € bruts.

L'indemnité prévue à l'article L.1235-3 du code du travail dans sa version issue de l'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoit une indemnité comprise entre 1 mois de salaire minimum et 2 mois de salaire maximum étant précisé que la Cour de Cassation a récemment rappelé le caractère impératif du barème et affirmé à nouveau que celui-ci s'appliquait peu importe les faits de l'espèce, le juge du fond n'ayant pas à apprécier la situation personnelle du salarié pour dépasser le plafond d'indemnisation.

La cour fixe en conséquence à la somme de 31.000 euros le préjudice subi par le salarié.

2- Sur la prime de saison

Le salarié soutient qu'aucun objectif précis ne lui a été assigné par le DGA chargé du marketing et des ventes de sorte que l'intégralité de la prime de saison lui est intégralement due. Il précise que les missions détaillées par la société intimée ne sont que les attributions et les fonctions générales qu'il devait assurer en tant que directeur général adjoint en charge du développement du commerce international dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail et que la société confond dans son argumentation, absence d'accord sur le montant de la rémunération de la prime et absence d'accord sur les objectifs à réaliser .

La société s'oppose au versement de la prime de saison, estimant que le salarié n'a pas traité plusieurs des missions qui relevaient de sa responsabilité et que les initiatives prises sur les autres missions qui lui étaient confiées étaient insuffisantes, les résultats obtenus par ce dernier n'étant pas conformes aux attentes et aux objectifs.

Elle sollicite à titre subsidiaire la minoration significative du montant du versement par rapport au maximum convenu puisque le salarié ne produit aucune pièce de nature à justifier qu'il avait atteint les six objectifs fixés dans son contrat de travail.

L'article 4 du contrat de travail prévoit qu'à compter de la saison sportive 2017/2018, M. [S] [Z] bénéficiera, à l'issue de chaque saison sportive et s'il fait toujours partie de l'effectif salarié de la société, en qualité de «Duty Chief Revnue Officer in charge of international Business Development », d'une prime exceptionnelle brute de 30 % du salaire brut annuel, soit 51.000 €.

La prime est payable au titre de la saison sportive 2017/2018 en cas de réussite totale des objectifs fixés et pondérés par le DGA chargé du marketing et des ventes. Cette prime devait être versée avec le salaire du mois de juillet 2018.

Il appartient à l'employeur qui entend se libérer de son obligation de verser la prime d'objectif de justifier que les objectifs qu'il a lui-même fixés étaient réalisables et que les objectifs fixés n'étaient pas été atteints par le salarié.

Au moment du versement de la prime d'objectif, soit au mois d'août 2018, le salarié faisait toujours partie de la société.

Il résulte du document « Revenue stratégie plan/ Comex Seminar september/revenue strat plan »(pièce 14 de l'appelant) que des objectifs généraux ont été établis lors du séminaire Codex pour la période 2017- 2018 avec pour la catégorie partnerships/sponsor pour un montant de 21 M € et pour la catégorie licensing 1.9 M €.

Une notification d'une modification de ces objectifs a été adressée au salarié par mail du 18 avril 2018 par M. [L] [F], responsable du contrôle de gestion avec pour objet 'commercial revenue- Reforecast' indiquant « à partir d'aujourd'hui les revenus commerciaux à prévoir sont ticketing:21,9M €(à discuter) , VIP : 13,7 M € (à discuter) , Sponsor :21,4 M € (sans la partie hospitalité)» (pièce 17).

La cour relève qu'aucune réunion d'évaluation contradictoire des objectifs pour 2017 / 2018 n'a été fixée avec le DGA pour fixer et pondérer avec le salarié lesdits objectifs,et ce, en contradiction avec les dispositions contractuelles. Par ailleurs, la société ne justifie pas que les objectifs n'ont pas été atteints par le salarié.

En conséquence, la société doit être condamnée à payer le montant integral de la prime d'activité de 51'000 € ainsi que la somme de 5 100 € au titre des congés payés y afférents.

3-Sur le préjudice moral et l'exécution déloyale du contrat

Tout contrat de travail comporte une obligation de loyauté qui impose à l'employeur d'exécuter le contrat de travail de

bonne foi.

Tout salarié peut obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de dommages intérêts en raison du préjudice moral dès lors qu'il établit l'existence d'une faute ou la mauvaise foi de l'employeur ayant causé un préjudice distinct de ceux déjà réparés.

En l'espèce, le salarié établit que son licenciement injustifié et brutal a entraîné un syndrome anxiodépressif réactionnel nécessitant un arrêt de travail et qu'en ne versant pas la prime de saison, l'employeur a contraint le salarié à retourner très rapidement en Espagne, sans pouvoir inscrire les enfants dans une école publique compte tenu des délais d'inscription forclos (Pièces 21, 22, 29, 31 à 39).

Il justifie également être resté sans emploi pendant plusieurs mois même si à compter du mois de mai 2021, il aurait créé une société de services de recherche de sponsors à Barcelone, établissant cependant n'avoir perçu aucun revenu au cours de l'année 2021 (pièce 47) et avoir été dans l'obligation d'être hébergé avec sa famille par son père en raison de la difficulté de trouver rapidement un logement à Barcelone. (Pièces 22, 23, 24).

En conséquence, le salarié établit un préjudice en lien avec la mauvaise foi de son employeur qui sera indemnisé par l'allocation d'une indemnité de 35.000 euros.

Sur les autres demandes

Les créances salariales porteront intérêts au taux légal à compter du et les créances indemnitaires à compter du jugement déféré, à titre compensatoire.

La cour ordonne la capitalisation des intérêts en application de l'article 1343-2 du Code civil dont les conditions sont réunies.

La société qui succombe doit s'acquitter des dépens, être déboutée de sa demande faite en application de l'article 700 du code de procédure civile, et à ce titre, condamnée à payer à l'appelant la somme supplémentaire de 2.000 euros.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Statuant par arrêt contradictoire, par mise à disposition au greffe, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile, en matière prud'homale,

Confirme le jugement déferé en ce qu'il a dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné la société au titre des frais irrépétibles et aux dépens,

Statuant à nouveau des chefs infirmés et Y ajoutant,

Condamne la société 'Olympique de [Localité 3]' à payer à M. [S] [Z] [I] les sommes suivantes :

- 51 000 € bruts au titre de la prime d'activité,
- 5 100 € bruts à titre de congés payés afférents,
- 31 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 35 000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral et exécution déloyale du contrat,

Dit que les sommes allouées de nature salariale porteront intérêts au taux légal à compter du 20 mai 2019 et les sommes allouées à titre indemnitaire à compter du 6 mai 2019,

Ordonne la capitalisation de ces intérêts à condition qu'ils soient dûs pour une année entière,

Condamne la société 'Olympique de [Localité 3]' à payer à M. [S] [Z] [I] la somme de 2 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Rejette le surplus des demandes des parties,

Condamne la société 'Olympique de [Localité 3]' aux dépens d'appel.

LE GREFFIER LE PRESIDENT