Arrêt n°

du 21/06//2023

N° RG 22/01122

MLS/ML

Formule exécutoire le :

à :

COUR D'APPEL DE REIMS

CHAMBRE SOCIALE

Arrêt du 21 juin 2023

APPELANT :

d'une décision rendue le 17 mai 2022 par le Conseil de Prud'hommes CHARLEVILLE-MEZIERES, section ENCADREMENT(n° F20/00305)

Monsieur [W] [K]

[Adresse 2]

[Localité 1]

Représenté par Maître Vincent NICOLAS, avocat au barreau de REIMS

INTIMÉE :

S.A. KPMG

[Adresse 4]

[Localité 3]

Représentée par SCP SO JURIS, avocats au barreau de METZ et par la SELARL JURILAW AVOCATS CONSEILS, avocats au barreau des ARDENNES

DÉBATS :

En audience publique, en application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 27 mars 2023, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Isabelle FALEUR, conseiller, chargée du rapport, qui en a rendu compte à la cour dans son délibéré ; elle a été mise en délibéré au 24 mai 2023 prorogé au 21 juin 2023.

COMPOSITION DE LA COUR lors du délibéré :

Madame Marie-Lisette SAUTRON, conseiller faisant fonction de président

Madame Marie-Laure BERTHELOT, conseiller

Madame Isabelle FALEUR, conseiller

GREFFIER lors des débats :

Madame Allison CORNU-HARROIS, greffier

ARRÊT :

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour d'appel, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, et signé par Madame Marie-Lisette SAUTRON, conseiller faisant fonction de président , et Madame Maureen LANGLET, greffier placé, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

* * * * *

EXPOSE DES FAITS ET DE LA PROCEDURE

M. [W] [K], expert-comptable associé de la société KPMG, a quitté ses fonctions le 4 octobre 2019 suite à une démission.

Le 4 décembre 2020, il a saisi le conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières de demandes tendant à faire condamner l'employeur à lui payer au titre de rappels de rémunération, les sommes suivantes :

-31'700,00 euros au titre d'un solde de rémunération sur l'exercice 2017-2018,

-3 170,00 euros de congés payés afférents,

-50'200,00 euros au titre du solde de rémunération sur l'exercice 2018-2019,

-5 020,00 euros de congés payés afférents,

-7 500,00 euros de rappel de bonus,

-1 004,00 euros de rappel de participation aux bénéfices,

- 4 099,00 euros de rappel sur le régime de retraite complémentaire,

- 15'000,00 euros en réparation du préjudice moral subi,

- 3 000,00 euros sur le fondement l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement contradictoire rendu le 17 mai 2022 et notifié le 20 mai 2022 au salarié, le conseil de prud'hommes a déclaré les demandes recevables mais non fondées, a débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes, et l'a condamné aux dépens et au paiement d'une somme de 3 000,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le 30 mai 2022 le salarié a interjeté appel du jugement en chaque chef de son dispositif

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 27 février 2023.

EXPOSE DES PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Par conclusions notifiées par voie électronique le 29 août 2022, l'appelant demande à la cour de faire droit à l'intégralité de ses demandes initiales, après infirmation du jugement.

Au soutien de ses prétentions il fait valoir que le solde de rémunération qui lui a été versé ne correspond pas aux engagements contractuels pour les exercices 2017-2018 et 2018-2019.

Par conclusions notifiées par voie électronique le 25 novembre 2022, l'intimée demande à la cour de confirmer le jugement, de débouter l'appelant, de le condamner aux dépens de première instance et d'appel ainsi qu'au paiement d'une somme de 3 000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Au soutien de ses prétentions, elle expose que la demande vise à s'opposer aux réclamations concernant la captation illicite de sa clientèle par le salarié qui a rejoint un cabinet concurrent. Elle soutient que le salarié a perçu l'intégralité de ses salaires fixes et variables de sorte qu'il n'a pas droit aux demandes subséquentes liées au recalcul de sa

rémunération, à savoir la participation aux bénéfices, les cotisations régimes de retraite complémentaire. Elle conteste l'existence d'un préjudice qu'elle estime non justifié en faisant observer qu'aucune faute ne peut lui être reprochée.

MOTIVATION

1- la rémunération variable

Le contrat de travail fixe la rémunération de la manière suivante :

. une prime d'ancienneté versée mensuellement en sus de l'acompte et calculée selon les dispositions générales de la société,

. une rémunération cible. Cette rémunération cible est composée :

* d'une partie fixe égale à 60 % de la rémunération cible,

* d'une partie variable cible égale à 40 % de la rémunération cible.

Elle est perçue pour une atteinte à 100 % des objectifs dans chacune des composantes variables de la rémunération. La rémunération réelle versée en fin d'exercice social peut être inférieure à cette rémunération cible ; elle peut aller au-delà en cas de dépassement des objectifs.

Les montants effectivement attribuables en fin d'exercice sont déterminés à partir des résultats obtenus par rapport aux objectifs définis chaque année avec le supérieur hiérarchique.

Le contrat prévoyait également le paiement d'un acompte mensuel à valoir sur le règlement définitif, majoré le cas échéant de la prime d'ancienneté. Il était également prévu que si, par le jeu des conditions contractuelles, la rémunération définitive n'atteignait pas le montant des acomptes mensuels perçus par le salarié, les sommes qui lui ont été versées lui resteraient définitivement acquises.

C'est en fonction de ces conditions contractuelles qu'il faut examiner les demandes du salarié.

- pour l'exercice 2017-2018

Pour prétendre à la rémunération qu'il réclame, le salarié soutient que sa rémunération cible pour cette période doit se monter à 137'000,00 euros en multipliant les acomptes mensuels perçus. C'est à raison que l'employeur lui oppose son erreur dans la détermination de la rémunération cible. En effet, conformément au contrat, les acomptes mensuels sont variables en plus ou en moins et sont déterminés conformément aux usages de la société. Le total des sommes versées à titre d'acompte est complété par les sommes restant dûes en fin d'exercice, étant convenu contractuellement que le trop versé resterait définitivement acquis au salarié. Dans le même avenant le contrat a fixé la rémunération cible pour cette période à 105'500,00 euros tout en fixant à 6 860,00 euros le montant des acomptes, mettant ainsi en exergue l'erreur de calcul du salarié, consistant à multiplier l'acompte pour obtenir la rémunération cible.

Or, le salarié ne conteste pas avoir perçu la partie fixe, puisque sa réclamation ne porte que sur la partie variable. L'employeur pour sa part ne conteste pas la réalisation des objectifs fixés pour cette période. Il n'est pas contesté, et il est justifié par les bulletins de salaire que le salarié a perçu au titre de sa part variable pour cette période la somme de 23'180,00 euros. Au total, le salarié a perçu 82'320,00 euros au titre d'acomptes sur la part fixe et 23'180,00 euros pour sa part variable, le tout en plus de la rémunération au titre de l'ancienneté. Le total perçu au titre de la part fixe et de la part variable, soit 105'500,00 euros l'a donc rempli de ses droits pour cette période.

C'est donc à raison que le conseil de prud'hommes a rejeté la demande par une motivation à laquelle sera substituée celle de la cour.

- pour l'exercice 2018-2019

Si aucun avenant n'a été signé entre les parties sur le montant de la rémunération cible, il ressort des échanges entre employeurs et salarié que la rémunération cible pour cette période est passée à 110'000,00 euros et c'est par une interprétation erronée du contrat, telle qu'indiquée plus haut, que le salarié prétend porter cette rémunération 143'000,00 euros.

Le salarié reconnaît avoir perçu des acomptes sur la part fixe pour 85'800,00 euros. Les bulletins de salaire montrent qu'il a perçu au titre de la part variable 8 540,00 euros en décembre 2019 et 7 000,00 euros en mai 2019, soit au total une somme de 101'340,00 euros.

Pour le surplus l'employeur prétend que les objectifs fixés n'ont pas été atteints. Dans le décompte de la rémunération établie le 16 octobre 2019, le taux de réalisation a été ramené à 67 % en raison d'une baisse du portefeuille, de la démission d'une manager. Or, l'objectif fixé était de réaliser un portefeuille de 300/350 K€, dont on ne sait s'il a été réalisé ou pas, et l'accompagnement à la montée en puissance de Mme [M]. La démission de la manager correspond à celle de Mme [M], qui a démissionné pour travailler avec M. [K] dans une entreprise concurrente. En réalité, ces reproches faits au salarié, qui ne démontrent pas une défaillance dans la réalisation des objectifs, sont une sanction pécuniaire déguisée de la concurrence déloyale que l'employeur reproche au salarié, et qui fait l'objet d'un contentieux distinct.

Enfin, l'employeur considère que les objectifs ne sont pas atteints en raison d'un 'upward feedback managers' en-deçà des attentes. Ces affirmations unilatérales de l'employeur ne ressortent d'aucune pièce du dossier.

Par conséquent, il reste dû au salarié la somme de 8 660,00 euros au titre de cette période.

2-le bonus

Le salarié soutient avoir droit à un bonus pour l'exercice 2018-2019, ce que refuse l'employeur au motif que les objectifs ne sont pas atteints. Or, comme il a été dit plus haut, il n'est pas justifié que les objectifs du salarié n'étaient pas atteints pour cette période.

Il sera fait droit à la demande étant observé que le bonus est prévu dans le contrat qui n'en définit pas les modalités de calcul, et que l'employeur ne discute pas du quantum de la somme réclamée.

3-les cotisations au régime de retraite complémentaire

Le salarié réclame paiement de la somme équivalante aux cotisations à la retraite complémentaire prévue au contrat et qui n'ont pas été versées au prorata de sa rémunération recalculée.

L'employeur ne conteste pas la méthode de calcul, mais prétend que les sommes ne sont pas dûes dès lors que l'intégralité des rémunérations a été versée au salarié.

Dans la mesure où un solde de 8 660,00 euros reste dû au salarié au titre de sa rémunération variable, la demande est fondée à hauteur de 433,00 euros.

Il y sera fait droit par infirmation du jugement.

4- la participation aux bénéfices

Le salarié qui réclame une participation aux bénéfices refusée par l'employeur au motif que toutes les rémunérations lui ont été versées, ne propose ni ne justifie sa méthode de calcul, mettant la cour dans l'impossibilité d'apprécier le bien-fondé du quantum de la demande.

Le jugement sera confirmé par substitution de motifs.

5-les dommages-intérêts

C'est à tort que le conseil de prud'hommes a rejeté la demande dans la mesure où le salarié se plaint à raison du comportement fautif de l'employeur consistant à lui faire grief, de manière non justifiée, de ne pas avoir rempli ses objectifs, d'autant que cette démarche de l'employeur s'apparente à une sanction pécuniaire déguisée justifiant un préjudice moral.

Toutefois, le salarié s'est cru à tort privé d'importantes rémunérations au regard du solde résiduel retenu plus haut.

Par conséquent, la somme de 1 000,00 euros est de nature à réparer entièrement le préjudice subi.

6- les frais irrépétibles et les dépens

Aucune des deux parties ne triomphe ni ne succombe totalement, de sorte qu'il n'est pas inéquitable de laisser à leur charge les dépens et frais irrépétibles qu'elles ont engagés en première instance et en appel. Le jugement sera donc infirmé sur ce point.

PAR CES MOTIFS

La cour statuant publiquement, contradictoirement, et après en avoir délibéré conformément à la loi,

infirme le jugement rendu le 17 mai 2022 par le conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières en ce qu'il :

- a débouté le salarié de sa demande en paiement :

. du solde de sa rémunération variable pour la période 2018-2019,

. du bonus pour la période 2018-2019,

. de cotisations au titre de la retraite complémentaire,

. de dommages-intérêts en réparation d'un préjudice moral,

- a condamné le salarié aux dépens et au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

confirme le surplus du jugement en ses dispositions soumises à la cour,

statuant à nouveau, dans la limite des chefs d'infirmation, y ajoutant,

condamne la SA KPMG à payer à M. [W] [K] les sommes suivantes :

- 8 660,00 euros (huit mille six cent soixante euros) au titre du solde de la part variable de sa rémunération pour l'exercice 2018-2019,

- 866,00 euros (huit cent soixante six euros) au titre des congés payés afférents,

- 7 500,00 euros (sept mille cinq cents euros) au titre du bonus 2018-2019,

- 1 000,00 euros (mille euros) à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral,

dit que les condamnations sont prononcées sous réserve de déduire des éventuelles charges salariales et sociales,

condamne chacune des parties à supporter les frais irrépétibles et les dépens qu'elle a engagés au titre de la première instance et de l'appel.

Le greffier, Le conseiller,