# 19 décembre 2025
# Cour d'appel d'Aix-en-Provence
# RG n° 22/07954

**Chambre 4-1**

## Texte de la **décision**

### Entête

COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE

Chambre 4-1

ARRÊT AU FOND

DU 19 DECEMBRE 2025

N° 2025/266

Rôle N° RG 22/07954 - N° Portalis DBVB-V-B7G-BJQCR

[V] [W]

C/

Société [5]

Copie exécutoire délivrée le :

19 DECEMBRE 2025

à :

Me Sandra JUSTON - SCP BADIE , SIMON THIBAUD, avocat au barreau d'AIX- EN - PROVENCE

Me Nicolas SAUVAGE, avocat au barreau de PARIS

Décision déférée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de MARSEILLE en date du 05 Mai 2022 enregistré au répertoire général sous le n° F20/00635.

APPELANT

Monsieur [V] [W], demeurant [Adresse 1]

représenté par Me Sandra JUSTON - SCP BADIE , SIMON THIBAUD, avocat au barreau d'AIX- EN - PROVENCE, Me Alexia FERYN, avocat au barreau de MARSEILLE

INTIMEE

Société [5], demeurant [Adresse 2]

représentée par Me Nicolas SAUVAGE, avocat au barreau de PARIS

*-*-*-*-*

COMPOSITION DE LA COUR

L'affaire a été débattue le 20 Octobre 2025, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant M. Fabrice DURAND, Président de chambre, chargé du rapport, qui a fait un rapport oral à l'audience, avant les plaidoiries.

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

Madame Véronique SOULIER, Présidente de chambre

Monsieur Fabrice DURAND, Président de chambre

Monsieur Alexandre COURT DE FONTMICHEL, Conseiller

Greffier lors des débats : Monsieur Kamel BENKHIRA

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 19 Décembre 2025.

ARRÊT

Contradictoire

Prononcé par mise à disposition au greffe le 19 Décembre 2025

Signé par Madame Véronique SOULIER, Présidente de chambre et Monsieur Kamel BENKHIRA, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

## Exposé du litige

***

EXPOSE DU LITIGE

1. La société par actions simplifiée [5], immatriculée au RCS de [Localité 10] sous le n°[N° SIREN/SIRET 3], était l'actionnaire unique de la société par actions simplifiée [14] développant une activité de fabrication et de vente de produits pharmaceutiques spécialisés en ophtalmologie.

2. M. [V] [W] a été engagé selon contrat à durée indéterminée du 13 décembre 2013 par la société [9] en qualité de « Key Account Manager », responsable régional pour la zone sud sous le régime d'une convention de forfait de 218 jours travaillés par an.

3. Le contrat de travail de M. [W] a été transféré le 22 février 2016 à la société [6] qui le nommait « [11] », c'est-à-dire chef des ventes en charge d'encadrer neufs visiteurs médicaux aussi dénommés « attachés à la promotion du médicament ».

4. La société [6] a été achetée le 1er janvier 2017 par la société [14].

5. A partir de mai 2019, les difficultés économiques rencontrées par la société [14] l'ont amenée à licencier progressivementau les visiteurs médicaux de l'équipe dirigée par M. [W].

6. A la fin de l'année 2019, M. [W] s'est rapproché de son employeur pour négocier une convention de rupture, sans que ces négociations aboutissent à un accord entre les parties.

7. Au dernier état de la relation de travail, M. [W] percevait une rémunération brute de base de 5 671,71 euros outre 305 euros d'avantage en nature (véhicule) et une rémunération variable.

8. La relation de travail est régie par la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1965 étendue par arrêté du 2 avril 2021 (IDCC 176).

9. Par courrier du 24 janvier 2020, la société [14] a convoqué M. [W] à un entretien préalable fixé le 7 février 2020 au cours duquel l'employeur lui remettait la note d'information sur le motif économique de son licenciement et lui proposait d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle. M. [W] a adhéré au [4] le 28 février 2020.

10. La société [14] a interrompu son activité en France le 24 janvier 2020 avant d'être dissoute par décision prise le 20 novembre 2023 par son associé unique la société [5] (pièces [14] n°12 et 25).

11. Par requête déposée le 13 mai 2020, M. [W] a saisi le conseil de prud'hommes de Marseille aux fins de condamnation de son employeur à lui payer diverses sommes à caractère salarial et indemnitaire d'un montant total de 218 875,50 euros outre 4 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

12. Par jugement du 5 mai 2022, le conseil de prud'hommes de Marseille a :

' condamné la société [14] à payer à M. [W] la somme de 3 063 euros de prime « personal bonus » de 15 % de son salaire brut ;

' débouté M. [W] de ses autres demandes ;

' condamné la société à payer à M. [W] la somme de 750 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

' condamne la société [14] aux entiers dépens.

13. Par déclaration au greffe du 2 juin 2022, M. [W] a relevé appel de ce jugement.

14. Vu les dernières conclusions de M. [W] déposées au greffe le 26 juillet 2024 aux termes desquelles il demande à la cour :

A titre principal,

' d'infirmer le jugement du conseil de prud'hommes du 5 mai 2022 en ce qu'il l'a débouté de ses demandes ;

Et statuant à nouveau,

' juger que la convention de forfait annuel en jours telle qu'elle a été imposée à M. [W] est inopposable ;

' condamner la société à lui verser les sommes suivantes :

A titre principal,

Sur la période de janvier 2017 à mars 2019 :

- 48 998,28 euros brut au titre du rappel de salaire pour heures supplémentaires ;

- 12 866,20 euros brut au titre du repos compensateur ;

- 6 186,45 euros brut au titre des congés payés afférents ;

Sur la période d'avril 2019 à février 2020 :

- 41 080,88 euros brut au titre du rappel de salaire pour heures supplémentaires ;

- 11 372,45 euros brut au titre du repos compensateur ;

- 5 245,32 euros brut au titre des congés payés afférents ;

A titre subsidiaire,

- 20 357,88 euros brut au titre du rappel de salaire pour heures supplémentaires pour l'année 2017 ;

- 2 415 euros brut au titre du repos compensateur sur l'année 2017 ;

- 2 277,29 euros brut au titre des congés payés afférents (sur heures supplémentaires et repos compensateur 2017) ;

- 15 530,75 euros brut au titre du rappel de salaire pour heures supplémentaires pour l'année 2018 ;

- 983,25 euros brut au titre du repos compensateur sur l'année 2018 ;

- 1 651,40 euros brut au titre des congés payés afférents (sur heures supplémentaires et repos compensateur 2018) ;

- 6 057,63 euros brut au titre du rappel de salaire pour heures supplémentaires pour l'année 2019 ;

- 605,76 au titre des congés payés afférents ;

- 5 .568,88 euros bruts au titre du rappel de salaire pour heures supplémentaires effectuées lors des congés sur l'année 2019, outre les congés payés afférents à hauteur de 556,89 euros brut ;

En tout état de cause,

- 45 000 euros à titre de dommages-intérêts au titre de la nullité de la convention de forfait en jours ;

- 42 000 euros à titre de dommages-intérêts pour dépassement des durées maximales de travail ;

- 40 000 euros à titre de dommages-intérêts pour modification unilatérale du contrat de travail (rétrogradation) ;

- 15 000 euros à titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail ;

- 3 063 euros brut à titre de rappel de salaire de la rémunération variable - Country bonus élément 2019 ;

' enjoindre, sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter de la notification du jugement à intervenir, d'avoir à établir et délivrer à M. [W] des documents de fin de contrat rectifiés ;

' condamner en outre la société [14] au paiement de la somme de 4 000 euros à titre d'indemnité sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

' ordonner, des chefs qui précèdent, l'exécution provisoire, en application des dispositions de l'article 515 du code procédure civile ;

' condamner la société défenderesse aux dépens ;

15. Vu les dernières conclusions de la société [5], venant aux droits de la société [14], déposées au greffe le 15 janvier 2024 aux termes desquelles elle demande à la cour de :

In limine litis,

' déclarer irrecevable, comme nouvelle, la demande de M. [W], tendant au versement de dommages-intérêts pour nullité de la convention de forfait ;

A titre principal,

' infirmer le jugement du conseil de prudhommes, en ce qu'il a condamné [14] à payer à M. [W] un rappel de prime dite « personal bonus » ;

' confirmer, pour le surplus, le jugement dans son intégralité ;

A titre subsidiaire,

' débouter M. [W] de l'intégralité de ses demandes ;

En tout de cause,

' condamner M. [W] à lui payer 5 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

' condamner M. [W] aux entiers dépens.

16. Pour plus ample exposé des éléments de la cause, moyens et prétentions des parties, il est fait renvoi aux écritures susvisées, conformément à l'article 455 du code de procédure civile.

17. L'instruction a été clôturée par ordonnance du 2 octobre 2025.

## Motivation

MOTIFS DE L'ARRÊT

18. A titre liminaire, il convient de rappeler que, conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 954 du code de procédure civile, les demandes tendant simplement à voir « constater », « rappeler », « dire » ou « juger » sans formuler de prétentions ne constituent pas des demandes en justice visant à ce qu'i1 soit tranché sur un point litigieux mais des moyens, de sorte que la cour n'y répondra pas dans le dispositif du présent arrêt.

Sur la validité de la convention de forfait en jours travaillés,

19. Selon les articles L 3121-39 et L 3121-40 du code du travail dans leur version issue de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 applicable au jour de la signature du contrat de travail, la conclusion de conventions individuelles de forfait sur l'année, en heures ou en jours, est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions. La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit.

20. En l'espèce, les parties au litige s'accordent sur le fait que la société [14] a adhéré seulement le 1er avril 2019 à l'organisation professionnelle [8] ([7]) signataire de l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail modifié le 15 mars 2018 prévoyant les modalités de recours au forfait annuel en jours.

21. Cet accord de branche n'ayant pas été étendu à la date de signature du contrat de travail de M. [W] le 13 décembre 2013, la convention de forfait annuel de 218 jours travaillés entre la société la société [9] et M. [W] est nulle.

22. Il en résulte que M. [W] n'était pas soumis au forfait en jours entre janvier 2017 et mars 2019 et qu'il relevait du régime de droit commun de 35 heures hebdomadaires de travail.

Sur la demande en paiement des heures supplémentaires de janvier 2017 à mars 2019,

23. Il résulte des dispositions de l'article L.3171-4 du code du travail, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur , qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées.

24. En raison de la nullité de la convention de forfait, M. [W] était soumis à un volume horaire de 35 heures par semaine de janvier 2017 à mars 2019.

25. Au soutien de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, M. [W] produit les pièces suivantes et fait valoir :

' qu'il a toujours rempli ses objectifs professionnels en 2017, 2018 et 2019 et que sa hiérarchie a largement reconnu sa

« large implication » (pièces n°10 à 17) ;

' que sa mission d'accompagnement et d'observation « duos » l'occupait une centaine de jours par an (pièces n°19, 20 et 21) ;

' que le nombre de ses billets d'avion témoignent de nombreux déplacements professionnels : 88 billets en 2017, 40 billets en 2018 et 11 billets pour les mois de 2019 (pièces n°25, 26 et 27) ;

' qu'il a échangé de nombreux mails avec son équipe et sa hiérarchie (pièces n°28 à 30, 41 à 43 et 45 à 47) ;

' qu'il a rédigé chaque mois des comptes-rendus [12] comptant quinze pages de synthèse de l'activité de son équipe commerciale (pièces n°37 à 39 bis) ;

' qu'il a établi également chaque mois une analyse de ses résultats commerciaux (pièce n°35) et des bilans semestriels (pièce n°36).

26. M. [W] produit aussi trois tableaux récapitulatifs de ses heures supplémentaires effectuées en 2017 (pièces n°28, 41, 45 et 57), en 2018 (pièces n°29, 42, 46 et 58) et en 2019 (pièces n°30, 43, 47 et 59.)

27. Ces éléments font ainsi ressortir que la demande en paiement d'heures supplémentaires de M. [W] est fondée sur des éléments suffisamment précis.

28. L'employeur ne conteste pas que M. [W] a correctement accompli sa mission mais soutient que la satisfaction donnée par son salarié ne signifie pas pour autant qu'il aurait travaillé au-delà de 35 heures par semaine. Il soutient que M. [W] surévalue largement le nombre d'heures travaillées, qu'il déforme l'étendue de ses missions notamment auprès des pharmacies à visiter et que ses envois de courriels tardifs relèvent de son initiative personnelle alors qu'il disposait d'une totale autonomie d'organisation et de répartition de son temps de travail.

29. Il est dommageable à l'administration de la preuve, ainsi que le fait exactement valoir la société [14], que M. [W] y ait fait obstacle en effaçant volontairement de son ordinateur professionnel sa boîte de messagerie électronique et son agenda outlook qui auraient permis à la cour de disposer d'une connaissance exhaustive de cet agenda et de ses échanges professionnels plutôt que d'une sélection unilatérale par l'appelant des éléments qu'il verse aux débats (pièce [14] n°22).

30. Les éléments produits pas la société [14] démontrent que certaines réservations aériennes de M. [W] concernent des jours de congés ou de RT (26 juillet 2018, 16 novembre 2018, 1er janvier 2019), le salarié ayant de surcroît omis de joindre tout autre justificatif et éléments de son agenda justifiant la nature et la durée des missions professionnelles alléguées.

31. S'agissant des courriels versés aux débats, la cour constate que les réponses tardives envoyées par M. [W] ne correspondent jamais à des demandes urgentes ou pressantes de son employeur mais sont des réponses courtes sans valeur ajoutée significative liée à l'heure tardive, à titre d'exemples :

' réponse de M. [W] le 4 avril 2017 à 23h54 « Bonsoir [E], Ok pour moi ! Bonne soirée » à une demande de congé de sa collaboratrice envoyée le même jour à 22h04 pour demander un congé du 19 au 29 mai 2017, qui n'exigeait aucune réponse urgente en soirée ;

' réponse sans nécessité de M. [W] le 14 juin 2017 à 22h12 « Ca marche, pas de soucis » à son supérieur hiérarchique répondant à 22h07 à la demande de son subordonnée datée du même jour à 16h35 dépourvue de caractère d'urgence.

32. L'analyse des courriels sélectivement versés aux débats par M. [W] ne démontre pas qu'il travaillait dix heures par jour mais révèle en revanche que M. [W] était fort peu mobilisé les matinées et qu'il avait développé une organisation personnelle, non dictée par les exigences de l'entreprise, le conduisant à répondre à ses courriels en fin de soirée plutôt que le matin.

33. L'employeur démontre aussi que M. [W] n'a jamais visité annuellement 480 pharmacies, cette activité relevant principalement de l'activité de son équipe commerciale, puis du « prestataire en force de vente externalisée » [13] a qui a été confiée une partie de la force de vente par contrat du 21 juillet 2017 (pièce [14] n°2).

34. M. [W] n'a jamais assuré la totalité de la prospection commerciale en France ainsi que le démontre la signature le 18 septembre 2019 d'un nouveau contrat avec [13] ayant pour effet « de confier à [13] l'intégralité de l'action de force de vente du client auprès du réseau. Dans ces conditions, il rend sans effet tous les contrats antérieurs signés par les parties qui avaient pour objet de confier à [13] une partie de sa force de vente auprès du réseau » pour un prix de cette prestation désormais complète de 425 000 euros HT par an (Pièce [14] n°3).

35. L'annexe n°2 de ce contrat (pièce [14] n°24) listait 1943 pharmacies constituant le réseau ciblé par [13] dont certaines que M. [W] prétend à tort avoir visitées en 2019 (pièce M. [W] n°22).

36. M. [W] n'est donc pas fondé à soutenir qu'il a accompli de nombreuses heures supplémentaires pour accomplir la mission de visiteur médical sur l'ensemble du territoire national, alors d'une part qu'il n'en a jamais reçu instruction et d'autre part que la société [14] démontre avoir contracté spécifiquement avec le prestataire [13] pour externaliser cette mission de démarchage commercial.

37. S'agissant des autres documents de comptes-rendus périodiques de l'activité et de suivi des missions « duos » avec ses collaborateurs, ils traduisent une activité de supervision normale de son équipe correspondant à 38 heures de travail par semaine.

38. Ainsi, après analyse des pièces produites par les deux parties, la cour est en mesure d'évaluer à :

' 120 heures supplémentaires effectuées entre le 28 février et le 31 décembre 2017, soit 120 h x 37,40 euros x 1,25 = 5 610 euros, outre 561 euros de congés payés afférents ;

' 141 heures supplémentaires effectuées entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018, soit 141 h x 37,40 euros x 1,25 = 6 591,75 euros, outre 659,18 euros de congés payés afférents ;

' 36 heures supplémentaires effectuées entre le 1er janvier et le 31 mars 2019, soit 36 h x 37,40 euros x 1,25 = 1 683 euros, outre 168,30 euros de congés payés afférents.

39. Les heures supplémentaires effectuées par M. [W] ne dépassent pas le contingent annuel d'heures supplémentaires qui justifierait l'octroi d'un repos compensateur.

40. En conséquence, le jugement déféré est infirmé en ses dispositions ayant intégralement débouté M. [W] de sa demande en paiement d'heures supplémentaires à laquelle la cour fait droit à hauteur de 120 heures en 2017, 141 heures en 2018 et 36 heures en 2019.

Sur la demande en paiement des heures supplémentaires à compter du 1er avril 2019,

41. M. [W] reconnaît dans ses écritures d'appel que l'adhésion le 1er avril 2019 de la société [14] à l'organisation patronale [7] signataire de l'accord collectif autorisant le recours au forfait annuel en jours pour les salariés cadres, lui a rendu opposable le forfait annuel en jours travaillés figurant à son contrat de travail.

42. Les deux parties convenant de la validité du forfait annuel de M. [W] à compter du 1er avril 2019, il appartient au salarié qui souhaite obtenir le paiement d'heures supplémentaires à compter du 1er avril 2019 de démontrer que ce forfait lui est inopposable en raison du non-respect par la société [14] de son obligation de contrôle et de suivi de sa charge de travail.

43. Or d'une part, la société [14] justifie avoir toujours procédé au décompte des journées travaillées et non travaillées de M. [W] qui étaient mentionnées sur les bulletins de paie de 2017 à 2019 (pièces [14] n°14 et 20) ainsi que sur le planning des jours travaillés tenus par l'employeur de 2017 à 2019 (pièces [14] n°19).

44. D'autre part, suite à l'entrée en vigueur du forfait annuel le 1er avril 2019, le premier entretien de suivi de la charge de travail devait intervenir avant le 1er avril 2020 et M. [W] a été licencié avant cette date. M. [W] n'est donc pas fondé à soutenir que la société [14] a manqué à son obligation de procéder à l'entretien annuel en raison d'une durée de mise en 'uvre du forfait litigieux inférieure à un an.

45. En conséquence, M. [W] ayant été régulièrement soumis au forfait annuel de 218 jours travaillés, il n'est pas fondé à solliciter le paiement d'heures supplémentaires ni de contrepartie au repos compensateur.

Sur la demande de dommages-intérêts pour nullité de la convention de forfait,

46. La demande de M. [W] de 45 000 euros de dommages-intérêts en raison de la nullité du forfait annuel en jours est recevable pour la première fois en cause d'appel s'agissant d'une demande constituant l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire de prétentions soumises au premier juge conformément à l'article 566 du code de procédure civile.

47. La nullité du forfait annuel ne cause pas automatiquement un préjudice au salarié. Il appartient à M. [W] de démontrer l'existence d'un préjudice distinct de celui déjà réparé par le paiement des heures supplémentaires (Soc., 11 mars 2025 pourvoi n°23-19.669).

48. En l'espèce, M. [W] ne démontre, ni même ne décrit dans ses écritures, l'existence d'un préjudice distinct qu'il aurait subi et qu'il conviendrait d'indemniser de sorte que sa demande indemnitaire doit être rejetée.

Sur la demande de 42 000 euros dommages-intérêts pour dépassement de la durée maximale de travail,

49. Il ressort des motifs précédents que M. [W] n'a pas dépassé la durée maximale de travail entre janvier 2017 et mars 2019, de sorte que sa demande de dommages-intérêts ne peut qu'être rejetée.

50. A partir du 1er avril 2019, M. [W] était soumis à la convention de forfait en jours de sorte qu'il n'était plus soumis aux dispositions des articles L. 3121-20 et L. 3121-22 du code du travail.

51. En conséquence, le jugement déféré est confirmé en ses dispositions ayant rejeté les demandes indemnitaires de M. [W] fondées sur le dépassement de la durée maximale de travail.

Sur la demande de 40 000 euros de dommages-intérêts pour modification unilatérale du contrat de travail,

52. M. [W] n'apporte pas la preuve d'une modification du contrat de travail imposée par l'employeur à son égard. Contrairement à son affirmation, il n'a jamais été rétrogradé de son poste de directeur des ventes à un poste de « délégué pharmaceutique et de visiteur médical sur l'ensemble du territoire français ».

53. En effet, la modification des attributions de M. [W] à partir du début de l'année 2019 ne résulte pas d'une volonté de la société [14] mais des circonstances économiques difficiles qui l'ont contrainte à licencier progressivement les visiteurs médicaux dont M. [W] assurait l'encadrement.

54. Dès lors, M. [W] n'a pas été rétrogradé par l'employeur mais il a indirectement subi les conséquences d'une évolution globale de l'entreprise le conduisant à passer de moins en moins de temps à encadrer des collaborateurs et de plus en plus de temps à superviser au plan national les actions commerciales confiées au sous-traitant [13] et parfois à assurer personnellement certaines actions de démarchage commercial auprès de professionnels de santé, dans des proportions cependant bien moindres que ce qui est affirmé par l'intéressé.

55. En conséquence, le jugement déféré est confirmé en ce qu'il a rejeté ce chef de demande.

Sur la demande de 15 000 euros de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,

56. M. [W] soutient que la société [14] a commis une faute contractuelle en le licenciant pour motif économique en février 2020 après avoir dans un premier temps engagé des négociations en vue d'une rupture conventionnelle.

57. Il ne ressort cependant des négociations engagées entre les parties aucun agissement constitutif d'une faute imputable à la société [14] de nature à justifier l'indemnisation d'un préjudice subi par M. [W].

58. Le simple échec des négociations engagées entre l'employeur et M. [W], qui apparaît comme la personne ayant pris l'initiative de ces négociations en vue d'une rupture conventionnelle, ne suffit pas pour caractériser une faute imputable à la société [14].

59. Le jugement déféré est donc confirmé en ce qu'il a rejeté ce chef de demande.

Sur les demandes en paiement d'éléments de rémunération variables,

60. M. [W] sollicite la confirmation du jugement déféré lui ayant alloué la somme de 3 063 euros de « personal bonus » et son infirmation en ce que le même jugement l'a débouté de sa demande de 3 063 euros de « country bonus » au titre de l'année 2019.

61. La convention tripartite du 22 février 2016 (pièce M. [W] n°2) prévoyait le versement annuel au salarié d'une rémunération variable égale à 30 % de son salaire de base, soit 20 418 euros en 2019 en cas d'atteinte de ses objectifs. Cette rémunération variable se décomposait en 15 % de « country bonus », 70 % de « sales bonus » et 15 % de « personal bonus ».

62. Il ressort de l'évaluation de M. [W] du 19 décembre 2019 qu'il a satisfait aux attentes de l'employeur : « tu as su remplir totalement tes fonctions de [11] en dépit d'une situation changeante, complexe et difficile !! » (pièce M. [W] n°17).

63. Par ailleurs, la société [14] ne communique aucun élément objectif d'évaluation justifiant son refus de payer les deux éléments de rémunération variables « personal bonus » et « country bonus ».

64. En conséquence, le jugement déféré est confirmé en ce qu'il a fait droit à la demande de 3 063 euros de « personal bonus » et infirmé en ce qu'il a refusé la demande de M. [W] de 3 063 euros de « country bonus » au titre de l'année 2019.

Sur les demandes accessoires,

65. Le jugement déféré est confirmé en ses dispositions ayant statué sur les dépens et sur les demandes fondées sur l'article 700 du code de procédure civile.

66. la société [5] succombe partiellement en appel et doit donc en supporter les entiers dépens.

67. L'équité commande en outre de condamner société [5] à payer à M. [W] une indemnité de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel.

68. L'arrêt n'étant pas susceptible d'un recours suspensif d'exécution, la demande d'exécution provisoire présentée par M. [W] est sans objet

## Dispositif

PAR CES MOTIFS,

La Cour, statuant par arrêt contradictoire, prononcé par mise à disposition au greffe, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au 2ème alinéa de l'article 450 du code de procédure civile et en matière prud'homale,

Confirme le jugement déféré en toutes ses dispositions soumises à la cour sauf celles ayant débouté M. [W] de toutes ses demandes en paiements d'heures supplémentaires et de 3 063 euros de « country bonus » au titre de l'année 2019 ;

Statuant à nouveau sur les dispositions infirmées,

Condamne la société [5] à payer à M. [V] [W] les sommes suivantes :

' 5 610 euros d'heures supplémentaires effectuées en 2017 outre 561 euros de congés payés afférents ;

' 6 591,75 euros d'heures supplémentaires effectuées en 2018 outre 659,18 euros de congés payés afférents ;

' 1 683 euros d'heures supplémentaires effectuées en 2019 outre 168,30 euros de congés payés afférents ;

' 3 063 euros représentant le « country bonus » dû au titre de l'année 2019 ;

Assortit les précédentes créances salariales des intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la convocation à comparaître devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes ;

Ordonne à la société [5] de remettre à M. [V] [W] les documents de fin de contrat rectifiés conformément au présent arrêt, et ce sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter d'un mois suivant la signification de cet arrêt ;

Y ajoutant,

Déclare recevable en cause d'appel la demande de M. [W] de 45 000 euros dommages-intérêts fondée sur la nullité du forfait annuel en jours ;

Déboute M. [V] [W] de cette demande de 45 000 euros dommages-intérêts fondée sur la nullité du forfait annuel en jours ;

Condamne la société [5] à supporter les entiers dépens de l'instance d'appel ;

Condamne la société [5] à payer à M. [V] [W] la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel.

LE GREFFIER LA PRÉSIDENTE