COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 80C

Chambre sociale 4-4

ARRET N°

CONTRADICTOIRE

DU 04 FEVRIER 2026

N° RG 23/03491

N° Portalis DBV3-V-B7H-WHYP

AFFAIRE :

[F] [I]

C/

Société [6]

Décision déférée à la cour : Jugement rendu le 9 novembre 2023 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de BOULOGNE-

BILLANCOURT

Section : E

N° RG : F 21/01275

Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées à :

Me Francine HAVET

Me Arnaud CLERC

Copie numérique adressée à:

[8]

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE QUATRE FEVRIER DEUX MILLE VINGT SIX,

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

Monsieur [F] [I]

né le 4 novembre 1983 à [Localité 11]

de nationalité française

[Adresse 2]

[Localité 5]

Représentant : Me Francine HAVET, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : D1250

Plaidant: Me Sylvain ROUMIER de la SELEURL CABINET ROUMIER, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : C2081

APPELANT

****

Société [6]

N° SIRET : [N° SIREN/SIRET 1]

[Adresse 3]

[Localité 4]

Représentant : Me Arnaud CLERC de la SELARL Ideo société d'avocats, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : T10

INTIMEE

****

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 5 décembre 2025 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Monsieur Laurent BABY, Conseiller faisant fonction de président, chargé du rapport.

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

Monsieur Laurent BABY, Conseiller faisant fonction de président,

Madame Nathalie GAUTIER, Conseillère,

Madame Bérengère DOLBEAU, Conseillère,

Greffier lors des débats : Madame Dorothée MARCINEK

Greffier lors du prononcé de la décision : Madame Isabelle FIORE

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

M. [I] a été engagé par la société [6], filiale d'[9], en qualité de directeur conseil, par contrat de travail à durée indéterminée, du 5 mai 2017 à effet au 9 mai 2017.

Cette société est spécialisée dans l'achat, la vente et la commercialisation d'espace publicitaire, le conseil en communication en publicité et en marketing et employait habituellement, au jour de la rupture, au moins 11 salariés. Elle applique la convention collective nationale des cadres, techniciens et employés de la publicité française.

Par requête du 1er octobre 2021, M. [I] a saisi le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt aux fins de prononcer la résiliation du contrat de travail et d'obtenir paiement de diverses sommes de nature salariale et de nature indemnitaire.

Par lettre du 13 octobre 2021, M. [I] a pris acte de la rupture de son contrat de travail.

Par jugement du 9 novembre 2023, le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt (section encadrement) a :

. Constaté ne pas être saisi d'une demande résiliation judiciaire du contrat de travail,

. Jugé que la prise d'acte par M. [I] de la rupture de son contrat de travail en date du 13 octobre 2021, intervenue sans préavis, produit les effets d'une démission,

. Fixé le salaire mensuel de référence de M. [I] à la somme de 6 305, 83 euros,

. Condamné M. [I] à verser à la société une indemnité forfaitaire pour rupture brutale du contrat de travail d'un montant net de 18 917, 49 euros,

. Condamné la société à verser à M. [I] un rappel de rémunération variable dû au titre de l'année 2019 d'un montant brut de 1 000 euros, outre 100 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de congés payés afférents,

. Jugé que les sommes à caractère indemnitaire portent intérêts au taux légal, pour le taux applicable aux professionnels, à compter de la réception par M. [I] du présent jugement ou, à défaut, de sa signification par ministère de commissaire de justice,

. Jugé que les sommes à caractère salarial portent intérêts au taux légal, pour le taux applicable aux non-professionnels, à compter de la date de la convocation de la société à comparaître au bureau de conciliation et d'orientation du conseil de céans,

. Condamné M. [I] aux entiers dépens de l'instance, y compris ceux qui résulteraient de la nécessité d'une exécution forcée du présent jugement,

. Rappelé que le présent jugement est exécutoire de droit à titre provisoire, dans la limite des dispositions de l'article R 1454-28 du code du travail et pour la seule condamnation procédant du rappel de salaire dû au titre de l'année 2019, étant observé que le salaire moyen des trois derniers mois de salaire de M. [I] s'élève à la somme brute de 5 833, 33 euros,

. Débouté les parties de leurs demandes plus amples ou contraires.

Par déclaration adressée au greffe le 13 décembre 2023, M. [I] a interjeté appel de ce jugement.

L'affaire a été clôturée par ordonnance du 4 novembre 2025.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Vu les dernières conclusions transmises par voie électronique le 31 octobre 2025, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile et aux termes desquelles M. [I] demande à la cour de :

. Infirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt en toutes ses dispositions, sauf en ce qu'il a

jugé que la société n'a pas versé à M. [I] la totalité de sa part variable pour 2019.

. Débouter la société de son appel incident ainsi que l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions.

Statuant à nouveau, faire droit aux demandes de 1 ère instance de M. [I] comme suit :

. Juger les demandes de M. [I] de 1ère instance fondées.

. Juger que la Société a manqué à son obligation de fixation par avenant et en début d'année, des objectifs afférents à la part variable pour les années 2019, 2020 et 2021,

En conséquence

. Condamner la Société à verser à M. [I], la somme de 23 323 euros au titre du rappel de part variable sur objectifs quantitatifs pour les années 2019-2020-2021 ainsi que la somme de 2 332,30 euros de congés payés afférents.

. Juger que la Société a gravement manqué à ses obligations d'exécution loyale des dispositions contractuelles, conventionnelles et légales de manière réitérée, en violation des dispositions des articles 1103 et 1104 du code civil et art. L. 1221-1 du Code du travail, notamment au regard du refus de réponse au salarié et au refus d'application conforme des dispositions du contrat et de convention collective.

En conséquence

. Condamner la société à payer à M. [I] des dommages et intérêts relatif à l'exécution déloyale du contrat, sur le fondement des articles L. 1222-1 du Code du travail et art. 1103 et 1104 du Code civil, à hauteur de 3 mois de salaire, soit 21.000 euros.

. Juger que les manquements réitérés de la société sont suffisamment graves et rendent impossible la poursuite du contrat de travail de M. [I].

En conséquence

. Juger que le contrat de travail de M. [I] a été rompu le 14 octobre 2021, date de la prise d'acte, aux torts et griefs de la société du fait des graves manquements réitérés commis ;

. Juger que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de M. [I] du 13 octobre 2021 produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

. Fixer la moyenne des salaires de M. [I] à la somme de 7.000 euros brut mensuels.

. Condamner la société à payer à M. [I] les sommes suivantes :

a. Au titre du préavis, la somme de 21.000 euros

b. Au titre des congés payés sur préavis, la somme de 2.100 euros

c. Au titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, la somme de 9.333.33 euros

d. Au titre de dommages et intérêts pour rupture nulle ou à tout le moins sans cause réelle et sérieuse en application des dispositions de l'article L. 1235-3 du Code du travail, la somme de 35.000 euros (5 mois).

En tout état de cause

. Condamner la société [7] à régulariser la situation de M. [I] auprès des organismes sociaux, tant en ce qui concerne l'URSSAF, la retraite de base, que la retraite complémentaire ainsi que le régime de prévoyance, et à remettre à M. [I] les justificatifs de régularisation pour chaque organisme dans un délai de deux mois à compter du prononcé, sous astreinte de 250 € par jour de retard et par document dont La Cour d'Appel se réservera la liquidation,

. Condamner la société [7] à payer à M. [I] les intérêts sur les intérêts dus au taux légal (anatocisme) conformément à l'article 1343-2 du code civil,

. Condamner la société au paiement de la somme de 5.000 euros au profit de M. [I], au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens et éventuels frais d'exécution.

Vu les dernières conclusions transmises par voie électronique le 22 octobre 2025, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile et aux termes desquelles la société [6] demande à la cour de :

. Infirmer le jugement rendu par le Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt en ce qu'il a :

. Condamné la société [7] à verser à M. [I] un rappel de rémunération variable dû au titre de l'année 2019 d'un montant brut de 1000 euros, outre 100 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de congés payés afférents ;

Et statuant à nouveau

. Débouter M. [I] de sa demande de rappel de rémunération variable au titre de l'année 2019 et de sa demande d'indemnité compensatrice de congés payés afférents ;

. Confirmer pour le surplus la décision déférée en ses dispositions non contraires aux présentes

En conséquence,

A titre principal

. Juger l'absence de manquements suffisamment graves ayant empêché la poursuite du contrat de travail ;

. Juger que la prise d'acte de M. [I] produit les effets d'une démission ;

. Débouter M. [I] de ses demandes de rappel de rémunération variable au titre des années 2019, 2020 et 2021 ;

. Débouter M. [I] de ses demandes d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité de licenciement et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

A titre subsidiaire

. Limiter le rappel de rémunération variable pour l'année 2021 à 11.083,27 euros ;

. Limiter le montant de l'indemnité compensatrice de préavis à la somme de 18.917,49 euros, outre 1.891,74 euros bruts au titre des congés payés afférents ;

. Limiter le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement à la somme de 8.232,70 euros ;

. Limiter le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à la somme de 18.917,49 euros ;

En tout état de cause

. Juger que le salaire de référence de M. [I] s'élève à la somme de 6.305,83 euros ;

. Débouter M. [I] de sa demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail

. Débouter M. [I] de sa demande de remise des bulletins de paie sous astreinte et de sa demande de régularisation auprès des organismes sociaux ;

. Débouter M. [I] de sa demande de condamnations assorties d'intérêts au taux légal et de l'anatocisme ;

. Débouter M. [I] de sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

. Condamner M. [I] à verser à la société [6] la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

. Condamner M. [I] aux entiers dépens.

MOTIFS

Sur la demande de rappel de salaire au titre de la part variable de la rémunération

L'appelant expose que contrairement aux stipulations de son contrat de travail, ses objectifs n'ont jamais été fixés par voie d'avenant. Il ajoute qu'ils ne lui ont jamais été fixés en début d'exercice, ce que conteste l'intimé qui objecte que le salarié connaissait, en début d'exercice, les objectifs qui lui étaient assignés.

***

En l'absence de fixation des objectifs, ou en cas d'objectifs non réalisables, ou encore en l'absence de concertation avec le salarié pour cette fixation ou si ces objectifs n'ont pas été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice, l'employeur est tenu de verser à ce dernier l'intégralité de sa rémunération variable contractuelle comme s'il avait atteint l'entièreté de ses objectifs (Soc., 15 décembre 2021, pourvoi n°19-20.978, publié).

Lorsque le droit à une rémunération variable résulte du contrat de travail et qu'aucun accord entre l'employeur et le salarié n'est intervenu sur le montant de cette rémunération, c'est au juge qu'il incombe de le déterminer en fonction des critères visés au contrat et des accords conclus les années précédentes et, à défaut, des données de la cause (Soc., 15 déc. 2009, pourvoi n°08-44.563, Soc., 13 janv. 2009, pourvoi n°06-46.208, Soc., 18 déc. 2007, pourvoi n°06-44.799).

En l'espèce, le contrat de travail prévoit :

« IV. REMUNERATION

Votre rémunération annuelle forfaitaire brute est de : 62 000 euros répartie en 12 mensualités d'égal montant.

Vous pouvez bénéficier d'une rémunération variable dans le cadre des dispositions actuellement en vigueur dans l'entreprise d'un montant annuel brut de : 5 000 euros répartie comme suit :

Prime qualitative : 2 500 euros.

Cette prime sera calculée sur la base de quatre critères : Management, Suivi financier, Stratégie et Satisfaction client. Chaque critère comptera pour un quart de la prime globale.

Prime quantitative : 2 500 euros.

Prime sur objectif global de l'agence. Cet objectif est à définir chaque début d'année par avenant, ainsi que le seuil de déclenchement de la prime.

La dite rémunération variable sera versée sous conditions que le salarié soit en poste au 31 décembre de l'année N et ne soit en préavis de démission. ».

Selon un avenant du 1er mars 2019, la rémunération fixe du salarié a été portée à 70 000 euros par an. Cet avenant a laissé intactes les stipulations relatives à la rémunération variable du salarié puisqu'il stipulait : « Les autres conditions de votre contrat de travail demeurent inchangées ».

Il n'est pas discuté que la prime d'une année était versée au salarié au mois de mars de l'année suivante.

Le salarié a perçu les primes suivantes :

. mars 2019 : « Prime exceptionnelle N-1 » : 8 750 euros ; « prime coopta » : 1000 euros ;

. mars 2020 : « Prime exceptionnelle N-1 » : 8 313 euros ;

. mars 2021 : « Prime exceptionnelle N-1 » : 5 670 euros.

Le salarié réclame les rappels de prime correspondant aux années suivantes :

. Pour l'année 2019 : 7 081 euros,

. Pour l'année 2020 : 7 394 euros,

. Pour l'année 2021 : 8 848 euros,

. soit au total 23 323 euros.

Le salarié prétend au paiement de primes qui ne sont pas prévues par son contrat de travail, lequel limite à 5 000 euros le montant de sa rémunération variable annuelle. Toutefois, l'employeur ne conteste pas que ses primes annuelles avaient été réévaluées, à objectifs atteints, pour être portées aux sommes indiquées par le salarié, à savoir 10 000 euros pour l'année 2019 et 14 000 euros pour les années suivantes. Ce fait est du reste confirmé par un courriel interne du 10 mars 2020 que M. [S], « directeur général [Localité 10] », a adressé au salarié (pièce 4 du salarié).

Il sera donc retenu que le salarié pouvait prétendre, à objectifs atteints, à une rémunération variable de 10000 euros en 2019, 14000 euros en 2020 et 14000 euros en 2021 lesdites primes devant être payées respectivement en mars 2020, mars 2021 et mars 2022.

Les parties sont en discussion sur la réalité de la définition, par la société, des objectifs du salarié ainsi que sur la date à laquelle ils ont été portés à sa connaissance.

A juste titre, le salarié fait observer que selon les termes mêmes du contrat, l'objectif quantitatif correspondait à un « objectif global de l'agence » et que cet objectif devait être défini en début d'année « par avenant ». La référence à un avenant implique que les objectifs assignés au salarié devaient être négociés et acceptés par lui. Or, tel n'a pas été le cas en l'espèce.

Toutefois, comme rappelé plus haut, lorsque le droit à une rémunération variable résulte du contrat de travail et qu'aucun accord entre l'employeur et le salarié n'est intervenu sur le montant de cette rémunération, c'est au juge qu'il incombe de le déterminer. Ainsi, le salarié ne peut tirer argument du seul fait que l'employeur ne lui aurait pas soumis un avenant définissant ses objectifs pour conclure que l'intégralité de la rémunération variable lui est due.

En revanche, c'est à raison qu'il soutient que l'intégralité de la rémunération variable lui est due si ses objectifs ne lui sont pas connus en début d'exercice étant ici précisé qu'un exercice s'entend du mois de janvier au mois de décembre et donc, qu'un début d'exercice s'entend quant à lui du mois de janvier.

Pour soutenir que les objectifs étaient connus du salarié en début d'exercice, l'employeur verse aux débats plusieurs attestations :

. celle de Mme [T] (pièce 13) qui, régulièrement communiquée, n'a pas à être écartée des débats contrairement aux prétentions du salarié. Il ressort de cette attestation, que Mme [T] (devenue directrice générale adjointe de la société [6] après avoir exercé, comme M. [I], des fonctions de directrice Conseil, et être entrée dans la société en 2014) explique notamment que les objectifs de 2020 ont été communiqués début mars 2020. S'agissant des objectifs de 2019, elle ne précise pas la date à laquelle ils ont été fixés. Elle n'apporte pas de précision sur la date à laquelle les objectifs de 2021 ont été fixés ;

. celle de Mme [R] (pièce 14), salariée de la société [6], qui explique que les objectifs étaient connus des salariés, mais ne précise pas quand ils leur étaient communiqués.

Aussi, ces attestations, qui manquent en faits, ne sont d'aucune utilité pour établir que le salarié était effectivement avisé de ses objectifs en début d'exercice.

S'agissant de la prime de mars 2020, les objectifs du salarié auraient dû lui être communiqués au début de l'année 2019. L'employeur ne se réfère qu'à sa pièce 13 (attestation de Mme [T]) pour soutenir que les objectifs étaient connus du salarié. Or, il a été vu que cette attestation n'était pas suffisante pour que puisse être identifiée la date à laquelle le salarié a connu les objectifs qui lui étaient assignés.

S'agissant de la prime de mars 2021, due au titre de l'année 2020, les objectifs du salarié ont été fixés par l'employeur en mars 2020 (cf. courriel de M. [S] du 5 mars 2020 en pièce 3 du salarié) ce qui est tardif.

S'agissant de la prime correspondant à l'année 2021 (qui devait être payée en mars 2022, étant ici précisé que le salarié a quitté la société en octobre 2021) les objectifs du salarié, qui auraient dû être fixés au début de l'année 2021, ne l'ont été qu'en mai 2021 comme le montre la pièce 8 du salarié (courriel que Mme [T] a adressé au salarié le 6 mai 2021), ce qui est tardif.

En définitive, le salarié peut bénéficier de l'intégralité des primes auxquelles il pouvait prétendre au titre des années 2019 à 2021.

Au titre de l'année 2019, il a été vu qu'il pouvait prétendre à une prime de 10 000 euros mais n'a perçu en mars 2020 qu'une prime de 8 313 euros de sorte que lui reste due une somme de 1 687 euros.

Au titre de l'année 2020, le salarié pouvait prétendre à une prime de 14 000 euros mais il n'a perçu en mars 2021 qu'une prime de 5 670 euros. Lui reste donc due la somme de 8 330 euros.

Au titre de l'année 2021, le salarié pouvait théoriquement prétendre à une prime de 14 000 euros et il n'a perçu aucune prime au titre de cette année-là. Néanmoins, le salarié a quitté la société le 13 octobre 2021 soit au bout de 10,5 mois de présence durant l'exercice. Or, lorsqu'une prime constitue la part variable de la rémunération versée au salarié en contrepartie de son activité, elle s'acquiert au prorata du temps de présence du salarié au cours de l'exercice. Un employeur ne peut donc pas être condamné au paiement du solde de la prime sur objectif à un salariée ayant quitté l'entreprise en cours d'année, peu important que la proratisation ne soit pas prévue par son contrat de travail ou que les objectifs aient été intégralement atteints avant le départ (Soc., 9 févr. 2022, pourvoi n°20-12.611). Ainsi, au titre de l'année 2021, le salarié peut prétendre à une rémunération variable proratisée sur les 10,5 mois de l'année soit la somme de 12 250 euros (14000/12 x 10,5). Il convient par ailleurs de rappeler ici que certes, le contrat de travail prévoit une condition de présence. Mais cette condition de présence est toutefois réputée accomplie lorsque c'est le débiteur, obligé sous cette condition, qui en a empêché l'accomplissement. Ainsi, une prime subordonnée à une condition de présence doit être payée au salarié absent dans l'entreprise à cette date en raison de son licenciement, lorsque ce licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Soc., 24 mars 1999, n°97-43.543, Soc., 13 novembre 2002, n°00-46.448, Soc. 12 juillet 2006, n°04-46.290). Or, comme il sera vu plus loin, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Au total, il reste donc dû au salarié une somme de 22 267 euros (1 687 + 8 330 + 12 250).

Il convient en conséquence d'infirmer le jugement en ce qu'il limite la condamnation de l'employeur à la somme de 1 000 euros et, statuant à nouveau, l'employeur sera condamné à payer au salarié la somme de 22 267 euros à titre de rappel de primes pour les années 2019, 2020 et 2021, outre 2 226,70 euros au titre des congés payés afférents.

Sur la prise d'acte de la rupture

Le salarié expose que l'absence de fixation de ses objectifs ou leur communication tardive constituent des manquements graves rendant impossible la poursuite du contrat de travail.

En réplique, l'employeur objecte que la question de la définition des objectifs du salarié n'a jamais empêché la poursuite du contrat de travail.

***

La prise d'acte de la rupture se définit comme un mode de rupture du contrat de travail par le biais duquel le salarié met un terme à son contrat en se fondant sur des griefs qu'il impute à son employeur.

Si les griefs invoqués par le salarié sont établis et empêchent la poursuite du contrat de travail, alors la rupture produit

les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans le cas contraire, la prise d'acte doit être requalifiée en démission.

En l'espèce, il a été établi que les objectifs dont dépendait la rémunération variable du salarié, soit ne lui ont pas été communiqués, soit l'ont été tardivement.

Ce manquement, dont le salarié s'est plaint en mars 2021 (lors de son entretien d'évaluation pour 2020 daté du 18 mars 2021 ' pièce 9 du salarié) et en avril 2021 (pièce 6 du salarié ' courriel interne du 15 avril 2021), et qui a eu des répercussions sur sa rémunération variable, est suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Par conséquent, la prise d'acte de la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le jugement sera donc infirmé de ce chef, de même qu'il sera infirmé en ce qu'il condamne le salarié à payer une indemnité forfaitaire pour rupture brutale du contrat de travail.

Statuant à nouveau, il conviendra de dire que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de débouter l'employeur de sa demande d'indemnité forfaitaire pour rupture brutale du contrat de travail.

Compte tenu du sens de la présence décision, le salarié peut prétendre à ses indemnités de rupture sur la base d'une référence salariale de 7 000 euros (soit (70 000+14 000) / 12) et d'une ancienneté de 4 ans et 5 mois soit 4 années complètes.

Il conviendra ainsi d'allouer au salarié :

. 21 000 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 2 100 euros au titre des congés payés afférents,

. 9 333,33 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement.

Le salarié peut en outre prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en application de l'article L. 1235-3 du code du travail qui, compte tenu de son ancienneté, est comprise entre 3 mois et 5 mois de salaire mensuel brut.

Compte tenu de l'ancienneté du salarié (4 années complètes), de son niveau de rémunération (7 000 euros bruts mensuels), de sa capacité à retrouver un emploi eu égard à son âge lors du licenciement (38 ans), à sa formation, à son expérience professionnelle, de ce qu'il a retrouvé un emploi immédiatement après sa prise d'acte de la rupture, le préjudice qui résulte, pour lui de la rupture injustifiée de son contrat de travail sera réparé par une indemnité de 21 000 euros, somme au paiement de laquelle, par voie d'infirmation, l'employeur sera condamné.

En application de l'article L. 1235-4 du code du travail, dont les dispositions sont d'ordre public et sont donc dans les débats, il convient d'ordonner d'office le remboursement par l'employeur aux organismes intéressés des indemnités de chômage versées au salarié du jour de la prise d'acte de la rupture au jour du jugement présent arrêt, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage.

Sur la demande de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail

Le salarié se fonde sur les articles L. 1222-1 du code du travail et 1103 et 1104 du code civil et se prévaut du manquement de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail dans la mesure où outre le fait qu'il n'a pas perçu de manière intégrale et dans des conditions de prévisibilité inhérentes au principe même de la part variable, il a subi un préjudice financier et moral lié à l'absence de prévisibilité de sa rémunération.

En réplique, l'employeur objecte qu'il n'a manqué à aucune de ses obligations, et que le salarié ne démontre pas la réalité du préjudice qu'il invoque.

***

L'article L. 1222-1 du code du travail dispose que le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

Le salarié doit néanmoins établir la réalité du préjudice qui résulte d'une mauvaise exécution, par l'employeur, du contrat de travail.

Or, en l'espèce, si effectivement des manquements de l'employeur ont été relevés, le préjudice qui en résulte pour le salarié a intégralement été réparé par les rappels de salaire qui lui ont été accordés au titre de sa rémunération variable et par les intérêts moratoires de sa créance.

Il convient donc, par voie de confirmation, de débouter le salarié de ce chef de demande.

Sur les intérêts

Les condamnations au paiement de sommes ayant une vocation indemnitaire seront assorties des intérêts au taux légal à compter du présent arrêt.

Les condamnations au paiement des indemnités de rupture et des rappels de salaire produiront quant à elles intérêts au taux légal à compter de la réception, par la société [6] de sa convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes.

Sur la demande tendant à la capitalisation des intérêts

L'article 1343-2 du code civil dispose que les intérêts échus, dus au moins pour une année entière, produisent intérêt si le contrat l'a prévu ou si une décision de justice le précise. La demande ayant été formée par le salarié et la loi n'imposant aucune condition pour l'accueillir, il y a lieu, en application des dispositions de l'article 1343-2 du code civil, d'ordonner la capitalisation des intérêts.

Celle-ci portera sur des intérêts dus au moins pour une année entière.

Sur la remise des documents

Le salarié demande la condamnation « de la société [7] à régulariser la situation de M. [I] auprès des organismes sociaux, tant en ce qui concerne l'URSSAF, la retraite de base, que la retraite complémentaire ainsi que le régime de prévoyance, et à remettre à M. [I] les justificatifs de régularisation pour chaque organisme dans un délai de deux mois à compter du prononcé, sous astreinte de 250 € par jour de retard et par document dont La Cour d'Appel se réservera la liquidation ».

Cette demande étant présentée sans aucun argument de fait ou de droit, le salarié en sera débouté.

Sur les dépens et les frais irrépétibles

Succombant, la société [6] sera condamné aux dépens de première instance et d'appel.

Il conviendra de condamner la société [6] à payer à M. [I] une indemnité de 4 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS:

Statuant publiquement et par arrêt contradictoire, la cour :

CONFIRME le jugement mais seulement en ce qu'il déboute M. [I] de sa demande de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,

INFIRME le jugement pour le surplus,

STATUANT à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant,

DIT que la prise d'acte de la rupture, par le salarié, de son contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

DÉBOUTE la société [6] de sa demande tendant à la condamnation de M. [I] à lui verser une indemnité forfaitaire pour rupture brutale du contrat de travail,

CONDAMNE la société [6] à payer à M. [I] les sommes suivantes :

. 22 267 euros à titre de rappel de primes pour les années 2019, 2020 et 2021, outre 2 226,70 euros au titre des congés payés afférents,

. 21 000 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 2 100 euros au titre des congés payés afférents,

. 9 333,33 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

. 21 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

RAPPELLE que les condamnations au paiement de sommes ayant une vocation indemnitaire sont assorties des intérêts au taux légal à compter du présent arrêt et que les condamnations au paiement des indemnités de rupture et des rappels de salaire produisent intérêts au taux légal à compter de la réception, par la société [6] de sa convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes,

ORDONNE la capitalisation des intérêts dus pour une année entière,

ORDONNE le remboursement par la société [6] aux organismes intéressés des indemnités de chômage versées à M. [I] du jour de sa prise d'acte de la rupture au jour du présent arrêt, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage en application de l'article L. 1235-4 du code du travail,

DÉBOUTE M. [I] de sa demande tendant à la condamnation « de la société [7] à régulariser la situation de M. [I] auprès des organismes sociaux, tant en ce qui concerne l'URSSAF, la retraite de base, que la retraite complémentaire ainsi que le régime de prévoyance, et à remettre à M. [I] les justificatifs de régularisation pour chaque organisme dans un délai de deux mois à compter du prononcé, sous astreinte de 250 € par jour de retard et par document dont La Cour d'Appel se réservera la liquidation »,

DÉBOUTE les parties de leurs demandes autres, plus amples, ou contraires,

CONDAMNE la société [6] à payer à M. [I] la somme de 4 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE la société [6] aux dépens de la procédure d'appel.

- prononcé 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 Madame Bérengère DOLBEAU, conseillère, pour le conseiller faisant fonction de président empêché et par Madame Isabelle FIORE, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

''

La greffière P/Le conseiller faisant fonction de président empêché