

COUR D'APPEL DE LYON
CHAMBRE SOCIALE C
ARRÊT DU 06 MAI 2016

APPELANTE :
SA EUR

INTIMÉ :
HH

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 04 Mars 2016

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 06 Mai 2016, par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile ;

FAITS, PROCÉDURE, PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

La SA EUR est spécialisée dans la production et la commercialisation de tablettes à destination des secteurs de l'entretien ménager ; elle appartient au groupe ETAB implanté en France et en Espagne et dispose d'un effectif de plus de 120 salariés; elle relève de la Convention collective des industries chimiques.

Elle a embauché M. HH selon contrat à durée indéterminée du 16 mars 2010 en qualité de Responsable commercial export, catégorie cadre, coefficient 400, pour une durée annuelle de travail de 218 jours en contrepartie d'une rémunération fixe mensuelle brute de 3500€ augmentée d'un 13 mois ainsi que d'une part variable en fonction de la réalisation de ses objectifs.

Par avenant du 1 juin 2012, M. HH a été promu au poste de Directeur commercial, coefficient 460, et détaché au sein de sa filiale turque nouvellement créée, la Société EUR à compter du 1 juillet 2012 ; son salaire moyen mensuel s'élevait au dernier état de la relation contractuelle à la somme de 6474,55 € bruts.

Il a bénéficié d'un congé de paternité du 9 au 12 décembre 2013 puis de congés payés du 20 décembre 2013 au 6 janvier 2014 compte tenu de l'état de santé préoccupant de son épouse ; il a été placé en arrêt maladie à compter du 7 janvier 2014.

Il a été convoqué le 17 février 2014 un entretien préalable et il a été licencié le 6 mars 2014 en raison de la nécessité d'assurer son remplacement définitif ; il a été dispensé de l'exécution de son préavis d'une durée de six mois.

Agissant selon requête du 3 juin 2014, M. HH a saisi le Conseil de prud'hommes de Montbrison pour entendre dire qu'il a été licencié sans cause réelle et sérieuse et obtenir paiement de dommages et intérêts ainsi que d'un rappel de prime sur objectifs et de prime exceptionnelle.

Par jugement du 30 avril 2015, le Conseil de prud'hommes de Montbrison a :

-dit que le licenciement de M. HH est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

-condamné la SA EUR à payer à M. HH les sommes de:

* 60000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

*28763,44 € nets au titre de la prime sur objectif augmentée de la somme de 2876,34

€ au titre des congés payés afférents,

*17258,06 € nets au titre de la prime exceptionnelle augmentée de la somme de 1725,81 € au titre des congés payés afférents,

*1500 € au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

-débouté les parties du surplus de leurs demandes,

-condamné la SA EUR aux dépens.

La SA EUR a interjeté appel de ce jugement le 6 mai 2015.

Elle demande à la Cour de réformer la décision déférée, de débouter M. HH de toutes ses demandes et de le condamner à lui verser la somme de 2000 € au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle fait valoir au soutien de sa mesure de licenciement :

-que la filiale EURASIA a été créée pour permettre un rapprochement physique et géographique avec les acteurs du marché turc et moyen-oriental dans le cadre d'une politique d'investissements lourds et favoriser ainsi le développement de son chiffre d'affaires dans la région,

-que la gestion depuis la France du développement commercial de ce marché ne répondait pas à ces nécessités stratégiques impliquant une implantation culturelle totale avec la totalité des effectifs qui étaient turcs au plus près de l'environnement des clients et que M. HH était le seul cadre ayant une double culture franco turque qui, par son expérience commerciale, disposait d'une connaissance précise des produits de l'activité du Groupe en général et de la SA EUR en particulier,

-qu'il a été très souvent absent au cours de l'année 2013 et plus de 95 jours calendaires entre septembre 2013 et son licenciement, ce qui mettait en danger la pérennité du développement commercial de l'activité en Turquie dont les débuts étaient difficiles,

- qu'informée au mois de janvier 2014 par son salarié des graves difficultés de santé de son épouse, elle lui a accordé son soutien et a immédiatement cherché à concilier cette situation avec ses propres impératifs, en confiant la prise en charge des affaires courantes de sa filiale au Directeur local, avec le soutien à distance de M. HH et en l'assurant en dernier lieu que, si cela s'avérait nécessaire, elle étudierait les conditions de son rapatriement tel que prévu par son contrat de travail (mail du 9 janvier 2014), ce qui ne signifiait aucunement que ce rapatriement était décidé,

- que M. HH a bien proposé une solution provisoire consistant à reprendre ses anciennes fonctions en France pour continuer à suivre ses clients en Turquie mais que cela supposait qu'il puisse travailler et qu'il ne soit donc pas en arrêt de travail, et qu'elle puisse avoir une connaissance approximative de la date de son retour ce qui n'était pas le cas,

-que son absence prolongée a totalement désorganisé l'activité de la société EURASIA qui a enregistré un résultat catastrophique pour le premier semestre 2014 et qu'elle s'est trouvée dans l'incapacité de le remplacer temporairement compte tenu de la spécificité du poste et du temps nécessaire à la formation d'un Directeur commercial, raison pour laquelle elle a procédé à son remplacement définitif à compter du 4 avril 2014.

Elle s'oppose aux demandes relatives aux « primes d'objectif » estimant que M. HH, qui a été étroitement associé à l'élaboration du budget prévisionnel et aux modalités de fixation de ses objectifs, a perçu l'intégralité des sommes qui lui étaient dues à ce titre ;

elle soutient également qu'il n'avait pas droit à la « prime exceptionnelle » puisque les résultats économiques attendus n'ont pas été atteints.

Elle rappelle subsidiairement que M. HH a bénéficié d'un préavis rémunéré de 6 mois et considère que ses prétentions indemnitaires évaluées à 12 mois de salaire sont excessives; elle demande également la déduction de la somme de 10905 € déjà réglée à l'intimé au titre de ses primes contractuelles.

M. HH demande la confirmation du jugement déféré en ses dispositions relatives à la prime sur objectifs et à la prime exceptionnelle et, a formé appel incident pour obtenir la somme de 111 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il fait valoir en réplique concernant la rupture de son contrat de travail :

-que ses absences sur l'année 2013 représentent 43 jours qui ont été pris conformément au

code du travail et aux stipulations conventionnelles et qu'il a été licencié moins de deux mois après le début de son absence pour raison de santé, ce délai étant insuffisant pour justifier la nécessité de procéder à son emplacement définitif,

-que la lettre de licenciement, qui fixe les termes du litige, ne répond pas aux exigences posées par la jurisprudence puisqu'elle vise une désorganisation du Groupe en Turquie et non de l'entreprise elle-même, ainsi que l'impose la Cour de Cassation,

-que la désorganisation alléguée était inexistante puisque la SA EUR

à pallié à son absence en déléguant temporairement ses tâches à M. IK, Directeur général d'EURASIA, qui était parfaitement au fait des modalités de fonctionnement du site et avait rencontré les principaux partenaires commerciaux de cette filiale nouvellement créée, et qu'il a personnellement répondu aux deux demandes d'informations qui lui ont été adressées par ce dernier,

-qu'il ne gérait de surcroît que l'activité avec les entreprises nationales, les relations avec les multinationales étant directement assurées par le Directeur général de la SA EUR ce qui représentait au moins 60 % du chiffre d'affaires, de sorte qu'il n'était certainement pas le seul interlocuteur du Groupe auprès des partenaires turcs, et que compte tenu de sa courte absence, aucun lien de causalité ne peut être retenu avec les difficultés économiques qui sont alléguées,

-qu'il a enfin clairement informé son employeur, lors de l'entretien préalable du 26 février 2014, de son retour à son poste de travail dès le 10 mars 2014 de sorte que la nécessité de procéder à son remplacement définitif était devenue sans objet et que la décision de le licencier avait manifestement été déjà prise puisque l'accès à sa messagerie professionnelle lui a été coupée dès le 18 février 2014 et qu'il ne disposait donc plus des moyens essentiels à l'accomplissement de sa prestation travail,

-qu'il n'a toujours pas retrouvé de travail et qu'il bénéficie d'une indemnisation par l'assurance-chômage générant une perte de rémunération de plus de 500 € par mois.

Il réitère enfin ses demandes en paiement d'un rappel de prime d'objectifs et de prime exceptionnelle en soutenant en substance qu'aucun avenant ni document lui fixant des objectifs n'a été soumis à sa signature et qu'aucun Business Plan ne lui a de même été communiqué en début d'exercice.

En application de l'article 455 du code de procédure civile, il est renvoyé, pour un plus ample exposé des moyens des parties, aux conclusions qu'elles ont soutenues oralement lors de l'audience.

MOTIFS DE LA DÉCISION

1/ sur le licenciement de M. HH :

Il appartient en droit à l'employeur qui licencie son salarié en arrêt de travail pour maladie non professionnelle en invoquant l'impossibilité de poursuivre l'exécution de son contrat de travail d'apporter aux débats la preuve que l'absence prolongée de ce dernier perturbe le fonctionnement de l'entreprise et lui impose de pourvoir à son remplacement définitif.

M. HH a été nommé Directeur commercial détaché au sein de la société EURASIA à compter du 1 juillet 2012 et il est acquis aux débats que cette promotion impliquait son installation en Turquie.

La SA EUR a licencié M. HH par LRAR du 6 mars 2014 en soutenant que les absences prolongées de son salarié étaient préjudiciables aux intérêts du Groupe en Turquie.

Il convient en premier lieu d'observer que si M. HH a été effectivement absent 43 jours entre le 3 juin 2013 et le 6 janvier 2014, ces absences correspondent toutes à des jours de congés, des jours de RTT ou à un congé paternité, régulièrement pris par ce salarié en application de son contrat de travail et des dispositions conventionnelles applicables entre les parties.

M. HH n'a en réalité été absent pour maladie qu'à compter du 7 janvier 2014, soit 6 semaines

avant sa convocation en entretien préalable et tout juste 2 mois avant le prononcé de son licenciement.

Il est constant à l'examen des pièces du dossier, et au demeurant admis par les parties, que les tâches urgentes normalement dévolues à M. HH ont été assumées par M. IK, Directeur général de la société EURASIA ; il n'est justifié à cet égard d'aucune difficulté particulière par l'appelante, alors que ce dernier connaissait parfaitement les principaux partenaires commerciaux de la société en Turquie et que l'intimé démontre avoir répondu dans les meilleurs délais à ses 2 seules demandes d'information des 6 et 7 janvier 2014.

M. HH a par ailleurs proposé lors d'un entretien avec M. BE, Directeur général de la SA EUR, de suivre temporairement ses clients depuis la France pour une période de 3 à 6 mois maximum et cette dernière n'est pas fondée à soutenir qu'elle n'a pu accepter cette disposition étant dans l'ignorance de la date à laquelle son salarié reprendrait son activité professionnelle, alors que lors de l'entretien préalable du 26 février 2014 celui-ci a clairement annoncé son retour à son poste de travail pour le 10 mars 2014, ainsi que cela résulte du compte rendu non contesté établi par Mme VIN qui a assisté M. HH lors de cet entretien.

La production des comptes consolidés du Groupe EUR au 31 décembre 2012 et au 31 décembre 2013 ne permettent aucunement de démontrer l'existence d'une désorganisation de la société EURASIA, en lien avec l'arrêt maladie de M. HH à compter du 6 janvier 2014 alors qu'aucun élément comptable précis et certifié n'est produit concernant cette société sur les périodes qui précèdent ou suivent immédiatement son licenciement.

Force est ainsi de constater que l'appelante, en l'état de son dossier, ne justifie d'aucune désorganisation de son activité locale en Turquie imputable à M. HH ni de la nécessité dans laquelle elle se serait trouvée de procéder aussi rapidement à son remplacement définitif. Il ressort par ailleurs très clairement des termes du mail de M. BER du 9 janvier 2014 que son détachement en Turquie était déjà perçue à cette date comme incompatible avec la situation familiale de M. HH et que son rapatriement n'était pas seulement envisagé mais décidé par la Direction, alors même que ce salarié n'avait, à aucun moment, remis en cause la question de son installation dans ce pays avec lequel il a des attaches culturelles très fortes.

Les premiers juges ont en conséquence estimé à bon droit que le licenciement de M. HH ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse et leur décision mérite sur ce point d'être confirmée.

M. HH avait une ancienneté de 4 années à la date de son licenciement et il n'a pas retrouvé d'emploi depuis ; son préjudice, compte tenu de ces circonstances, a été justement évalué à la somme de 60000 € et la Cour rejettera en conséquence l'appel incident formé par l'intimé sur ce point.

2/ Sur les rappels de prime d'objectif et de prime exceptionnelle :

L'avenant signé le 1 juin 2012 par les parties est rédigé comme suit en son article 4 er consacré à la -Rémunération et Durée du Travail- :

"....

-Prime sur objectif de 20000 € net/an, atteinte de 100 % si les objectifs de CA et marge du Business Plan sont réalisés. Un avenant complémentaire établi par le Directeur Général définira les modalités précises de calcul des objectifs et les modalités de versement de la prime sur objectifs.

-Prime exceptionnelle de 12000 € net/an si le Chiffre d'affaire et l'EBIT d'EEA atteint ou dépasse 10 % de plus que les montants indiqués dans le Business Plan ayant conduit à la création de la filiale. Ceci hors business négocié directement par le Directoire d'EUROTAB (ie contrat Henkel, Unilever, etc...)

...."

Il n'est pas contesté qu'aucun avenant complémentaire relatif au calcul des objectifs et aux modalités de versement de la prime correspondante n'a été établi par le Directeur Général de la SA EUR ; en l'absence de fixation contractuelle d'objectifs, et de démonstration par l'appelant qu'ils n'auraient pas été atteints par son salarié, c'est à bon droit que les premiers juges ont accueilli sur ce point la demande de M. HH portant sur la période du 1 juillet 2012 au 8 décembre 2013.

L'article 5 de ce même contrat prévoit par ailleurs que " Les objectifs seront déterminés une fois par an sur la base du Business Plan et du Budget annuel tels que validé par la Direction Générale".

S'il est exact que des projets ont été élaborés par M. HH, la SA EUR ne produit aux débats aucun Business Plan validé dans les termes de son propre engagement contractuel. La demande en paiement de la prime exceptionnelle précitée est en conséquence fondée. Les conclusions remises par la SA EUR à la Cour ne comportent aucune discussion subsidiaire sur le décompte des sommes réclamées par M. HH, cette Société se contentant d'en solliciter la déduction de la somme de 10905 € au prétexte que les primes litigieuses auraient en réalité été versées sous la mention "commission EO" et "commission EEA" ; aucun élément ne permettant de corroborer ces allégations qui sont contestées par M. HH, s'agissant selon lui d'un "avantageGroupe" non prévu par son contrat de travail et qu'il a d'ailleurs continué à percevoir pendant qu'il se trouvait en arrêt de travail, la décision déferée sera purement et simplement confirmée tant sur le montant retenu du rappel de prime d'objectif que sur celui du rappel de prime exceptionnelle.

3/ Sur les demandes annexes :

Il serait contraire à l'équité de laisser M. HH supporter seul la charge de ses frais irrépétibles. La SA EUR, qui succombe dans son appel, en supportera tous les dépens.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Statuant publiquement, par arrêt contradictoire et après en avoir délibéré,

Confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu le 30 avril 2015 par le Conseil de prud'hommes de Montbrison,

Y ajoutant,

Condamne la SA EUR à verser à M. HH la somme de 1500€ au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la SA EUR aux dépens.