Image not found or type unknown

IBM condamnée à payer 353 000 euros à un Sales specialist pour rappel de rémunération variable, harcèlement moral, licenciement nul (CA Versailles 2 oct. 2024)

Commentaire d'arrêt publié le **19/01/2025**, vu **2788 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

L'arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 2 octobre 2024 est définitif.

Dans un arrêt du 2 octobre 2024, la Cour d'appel de Versailles condamne Compagnie IBM France à payer la somme de 353 551 euros à un salarié sales specialist pour rappel de rémunération variable (159 228 euros), harcèlement moral (5 000 euros), forfait jours privé d'effet (1 000 euros), licenciement nul du fait de la résiliation judiciaire du contrat de travail (120 000 euros), rappel de préavis et d'indemnité de licenciement (64 313 euros).

Pour condamner au rappel de rémunération variable, la Cour d'appel a relevé notamment la tardivité des objectifs donnés au salarié, le caractère potestatif de la clause de « Transaction significative » et l'usage (refus du salarié d'objectifs inatteignables).

L'arrêt de la Cour d'appel de Versailles (Chambre sociale 4-4) est très motivé. Il faut saluer l'étude du volumineux dossier et la qualité d'écriture de la magistrate de la Cour d'appel qui a rédigé l'arrêt.

D'ailleurs, l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles est définitif, les parties ne s'étant pas pourvues en cassation.

1) RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

M. X a été engagé par la Compagnie IBM France, en qualité d'ingénieur élève, par contrat de travail

à durée indéterminée, à compter du 1er octobre 1985.

Cette société est spécialisée dans la fabrication d'ordinateurs et d'équipements périphériques.

L'effectif de la société était, au jour de la rupture, de plus de 50 salariés. Elle applique la convention collective nationale des cadres et ingénieurs de la métallurgie.

A compter du mois de février 2012, M. X a occupé les fonctions de Business Development Executive ISV & Alliance for IBM systems en qualité de cadre-expert.

Le salarié percevait une rémunération fixe ainsi qu'une rémunération variable sous forme de commissions.

Par décision du 17 mai 2018, la caisse primaire d'assurance maladie a informé le salarié que l'accident dont il a été victime le 13 décembre 2017 n' était pas pris en charge dans le cadre de la législation relative aux risques professionnels.

Le 30 avril 2018, M. X a saisi le conseil de prud'hommes de Nanterre aux fins de résiliation judiciaire du contrat de travail et en paiement de diverses sommes de nature salariale et indemnitaire.

Par lettre du 22 mars 2019, la caisse primaire d'assurance maladie a fait part au salarié de la reconnaissance de l' accident du travail du 13 décembre 2017 sur recours de sa décision du 17 mai 2018.

A compter du second trimestre 2021, le salarié a occupé la fonction de Brand Sales Specialist Face to

Face Client S2, toujours en qualité cadre-expert.

Par courriel du 11 juin 2021, le salarié a communiqué à l'employeur un bulletin d'adhésion à une mesure de fin de carrière, pour un départ volontaire à la retraite à effet du 1er avril 2026.

Par courriel du 26 juin 2021, l'employeur a répondu au salarié que son dossier de candidature aux mesures de fin de carrière proposées dans l'accord d'entreprise sur l'accompagnement du projet de réorganisation des activités d'IBM France dans le cadre d'un plan de départs volontaires s'inscrivant dans un plan de sauvegarde de l'emploi, n'a pas été accepté.

Le salarié a été en arrêt maladie du 7 juillet 2021 au 30 septembre 2021.

Par ordonnance du 11 février 2021, le premier président de la cour d'appel de Versailles a ordonné le transfert du dossier au conseil de prud'hommes de Cergy-Pontoise.

Par jugement du 9 juin 2022, le conseil de prud'hommes de Cergy-Pontoise (section encadrement) a:

- débouté M. X de l'ensemble de ses demandes ;

- débouté la SAS Compagnie IBM France de sa demande formée au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

- mis les éventuels dépens de l'instance à la charge de M. X.

Par déclaration adressée au greffe le 20 juin 2022, M. X a interjeté appel de ce jugement.

Par lettre du 7 juin 2023, M. X a été convoqué à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement, fixé le 20 juin 2023.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

M. X a été licencié par lettre du 23 juin 2023 pour faute

Une ordonnance de clôture a été prononcée le 7 mai 2024.

2) MOTIFS de l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles

Dans un arrêt du 2 octobre 2024 (RG 22/ 01956) la cour d'appel de Versailles (chambre sociale 4-4), statuant par arrêt contradictoire, en dernier ressort et prononcé par mise à disposition au greffe:

CONFIRME le jugement mais seulement en ce qu'il déboute M. X de sa demande de dommages intérêts pour déclaration tardive de l'accident du travail, en ce qu'il déboute la Compagnie IBM France de sa demande en application de l'article 700 du code de procédure civile,

INFIRME le jugement sur le surplus,

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant

PRONONCE la résiliation judiciaire du contrat de travail à la date du 23 juin 2023,

DIT que la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement nul,

CONDAMNE la Compagnie IBM France à verser à M. X les sommes suivantes :

- 521 euros bruts à titre de rappel de commissions pour l'année 2016 outre 52,10 euros bruts de congés payés afférents,

- 9 241,29 euros bruts à titre de rappel de commissions pour l'année 2017 outre 924,12 euros bruts de congés payés afférents,

- 12 283,66 euros bruts à titre de rappel de commissions pour l'année 2018, outre 1 228,36 euros bruts de congés payés afférents,

- 10 436,92 euros bruts à titre de rappel de commissions pour l'année 2019, outre 1 043,69 euros bruts de congés payés afférents,

- 32 244 euros bruts à titre de rappel de rémunération variable pour l'année 2020, outre 3 224 euros bruts au titre des congés payés afférents,

- 32 244 euros bruts à titre de rappel de rémunération variable pour l'année 2021, outre 3 224 euros bruts au titre des congés payés afférents,

- 32 244 euros bruts à titre de rappel de rémunération variable pour l'année 2022, outre 3 224 euros bruts au titre des congés payés afférents,

- 16 072 euros bruts à titre de rappel de rémunération variable pour le premier semestre 2023, outre 1 607,20 euros bruts au titre des congés payés afférents,

- 5 000 euros à titre d'indemnité pour harcèlement moral,

- 1 000 euros pour exécution déloyale de la convention de forfait en jours,

- 16 122 euros bruts à titre de reliquat d'indemnité compensatrice de préavis,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- 48 191,67 euros à titre de reliquat d’indemnité conventionnelle de licenciement,

- 120 000 euros à titre d’indemnité pour licenciement nul,

DIT n’y avoir lieu d’ordonner à la Compagnie IBM France de payer les cotisations afférentes aux rappels de salaire au contrat collectif de retraite par capitalisation souscrit par la Compagnie IBM France,

ORDONNE à la Compagnie IBM France la remise d’une attestation France Travail, d’un certificat de travail, ainsi que des bulletins de paie rectifiés pour chaque mois concerné par les rappels de salaire,

REJETTE la demande d’astreinte,

RAPPELE que les créances salariales porteront intérêts au taux légal à compter de la date de la réception par l’employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation et d’orientation et les créances indemnitaires porteront intérêts au taux légal à compter du présent arrêt,

ORDONNE d’office le remboursement par la Compagnie IBM France aux organismes concernés des indemnités de chômage versées au salarié du jour de son licenciement au jour du présent arrêt, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage,

DÉBOUTE les parties de leurs demandes plus amples ou contraires,

CONDAMNE la Compagnie IBM France à payer à M. X la somme de 4 000 euros au titre de l'article

700 du code de procédure civile.

2.1) Sur la rémunération variable de 2016 à 2019

Il appartient à l'employeur de justifier des faits générateurs de commissions et du calcul de la part variable de la rémunération convenue pour une année (cf Soc., 1 juillet 2020, pourvoi n° 18-23.851).

Lorsque la prime allouée au salarié dépend d’objectifs définis par l’employeur, ceux-ci doivent être communiqués au salarié en début d’exercice, à défaut de quoi, la prime est due dans son intégralité (cf Soc., 15 décembre 2021, pourvoi n° 20-11.934 ; Soc.,7 juin 2023, pourvoi n° 21-23.232).

Lorsque le salarié a droit au paiement d'une rémunération variable reposant sur l'atteinte d'objectifs, il appartient à l'employeur de fixer les objectifs servant au calcul de la rémunération variable. Par ailleurs, lorsque les modalités de calcul sont déterminées par l'employeur, le salarié doit pouvoir vérifier que le calcul de sa rémunération variable a été effectué conformément aux modalités prévues, et il appartient à l'employeur de justifier des éléments permettant de déterminer si les objectifs fixés au salarié pour les années de référence ont été atteints.

A défaut, il incombe au juge de fixer le montant de la rémunération en fonction des critères convenus entre les parties et des éléments de la cause.

Au cas particulier, le salarié, qui sollicite un rappel de rémunération variable dans le dispositif de ses conclusions, fait valoir dans la partie relative à la résiliation judiciaire de ses conclusions que

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

la Compagnie IBM France a commis des manquements l'empêchant de prétendre à sa rémunération variable, ce que conteste l'employeur.

Le contrat de travail du salarié ne prévoit pas un mode de rémunération variable mais il n'est pas discuté que le salarié a perçu chaque semestre depuis l'année 2010 une rémunération variable qu'il intitule "*lettres d'objectifs*" ou encore "quota letter" (pièces n° 10 à 12- 61-129-132) et l'employeur "*Plan de commissionnement*"(pièces n° 3 à 5- 37- 68-104-135 et 136), la première page de ces documents comprenant les informations relatives aux données chiffrées du plan étant en langue anglaise et ces plans étant dénommés sur ces documents " *Team Quota Player Sales »* ou "*TQP*".

Si l'employeur invoque jusqu'en 2019 des plans de commissionnements appelés " Pool Plan" qui ont pris la forme d'un "performance Pool Plan- PPP" ou d'un " Team Quota Plan- TQM", seule la mention" TQP SALES" y est mentionnée.

Il n'est ensuite pas contesté que pour calculer le montant de la rémunération variable par semestre, l'employeur détermine un montant dit « OTE » (« *On Target Earnings* » ou rémunération totale à objectifs atteints, soit la rémunération globale incluant fixe et variable), qui correspond à 140% de la

« RTR » (« *Rémunération théorique de référence* ») et ces plans de rémunération variable se décomposent de la manière suivante :

-70 % correspondant au salaire fixe, soit 37 618 euros bruts semestriel ou 6 270 euros bruts mensuel en 2019

- 30 % correspondant à la rémunération variable dénommée « commission », soit la somme de

16.122 euros bruts semestriel.

Chaque lettre d'objectifs détermine, en langue anglaise non traduite au dossier, le " territoire" cible à atteindre en terme de chiffre d'affaires, 85% de l'objectif à atteindre concernant les contrats en cours et les nouveaux contrats à signer et 15% de l'objectif concernant les contrats dits " challenges" fixés par le manager du salarié.

Un document intitulé "informations complémentaires concernant le Plan de Motivation de la vente IBM France" est édité chaque année. Il présente, en langue française, les conditions de mise en œuvre du plan à la vente et s'applique à tous les collaborateurs qui ont accepté la lettre d'objectifs et de structure de rémunération "Incentive Plan letter" (pièces n° 65 à 67 du salarié).

Le salarié a atteint les objectifs-cibles de revenus sur les contrats en cours et pour les nouveaux contrats, étant le seul à intervenir sur le périmètre France, comme suivant:

- en 2016 : 163,5%

- en 2017 : 97%

- en 2018 : 115%.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

D’abord, il ressort du dossier que les objectifs dits “ challenges” représentant 15 % de la rémunération variable du salarié n’ont pas été définis par l’employeur en 2016 et ne lui ont été communiqués qu’au mois de juin pour l’année 2017. Il n'est pas contesté qu'un exercice s'entend d'une période comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre de la même année, c'est-à-dire l'année civile.

Pour le 1er semestre 2018, le salarié produit la note de fixation des objectifs du 20 avril 2018 au titre du premier semestre 2018 alors qu’il a réclamé la “ *quota letter*” dès le 15 mars 2018, le document reçu le 17 février 2018 invoqué par l’employeur (pièce n°17 du salarié) ne correspondant pas à la lettre semestrielle d’objectifs. En outre, 15 % de la rémunération variable du salarié en 2018 correspond à des objectifs dénommé “ challenges” qui ne lui ont été notifiés que le 22 mai 2018 (pièce n° 72 du salarié).

S’agissant du second semestre 2018, les objectifs “challenges” ont été notifiés au salarié tardivement le 26 septembre 2018, le semestre étant déjà bien entamé.

Pour l’année 2019 le salarié établit que les objectifs dits “ challenges” représentant 15% de sa rémunération variable ne lui ont pas été notifiés pour le 1er semestre. Par courriel du 20 avril 2019, le salarié a indiqué à son supérieur hiérarchique, qui ne l’a pas réfuté, que “ *la réunion sur les nouveaux contrats n’a eu lieu que le 6 avril*”. Pour le second trimestre, le salarié justifie que les objectifs “ challenges” ne lui ont été transmis que le 31 octobre 2019 (au titre du 4ème trimestre) ce qui est également tardif alors qu’il ne restait que deux trimestres à travailler.

La seule transmission tardive des objectifs au salarié en 2018 et 2019 justifie qu’il soit fait droit à la demande de rappel de commission sur la totalité de la somme réclamée, le salarié n’ayant pas eu suffisamment tôt les éléments lui permettant de connaître les résultats à atteindre pour prétendre au paiement de l’intégralité de la rémunération variable.

En revanche, le salarié n’établit pas le caractère “ inatteignable” des objectifs pour le 1er semestre 2019 et il ne ressort pas des pièces produites que les objectifs fixés au salarié étaient supérieurs à ceux de ses collègues (pièce n° 61 et 68).

Ensuite, si le salarié a sollicité que l’employeur lui fournisse les éléments justifiant du montant de ses commissions en fonction de l’atteinte de ses objectifs, ce ne fut pas le cas.

En effet, la cour n’est pas en mesure, à partir des pièces produites (les lettres d’objectifs et le “ Plan de Motivation” annuel outre les tableaux de réalisation des objectifs par trimestre), de déterminer les modalités précises de calcul de la rémunération variable du salarié pour la période de 2016 à 2019, ce qui ressort par exemple du courriel du supérieur hiérarchique du salarié du 11 juin 2019 qui explique que le salarié “ *est géré directement par Patrick Bauer qui prend la décision de l’affectation des fonds.*

Après concertation avec P, son premier critère d’affectation est la performance du marché versus sa cible de revenus”, confirmant ainsi la complexité de la détermination de l’objectif, qui n’est pas expliqué de manière précise au salarié.

C’est donc à juste titre que le salarié se prévaut de l’absence de détermination du pourcentage d’atteinte de ses objectifs et des règles de calcul des commissions versées, alors que l’employeur indique dans ses conclusions que “si *le principe du versement de la commission est déclenché par l’atteinte des objectifs qualitatifs et quantitatifs assignés aux collaborateurs, le montant de celle-ci est proportionnel au pourcentage de réussite des objectifs*

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

”, sans davantage d’éléments chiffrés, ce qui n’est pas précis et ne ressort pas du dossier.

L’employeur invoque également l’existence d’un “pool plan” dont a bénéficié le salarié et qui ne correspond pas, d’après l’employeur, à un commissionnement de type individuel que revendique le salarié mais qui prévoit la répartition par le manager d’une enveloppe d’après les résultats obtenus pour le Pool au niveau européen puis pour la France, entre les collaborateurs, en fonction de l’appréciation de leur contribution individuelle aux résultat obtenus, le salarié étant seul sur son périmètre comme indiqué précédemment de sorte que l’employeur ne peut s’appuyer sur un calcul de répartition d’autant plus qu’il indique ensuite que le plan de commissionnement du second semestre 2016 précise qu’il “ *sera évalué sur des objectifs de chiffre d’affaires et de signature de contrats sur l’écosystèmes France pour le 1er semestre 2016. Vous serez évalué en fonction de votre territoire et de votre contribution individuelle suite à vos résultats*.”, l’ensemble du système étant confus.

Si l’employeur se prévaut de ce qu’il n’a jamais mis le salarié dans l’impossibilité de remplir ses objectifs ou que le salarié a accepté de signer les plans de commissionnement prévoyant une répartition de l’enveloppe sur la base de l’appréciation du manager tenant compte de l’atteinte de ses objectifs, il ne produit, à l’appui de ses déclarations, aucun élément de calcul ou tableau détaillé, le tableau récapitulatif des commissions perçues par le salarié de 2017 à 2018 ne répondant pas à ces critères (pièce n° 81 de l’employeur).

Pas davantage, il ne justifie que le salarié n’était pas seul sur son périmètre, notamment en 2018.

Pour l’année 2019, l’employeur a communiqué au salarié des explications sur le fonctionnement du

“ Plan d’établissement des quotas de l’équipe”, mais, comme indiqué précédemment, le salarié ne travaillait pas en équipe, étant seul affecté au secteur France.

Dès lors, l'employeur n’est pas en mesure de justifier des faits générateurs des commissions et du calcul de la part variable de la rémunération convenue pour chaque semestre.

Enfin et surtout, le salarié se prévaut de la nullité des clauses potestatives et indique que l’employeur tente de lui opposer la clause de “transaction significative” lui donnant droit d’ajuster la rémunération du salarié de manière unilatérale, laquelle a été jugée à plusieurs reprises illicite car potestative de sorte que cette clause, reproduite dans les plans de motivation annuels successifs ne lui est pas applicable.

Il ajoute que l’employeur doit donc être condamné à lui payer les reliquats de commissions qu’il aurait dû percevoir conformément à l’atteinte de ses objectifs publiés et des modalités du plan de rémunération variable qui lui a été appliqué.

L’employeur réplique que ces plans de commissionnement, comme l’ensemble des plans d’IBM, contiennent une clause dite *« transactions significatives »* qui prévoit un ajustement dans certains cas mais que cette clause dont se prévaut le salarié, n’a pas été appliquée en l’espèce et qu’en tout état de cause, contrairement à ce que prétend le salarié, l’objet de l’ajustement prévu en cas de transaction significative est parfaitement légitime et n’est nullement subordonné à une condition potestative.

**

Une clause du contrat de travail peut prévoir une variation de la rémunération du salarié dès lors

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

qu’elle est fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l’employeur, ne fait pas porter le risque d’entreprise sur le salarié et n’a pas pour effet de réduire la rémunération en dessous des minima légaux et conventionnels. La variation de la rémunération ne doit pas dépendre de la seule volonté de l’employeur (cf. Soc., 2 juillet 2002, pourvoi n°00-13.111, publié).

Lorsque le salarié a droit au paiement d’une rémunération variable selon des modalités déterminées par l’employeur, celui-ci doit fonder sa décision sur des éléments objectifs et le salarié doit pouvoir vérifier que le calcul de sa rémunération a été effectué conformément aux modalités prévues. A défaut, il incombe au juge de fixer le montant de la rémunération en fonction de la pratique antérieure des parties et des éléments de la cause.

Par ailleurs, le paiement de la partie variable de la rémunération constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l’accord du salarié.

En outre :

. l’article 1174 du code civil*,* dans sa rédaction antérieure au 1er octobre 2016, dispose que toute obligation est nulle lorsqu’elle a été contractée sous une condition potestative de la part de celui qui s’oblige étant précisé que selon l’article 1170, la condition potestative est celle qui fait dépendre l’exécution de la convention d’un événement qu’il est au pouvoir de l’une ou l’autre des parties contractantes de faire arriver ou d’empêcher ;

. l’article 1304-2 du code civil, dans sa rédaction en vigueur depuis le 1er octobre 2016, dispose qu’est nulle l’obligation contractée sous une condition dont la réalisation dépend de la seule volonté du débiteur. Cette nullité ne peut être invoquée lorsque l’obligation a été exécutée en connaissance de cause.

Dans une sous-section consacrée à la nullité, l'article 1181 du code civil prévoit que la nullité relative ne peut être demandée que par la partie que la loi entend protéger. Elle peut être couverte par la confirmation. Si l'action en nullité relative a plusieurs titulaires, la renonciation de l'un n'empêche pas les autres d'agir.

En l’espèce, il ressort des plans de motivation de 2016 à 2017 que l’article 4.6 relatif à “ la clause significative” est rédigé comme suivant :

« *Transaction significative : on entend par Transaction significative toute transaction ou affaire qui, à elle seule, serait supérieure au quota total de l’élément de rémunération variable concerné pour la période de validité du plan. Dans ce cas, le fonctionnement normal du présent plan s’en trouverait faussé, ce qui entraînerait un paiement disproportionné par rapport à la contribution réelle du collaborateur.*

En conséquence et afin de rétablir l’équilibre rompu, la Direction d’IBM France se réserve la possibilité d’ajuster le paiement en se fondant sur la contribution réelle du collaborateur à la signature de cette Transaction Significative et/ou sur la relation entre ladite Transaction Significative et le potentiel du territoire pris en compte lors de détermination du quota. La Direction d’IBM justifiera decet ajustement.”.

Cet article est également repris dans la lettre d’objectif de chaque semestre de l’année 2019 dont

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

le plan de motivation n’étant pas produit au dossier.

Il faut en déduire que les clauses litigieuses laissent arbitrairement à l’employeur de déterminer :

. si une transaction doit ou non être considérée comme « *significative* » ;

. et, dans le cas où l’employeur déciderait que la transaction est « *significative* », quel montant doit être accordé au salarié.

Comme indiqué précédemment, le détail du calcul de la rémunération variable ne ressort pas aisément des conclusions et des pièces de l’employeur de sorte qu’il n’est pas possible d’affirmer qu’en application des dispositions de cette clause, rappelées au salarié lors de chaque lettre d’objectifs, les commissions qu’il a perçues pour les années 2016 à 2019 n’ont fait l’objet d’aucun ajustement.

Ces éléments déterminants confèrent aux clauses litigieuses un caractère potestatif dès lors que la variation du plan de rémunération du salarié dépend de la seule volonté de l’employeur. En cela, ces clauses sont nulles.

Il s’ensuit que le salarié peut prétendre à la perception de l’intégralité des commissions qui lui sont dues sans que l’employeur puisse appliquer les clauses de « *transaction significative* » de 2016 à 2019.

En définitive, au vu de tout ce qui précède et donc pour plusieurs motifs, il sera fait droit aux demandes subsidiaires du salarié qui a calculé, après déduction des commissions effectivement perçues, le reliquat de commissions restant dû par objectif et par trimestre en fonction des pourcentages réellement atteints.

En revanche, la cour ne prend pas en compte dans le calcul du salarié les “accélérateurs du Team

Quotas Plan”.

En effet, le salarié ne justifie pas de 2016 à 2018 que s’appliquent à sa situation les dispositions relatives au “Team Quotas Sales Plan 55/45" de chaque plan de motivation qui prévoit notamment que “*certains rôles commerciaux dont l’activité relève d’un plan High leverage 55/45, mais pour lesquels les mesures automatiques dans FMS n’existent pas, se verront appliquer le “Team Quotas Sales Plan 55/45 High leverage*”, ce qui correspond à des accélérateurs de rémunération variable.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

S’agissant plus particulièrement de l’année 2019, le salarié produit le plan d’établissement des quotas de l’équipe composée d’au moins trois membres par groupe et ne peut s’en prévaloir alors qu’il revendique que ses objectifs soient évalués sur un périmètre qu’il occupe seul (pièce n° 80 du salarié).

En conséquence, par voie d’infirmation du jugement, l’employeur sera condamné à verser au salarié les sommes suivantes à titre de rappel de commissions :

- 521 euros bruts pour l’année 2016 outre 52,10 euros bruts de congés payés afférents,

- 9 241,29 euros bruts pour l’année 2017outre 924,12 euros bruts de congés payés afférents,

- 12 283,66 euros bruts pour l’année 2018 outre 1 228,36 euros bruts de congés payés afférents,

- 10 436,92 euros bruts pour l’année 2019 outre 1 043,69 euros bruts de congés payés afférents.

2.2) Sur le rappel de rémunération variable de 2020 à 2023

Le salarié expose que le fait pour l’employeur d’avoir systématiquement depuis 10 ans et pour chaque semestre, proposé un plan de commission instaurant une rémunération variable composée de 30 % de son salaire cible a rendu obligatoire ce mode de rémunération, auquel l’employeur ne peut mettre fin sans son accord. Il explique qu’il a refusé les plans de commissionnement proposés pour ne pas prendre le risque de voir diminuer sa rémunération fixe et de ne bénéficier d’aucune rémunération variable car en application de la “quota letter”, il pouvait voir sa rémunération fixe diminuer en l’absence d’atteinte de ses objectifs.

Il ajoute que les objectifs lui ont été transmis tardivement, qu’ils n’étaient pas complets ou qu’ils étaient irréalisables.

L’employeur objecte que le salarié a refusé tous les plans de commissionnement proposés à compter de 2020, lesquels n’ont donc pas pu rentrer en vigueur, et que les commissions qui résultent d’avenants au contrat de travail et la proposition de plans de commissionnement prévoyant une répartition “70/30” ne peuvent constituer un usage qui empêcherait la Compagnie IBM France de proposer un autre plan de commissionnement.

Pour être qualifiée d'usage, présenter un caractère obligatoire pour l'employeur et constituer un élément normal et permanent du salaire, la gratification doit réunir trois critères cumulatifs, être constante dans son attribution c'est-à-dire versée un certain nombre de fois; fixe, c'est-à-dire calculée toujours selon les mêmes modalités même si son montant est variable; et générale, c'est-à-dire attribuée à l'ensemble du personnel.

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

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

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).

Au cas présent, il est rappelé que le contrat de travail ne prévoit pas que le salarié perçoive une rémunération variable, qui lui a cependant été versée chaque année entre 2010 et 2019, le salarié ayant accepté les plans proposés, ce qui n’a plus été le cas à compter du 1er semestre 2020.

En l’occurrence, se pose la question non pas du versement ou non d’une rémunération variable mais de la possibilité pour l’employeur de modifier pour les salariés le contenu du plan sans acceptation de leur part, cette modification ayant toutefois un impact sur la rémunération totale du salarié, et étant rappelé que le salarié a refusé systématiquement de signer la lettre d’objectifs à compter de 2020, qu’il n’existe aucune clause contractuelle sur la rémunération variable mais que l’employeur a attribué au salarié , depuis 2010 une rémunération variable d’après des lettres d’objectifs qu’il appelle d’ailleurs parfois “ avenants”.

S’agissant de la modification des modalités de versement de la part variable, le salarié dénonce avoir reçu tardivement, le 5 mars 2020, sa lettre d’objectifs, laquelle, pour la première fois depuis 10 ans, modifiait la répartition de sa rémunération entre son salaire fixe et son salaire variable en diminuant la proportion de son salaire fixe qui n’était plus que de 55 % de sa rémunération cible.

Si par courriel du 6 mars 2020 réitéré le 16 mars 2020 le salarié indique ne pas accepter la “ quota letter” car elle implique une diminution de sa rémunération fixe de 21 % à poste égal, sa supérieure hiérarchique lui a répondu le 19 mars 2020 que le plan précédent n’existe plus et qu’un nouveau plan est proposé aux commerciaux occupant le même type de fonction que le salarié en Europe et qu’il ne s’agit pas “ d’une mesure individuelle”.

Dès lors, les nouvelles modalités appliquées à l’ensemble des salariés de la Compagnie IBM France relevant du même emploi, trouvaient également à s’appliquer au salarié, sauf à soutenir, ce qui va être examiné ensuite, que leur déclinaison ne lui convenait pas.

En tout état de cause, si le salarié invoque le risque d’une diminution de la part fixe de sa rémunération en raison de la mise en place d’un nouveau système de primes, il convient de relever que janvier 2020 à mai 2023, la part fixe du salaire du salarié n’a pas diminué (pièces n° 95-131 et 176).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

S’agissant des lettres d’objectifs proposées au salarié, c’est une chose que l’employeur détermine les objectifs servant au calcul de la rémunération variable mais il convient ensuite d’examiner, si d’après les modalités de calcul des objectifs servant au calcul de la rémunération variable déterminées par l'employeur, le salarié a été en mesure de vérifier le calcul de sa rémunération variable par la fixation d’objectifs clairs.

Le salarié se prévaut à compter de 2020 de la tardiveté de la communication des objectifs, de leur caractère irréalisable et de l’absence d’informations précises.

Ainsi, la “quota letter” pour l’année 2020 a été communiquée tardivement au salarié qui l’a réclamée le 24 février 2020, et il n’est pas contesté que les méthodes de détermination des objectifs n'étaient connues qu’en cours de semestre puisqu’elles dépendaient des résultats en cours (pièce n° 97-1 du salarié).

Mais surtout, pour l’ensemble de l’année 2020, le salarié dénonce à nouveau, à juste titre, l’absence de précision dans la fixation des objectifs et des modalités précises de calcul de sa rémunération variable, notamment le fait que les objectifs de revenu et de signatures ne sont pas précisés par trimestre dans la Quota Letter, alors qu’ils sont payés par trimestre selon les réalisations des objectifs trimestriels pour 85 % des commissions (pièce n° 114 du salarié), sa supérieure hiérarchique répondant qu’elle pouvait désormais faire mentionner le découpage de ses objectifs trimestriels dans la lettre d’objectifs du salarié sur ce point.

La Quota Letter intitulée “ Incentive Plan Letter” du second semestre 2020, entièrement en langue anglaise, est très succincte et ne comprend pas d’objectifs chiffrés clairement exprimés, et il en est de même pour la lettre d’objectif du second semestre 2021 (pièces n° 118 et 132), ce qui n’est plus le cas en 2022, sachant que le document est toujours en anglais, et qu’il est peu lisible en raison de sa technicité (des listes de chiffres ne comprenant que des zéros), l’employeur n’ayant pas produit ces pièces et ne les ayant pas traduites. En tout état de cause, les objectifs du second trimestre n’ont été communiqués au salarié que le 7 septembre 2022.

La lettre d’objectif du premier semestre 2023 versée au dossier par l’employeur, toujours en langue anglaise et non traduite, ne comprend quasiment pas de données chiffrées et il n’en ressort pas que l’employeur a fixé des objectifs quantitatifs détaillés (pièce n° 137 de l’employeur).

Enfin, il n’est pas contesté que le salarié a vu son périmètre réduit pour le premier semestre 2023 en passant de 326 à 216 comptes, ce qu’il a dénoncé à l’employeur par courriel du 17 mars 2023 en expliquant que les objectifs devenant difficiles à atteindre, sa rémunération serait diminuée, l’employeur répondant le 23 mars 2023 que *“ j’ai à nouveau répondu à tes interrogations en te rappelant ce que je t’avais déjà dit. Je te demanderai donc de cesser d’alimenter la polémique sur des*

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

sujets qui n’en sont pas” (pièce n° 109 de l’employeur).

En raison de la tardiveté de la remise de plusieurs lettres d’objectifs, de ce que l’employeur ne justifie pas que ceux-ci sont clairs, précis ou atteignables, l'employeur n’établit pas avoir régulièrement fixé les objectifs pour chaque semestre de référence notamment dans le cadre du nouveau système de répartition de la rémunération dont le salarié devait connaître les déclinaisons en termes salariaux.

Dès lors, s’il appartenait à l’employeur de définir les critères du plan de commissionnement pour les salariés, il lui appartenait également de permettre au salarié de décliner concrètement à sa situation personnelle les conséquences des modifications intervenues sur sa rémunération variable, ce qui n’a pas été le cas.

Dans ces conditions, c’est à juste titre que le salarié a refusé de signer les lettres d’objectifs et il sollicite le versement de la rémunération variable qu’il avait usage de percevoir, quand bien même ce versement n’était pas prévu au contrat.

Il ressort des éléments du dossier que la rémunération variable versée par semestre au salarié a résulté d’un usage en raison de sa constance, ayant été versée de façon répétée pendant dix années, de sa fixité, ayant été versée sur une base de calcul identique et enfin de sa généralité puisqu’elle a été accordée à toute une catégorie de salariés dont relevait M. X.

L'existence d'un usage est donc établie.

Il convient en conséquence de condamner l’employeur à verser au salarié un rappel sur rémunération variable calculé d’après les conditions précédentes, à savoir sur la rémunération variable de 30 % de sa rémunération cible correspondant à 16 122 euros bruts par semestre et de condamner, par voie d’infirmation du jugement, de la façon suivante :

- 32 244 euros bruts pour l’année 2020 outre 3 224 euros bruts au titre des congés payés afférents,

- 32 244 euros bruts pour l’année 2021 outre 3 224 euros bruts au titre des congés payés afférents,

- 32 244 euros bruts pour l’année 2022 outre 3 224 euros bruts au titre des congés payés afférents,

- 16 072 euros bruts au titre du premier semestre 2023 outre 1 607,20 euros bruts au titre des congés payés afférents.

2.3) Sur les dommages-intérêts pour déclaration tardive d’accident du travail

Il résulte des pièces du dossier que le salarié a chuté le 13 décembre 2017 en sortant d’un rendez-vous professionnel chez un client nécessitant l’intervention des pompiers mais que son médecin traitant n’a rédigé la feuille de déclaration d’accident de travail que le 26 février 2018.

Si le salarié établit avoir adressé un courriel à l’employeur le 19 janvier 2018 pour déclarer un accident du travail, il n’en justifie pas avant cette date mais l’employeur ne conteste pas la déclaration tardive de l’accident du travail tout en précisant que le salarié n’avait déclaré qu’une

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

chute équivalant à un accident de trajet, et ajoute que le salarié pouvait effectuer de sa propre initiative cette déclaration.

La tardiveté étant établie, le salarié qui n’a fait établir par son médecin la feuille de déclaration d’accident du travail que le 26 février 2018, ne justifie pas d’un préjudice résultant de cette situation, ni du stress invoqué résultant du refus, puis de la reconnaissance par la caisse primaire d’assurance maladie, de l’accident du travail dont il a été victime ni enfin que le refus par la caisse primaire d’assurance maladie de l’indemnisation des séquelles mentionnées sur le certificat médical final de son médecin traitant après consolidation de la lésion le 18 mars 2019 est la conséquence de la déclaration tardive de l’employeur.

Dès lors, le salarié ne justifiant pas d’un préjudice résultant du manquement de l’employeur à son obligation de déclarer l’accident de travail auprès de la caisse primaire d’assurance maladie, sera débouté de sa demande de dommages-intérêts à ce titre et le jugement sera donc confirmé.

2.4) Sur le harcèlement moral

Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En vertu de l'article L. 1154-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2018-1088 du 8 août 2016, applicable en la cause, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152- 1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il résulte de ces dispositions que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de laisser supposer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L.1152- 1 du code du travail. Dans l'affirmative, il appartient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Au cas présent, à l’appui des faits allégués de harcèlement moral, le salarié invoque plusieurs faits qui ont contribué à la dégradation de ses conditions de travail et de sa santé. Ces faits sont les suivants :

< l’absence d’organisation de l’entretien annuel d’évaluation en 2017, contrairement aux années précédentes **Ce fait, résultant du changement de supérieur hiérarchique du salarié, n’est pas contesté.**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

<l'absence de rattachement hiérarchique en 2017 et succession de managers sans réel

***Encadrement* Ce fait, non contesté, est établi par les pièces du dossier.**

< les entraves délibérées dans l'exercice de ses missions contractuelles et de ses performances conditionnant sa rémunération variable

Si la cour a précédemment retenu que l'employeur n'a pas clairement défini les objectifs du salarié au titre de la rémunération variable, il n'est pas ressorti du dossier que l'employeur a délibérément entravé le salarié dans l'exercice de ses missions contractuelles. Les faits ne sont pas établis.

< la déclaration tardive de l'accident du travail

Ces faits n'ont pas été précédemment retenus et ne sont donc pas établis.

< les pressions pour accepter une modification de son contrat de travail accompagnée d'une diminution de sa rémunération en janvier 2018

Pour invoquer l'existence de pressions exercées par l'employeur afin qu'il accepte une modification de poste accompagnée d'une baisse de rémunération en vue " de le déstabiliser" et le "pousser au départ", le salarié se prévaut d'un échange de courriels le 14 janvier 2018 avec un cadre de la société,

M. L. , dont il ressort que ce dernier lui a indiqué " *il faut que l'on se voit tous les deux à propos*

de ton rôle en 2018" et lui a demandé s'il souhaitait " *le job sales chez moi*?".

Ces seuls échanges ne s'analysant pas en une pression pour qu'il change de poste, le salarié ayant d'ailleurs conservé son poste. Les faits ne sont pas établis.

<les pressions pour accepter un départ dans le cadre de l'Accord de ruptures conventionnelles conclu par IBM en mars 2020

Le salarié invoque avoir subi de nouvelles pressions le 14 mars 2018 pour qu'il accepte un départ dans le cadre de l'accord de ruptures conventionnelles collectives d'IBM, réitérées en mars 2020,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

mais il ne produit aucune pièce relative aux faits de mars 2018.

S’agissant ensuite des faits allégués en mars 2020, le salarié produit une note du 25 février 2020 relative à un projet de rupture conventionnelle collective adressée aux salariés (pièce n°104) ainsi qu’une réponse de la directrice de son département (pièces n° 97-10 et 97-11) portant sur le plan de commissionnement pour le premier semestre 2020, et dans laquelle elle rappelle qu’il s’agit d’une possibilité de plan, qui est collectif et qui ne s’est pas matérialisé, de sorte que ce plan ne visait pas uniquement l’emploi du salarié. Les faits ne sont pas établis.

<Fixation tardive d’une partie de ses objectifs et suppression de sa rémunération variable

Ces faits ont été précédemment établis.

Le salarié ne communique aucune pièce établissant que l’employeur lui a fait des reproches, de sorte que ces allégations sont dépourvues d’offre de preuve. Pas davantage le salarié ne justifie qu’il a reçu des directives qui ne pouvaient pas aboutir, faute d’établir la volonté de l’employeur de les lui attribuer en sachant d’avance que les projets ne seraient pas mis en œuvre ou de “le pousser à la faute”. Les faits ne sont pas établis.

<Mise en oeuvre d’un plan d’accompagnement injustifié, pressurisant et anxiogène

Par courriel du 1er novembre 2022, le manager du salarié lui a notifié la mise en place d’un plan d’accompagnement afin d’améliorer ses résultats quantitatifs et qualitatifs, processus que le salarié a contesté, établissant notamment que ses résultats étaient identiques à ceux de ses trois collègues, chiffres à l’appui, et il a dénoncé le stress important généré par ce plan, ce qui a conduit sa hiérarchie à inviter le salarié, par courriel du 22 novembre 2022, s’il s’estimait victime d’un harcèlement moral, de le signaler à la plate-forme informatique interne de la société, ce que le salarié a ensuite effectué.

Le fait est établi.

< sur les manœuvres humiliantes et de nature à construire artificiellement une insuffisance professionnelle

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Si l’employeur a transféré le compte du client Rexel à un collègue du salarié, lequel l’a appris lors d’une réunion, cette seule situation ne s’analyse pas en “des manœuvres humiliantes” de l’employeur pour “construire” l’insuffisance professionnelle du salarié. Les faits ne sont pas établis.

L’objectif de chiffre d’affaires pour le 2 ème semestre 2022 correspondait à plus du double du chiffre d’affaires réalisé au 1er semestre et le salarié a réalisé de meilleurs résultats au 2 ème semestre que certains de ses collègues. Le salarié invoque également une réduction importante de son portefeuille.

Le fait est établi.

Enfin, le salarié a été en arrêt maladie du 7 juillet 2021 au 30 septembre 2021. Par certificat médical du 28 octobre 2022, le docteur B, indique que le salarié lui a fait part des problèmes au travail tenant au comportement de son supérieur et a constaté un syndrome anxio-dépressif.

Plusieurs faits ont été précédemment établis qui, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail.

Il convient en conséquence d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

L’employeur qui conteste les faits établis par le salarié n’apporte pas de pièces utiles pour les contredire.

Ainsi, si l’employeur conteste tout harcèlement moral résultant de la mise en place du plan d’accompagnement, il n’apporte aucune réponse sur la légitimité de ce plan, dénoncée par le salarié, et sur la circonstance que les autres salariés ont obtenu les mêmes résultats, de sorte que le salarié indique à juste titre que le plan d’accompagnement était injustifié et il produit un certificat médical qui fait part de son anxiété à ce moment-là.

Par ailleurs, l’employeur qui ne conteste pas les données chiffrées communiquées par le salarié qui se prévaut de la fixation d’objectifs irréalisables en 2022 et 2023, se borne à objecter que ces éléments ne constituent pas des agissements de harcèlement moral, sans invoquer d’éléments objectifs à l’appui de ces fixations effectuées unilatéralement.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Certes, l’employeur produit l’enquête effectuée en 2023 quand le salarié a dénoncé en novembre 2022 le comportement agressif de son manager et la mise en œuvre du plan d’accompagnement et qu’il a ensuite saisi la plate-forme IBM.

Cette enquête consiste en une étude d’une employée du service des ressources humaines d’IBM qui a analysé les échanges de courriels entre le salarié et son manager, les a interrogés ainsi que deux autres collègues. L’enquête ne livre pas d’autres informations que celles relatives aux modalités concrètes de recueil de la parole de chacun et elle conclut à l’absence de harcèlement moral du salarié par son manager (pièce n° 134 de l’employeur).

Toutefois, le harcèlement moral invoqué par le salarié dans le cadre de la présente procédure n’est pas limité à ses relations avec son dernier manager mais s’appuie sur plusieurs faits dont la plupart a été établie.

L'employeur ne produit en définitive aucun élément de nature à justifier par des éléments objectifs des raisons pour lesquelles d’une part il n'a jamais répondu au salarié sur la question de la fixation de ses objectifs, fixation à plusieurs reprises tardive et qui a conduit à terme à l’absence de rémunération variable du salarié, d’autre part il a mis en œuvre un plan d’accompagnement non justifié et enfin lui a fixé des objectifs non réalisables en 2023.

Dès lors, le harcèlement moral du salarié est établi et a eu pour objet ou pour effet une dégradation de son état de santé et de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel et il sera justement indemnisé par l'octroi de la somme de 5 000 euros de dommages-intérêts. Le jugement sera infirmé de ce chef.

2.5) Sur les dommages-intérêts pour illicéité de la convention de forfait en jours

Les parties ont été contractuellement liées de 1985 à 2023. Au cours de cette période, ont été successivement applicables :

. l’article L. 3121-46 du code du travail qui prévoit qu’un entretien annuel est organisé par l’employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l’année ; l’entretien porte sur la charge de travail du salarié, l’organisation du travail dans l’entreprise, l’articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur la rémunération du salarié ;

. l’article L. 3121-60, en vigueur depuis le 10 août 2016, qui prévoit que l’employeur s’assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail, étant précisé qu’à défaut de stipulations conventionnelles, il ressort de l’article L. 3121-65 que l’entretien doit être annuel.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

En réplique au salarié qui affirme qu'il aurait dû faire l'objet d'un contrôle régulier de sa charge de travail, l'employeur produit ses entretiens d'évaluation de 2012 à 2015 dont il ne ressort pas, étant rédigés alternativement en anglais et en français, que la question de la charge de travail a été abordée.

En revanche, le salarié a été interrogé par son manager à ce sujet lors d'entretiens bi-annuels en septembre 2015, en décembre 2016 et en mars 2019 et par plusieurs courriels en 2020, le manager du salarié s'est enquis auprès de lui de son planning de congés et le salarié a enfin bénéficié en juillet 2020 d'un entretien spécifique sur sa charge de travail.

Toutefois, l'employeur ne justifie ensuite d'aucun entretien annuel portant sur la charge de travail du salarié de sorte que la convention de forfait en jours est privée d'effet à compter de l'année 2021.

Le salarié qui se prévaut de cette situation et qui n'a pas réclamé le paiement d'heures supplémentaires, indique que cette situation lui a causé nécessairement un préjudice que la cour évalue à la somme de 1 000 euros, à laquelle l'employeur sera condamné à payer à titre de dommages-intérêts, par voie d'infirmation du jugement.

2.6) Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail

La résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur, lorsque sont établis des manquements par ce dernier à ses obligations suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail. Dans ce cas, la résiliation produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La résiliation produit effet au jour où le juge la prononce si à cette date, le salarié est toujours au service de son employeur. Si en revanche le salarié a été licencié à la date du prononcé de la résiliation, alors c'est à la date d'envoi de la notification du licenciement qu'est fixée la prise d'effet de la résiliation judiciaire.

En l'espèce, au soutien de sa demande de résiliation de son contrat de travail, le salarié invoque neuf manquements de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail, ce que conteste la Compagnie IBM France.

Il résulte de ce qui précède que plusieurs manquements sont établis parmi l'ensemble des manquements dont le salarié se prévaut.

Sur le manquement n° 1 **:** les pressions pour accepter une modification de poste. Ce manquement

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

n’a pas été précédemment établi.

Sur le manquement n°2 : les pressions pour convaincre le salarié à accepter un départ dans le cadre de l’accord de ruptures conventionnelles collectives. Ce manquement n’a pas été précédemment établi.

Sur le manquement n°3 : les entraves dans l’exercice des missions contractuelles du salarié et de ses performances l’empêchant d’atteindre ses objectifs et de prétendre à une rémunération variable.

S'il peut être contractuellement prévu que les commandes non menées à bonne fin n'ouvrent pas droit à commission, c'est à la condition que ce soit sans faute de l'employeur et sans que le salarié soit privé des commissions qui lui étaient dues sur des contrats effectivement réalisés (Soc., 11 mai 2017, pourvoi n°16-10.914). Si le salarié soutient qu'il a été privé du versement des commissions en raison du retard apporté au chantier, il appartient au juge de rechercher si l'employeur n'a pas, par sa faute, empêché l'accomplissement de la condition, le droit à commission étant maintenu lorsque l'annulation par le client de sa commande est imputable à l'employeur (cf Soc., 15 décembre 2021, pourvoi n° 20-10.881).

Au cas présent le salarié soutient avoir subi des entraves dans l’exercice de ses missions contractuelles et de ses performances l’empêchant d’atteindre ses objectifs et de prétendre à sa rémunération variable en ce que l’employeur a opéré :

< *des blocages de signature de nouveaux contrats conditionnant le paiement des commissions*, ce qui ne ressort pas du dossier pour le contrat T par le salarié en septembre 2017, dont la signature a été certes retardée par l’employeur mais sans effet à terme sur la rémunération du salarié qui lui a été versée. Il en est de même pour le contrat H, la cour n’étant pas en mesure d’apprécier si l’employeur n’a pas respecté le processus de commande “ ferme” à la lecture de la pièce de 6 pages du salarié, en anglais et non traduite, de sorte que le salarié ne justifie pas que sa rémunération variable des 3ème et 4 ème trimestres 2017 a été fortement diminuée en raison d’un blocage injustifié de l’employeur.

Pas davantage il n’apporte d’éléments probants au dossier pour établir une situation de blocage de l’employeur pour la signature du contrat avec la société Econocom au cours du 1er trimestre 2019.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Enfin, si le salarié s’est retrouvé dans une “position inconfortable” dans le cadre de la signature retardée de trois mois du contrat avec la société Capgemini, il ne justifie pas de la mauvaise foi alléguée de l’employeur à ce sujet, ni d’un préjudice financier.

< *une fixation tardive des objectifs du 1er semestre 2018*, ce qui a été précédemment établi

<*l’absence de communication ou la fixation tardive des objectifs dénommés “ challenges*”, ce qui a été précédemment établi et a donné lieu à des rappels de rémunération variable

Sur le manquement n°4 : la réduction illicite et arbitraire du montant des commissions dues en violation des dispositions du plan de rémunération variable, ce qui a été précédemment établi en ce que l’employeur n’a pas explicité les critères qui ont permis d’évaluer objectivement la contribution personnelle du salarié et ce qui a donné lieu à des rappels de rémunération variable

Sur le manquement n°5 : les rappels de salaire au titre de la rémunération variable due au salarié pour les années 2016 à 2019 du fait de la violation des règles en matière de rémunération variable, ce qui a été précédemment établi et qui a donné lieu à des rappels de rémunération variable, notamment en raison de la nullité des clauses potestatives contenues dans les lettres d’objectifs et le plan de motivation.

***Sur le manquement n° 6* :** la suppression de la rémunération variable du salarié à compter du premier semestre 2020, ce qui a été précédemment établi et qui a également donné lieu à des rappels de rémunération variable.

Sur le manquement n°7 *:* la déclaration tardive de l’accident du travail et l’absence d’aménagement du poste de travail du salarié, ce qui n’a pas été précédemment établi.

Sur le manquement n° 8 : les faits de harcèlement moral ont été précédemment établis.

Sur le manquement n° 9 *:* l’illicéité de la convention de forfaits en jours, ce qui a été précédemment établi, la convention de forfait en jours étant privée d’effet faute de contrôle régulier de la charge de travail du salarié.

Plusieurs manquements de l’employeur sont donc établis, en ce compris le harcèlement moral, lequel est suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par voie d’infirmation du jugement, il conviendra de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail et de dire que cette résiliation produit les effets d’un licenciement nul à la date du 23 juin 2023, date d'envoi de la notification du licenciement.

2.7) Sur les conséquence financières de la résiliation judiciaire

Le salarié peut prétendre à une indemnité pour licenciement nul en application des dispositions de l’article L. 1235-3-1 du code du travail selon lequel cette indemnité ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Après prise en compte de la rémunération variable précédemment accordée au salarié et d’après le salaire moyen des 12 derniers mois précédent son licenciement de juin 2022 à mai 2023, le salaire de référence s’élève à 9 715,49 euros bruts.

Eu égard à l’ancienneté du salarié (37 ans d’ancienneté), à son niveau de rémunération, à sa faculté à retrouver un nouvel emploi eu égard à son âge lors du licenciement (61 ans), au fait qu’il pouvait obtenir sa retraite à taux maximum à partir de 63 ans et 7 mois, soit à compter du 1er janvier 2026, et qu’il justifie percevoir des allocations France Travail d’un montant mensuel moyen net de 3 500 euros,

il convient d’évaluer à 120 000 euros le préjudice qui résulte, pour lui, de la perte injustifiée de son emploi, somme à laquelle il convient de condamner l’employeur.

D’après l’article 27 de la convention collective applicable qui prévoit un préavis d’une durée de 6 mois pour les ingénieurs et cadres ayant au moins 1 ans d’ancienneté et plus de 55 ans, le salarié peut prétendre au paiement d’un rappel de salaire qui s’élève à la somme de 16 122 euros bruts à titre de reliquat de l’indemnité compensatrice de préavis, outre la somme de 1 612,20 euros bruts de congés payés afférents, dont le calcul n’est pas utilement discuté, sur la base du salaire de référence précédemment retenu.

Pour le même motif, l’employeur sera condamné à verser au salarié un reliquat d’indemnité conventionnelle de licenciement d’un montant de 48 191,67 euros net.

Le jugement sera infirmé de tous ces chefs de condamnations.

En application de l’article L. 1235-4 du code du travail, dont les dispositions sont d’ordre public et

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

qui sont donc dans les débats, il convient d'ordonner d'office le remboursement par l'employeur aux organismes intéressés des indemnités de chômage versées à la salariée du jour de son licenciement au jour du jugement, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage.

2.8) Sur le paiement des cotisations afférentes aux rappels de salaire au contrat collectif de retraite par capitalisation

La demande de paiement par l'employeur des cotisations afférentes aux rappels de salaire au contrat collectif de retraite par capitalisation découle de ce qui précède sans qu'il soit nécessaire de l'ordonner.

2.9) Sur les intérêts

Les créances salariales porteront intérêts au taux légal à compter de la date de la réception par l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation et d'orientation et les créances indemnitaires porteront intérêts au taux légal à compter du présent arrêt.

Les intérêts échus des capitaux porteront eux- mêmes intérêts au taux légal dès lors qu'ils seront dus pour une année entière à compter de la demande qui en a été faite.

2.10) Sur la remise des documents

Il convient d'enjoindre à l'employeur de remettre au salarié un certificat de travail, une attestation

France Travail et un bulletin de salaire récapitulatif conformes à la présente décision, sans qu'il soit nécessaire d'assortir cette mesure d'une astreinte.

2.11) Sur les dépens et les frais irrépétibles

Succombant, l'employeur sera condamné aux dépens de première instance et d'appel et ne saurait bénéficier d'une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Il sera également condamné à payer à au salarié la somme de 4 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés