

RV/SC

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE - AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE DIJON

CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT DU 15 MAI 2008

N°

RÉPERTOIRE GÉNÉRAL N° 07/00896

C/

Décision déferée à la Cour : AU FOND du 06 JUILLET 2007, rendue
par le CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE DIJON
RG 1^{ère} instance : 06/OO703

APPELANT :

Monsieur

représenté par Me Fabien KOVAC, avocat au barreau de DIJON

INTIMEE :

représentée par M. , avocat au barreau
de CHALON-SUR-SAONE substitué par Me
avocat au barreau de CHALON-SUR-SAONE

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 27 Mars 2008 en audience publique
devant la Cour composée de :

Monsieur DRAPIER, Président de Chambre, Président,
Madame ROUX, Conseiller, assesseur,
Monsieur VIGNARD, Vice-Président placé, régulièrement affecté à la
Cour par ordonnance du 6 juillet 2007, assesseur,

qui en ont délibéré,

GREFFIER LORS DES DEBATS : Madame GAUTHEROT, Greffier,

ARRET rendu contradictoirement,

PRONONCE publiquement par mise à disposition 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,

SIGNE par Monsieur DRAPIER, Président de Chambre, et par Madame GAUTHEROT, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Par contrat de travail à durée indéterminée, M. ... a été embauché à compter du 20 novembre 2001 en tant qu'ingénieur technico commercial par la société

Par lettre du 14 septembre 2005, M. ... a été convoqué à un entretien préalable dans le cadre d'une procédure de licenciement. Suite à cet entretien, il a été licencié par lettre recommandée avec accusé de réception du 29 septembre 2005, dispensé d'exécuter son préavis et relevé de l'obligation de respecter la clause de non concurrence figurant à son contrat.

Contestant les conditions de ce licenciement, M. ... a saisi le conseil de prud'hommes de Dijon.

Par jugement du 6 juillet 2007, la juridiction prud'homale a :

- dit que le motif du licenciement de M. ... est une cause réelle et sérieuse ;
- débouté M. ... de l'intégralité de ses demandes ;
- débouté les parties de leur demande au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;
- dit que les dépens seront supportés en tant que de besoin par M. ...

M. ... a interjeté appel à l'encontre de cette décision le 9 août 2007.

A l'audience, au nom de l'appelant, son conseil a soutenu oralement des conclusions écrites déposées à la barre sollicitant la cour de :

- dire l'appelant recevable et fondé en ses demandes ;
- dire et juger le licenciement de M. ... sans cause réelle et sérieuse ;
- en conséquence, condamner la société ... à payer à M. ... les sommes de 70.422,96€ à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive et 1.500,00€ au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;
- condamner la société ... à remettre à M. ... sous astreinte de 50,00€ par jour de retard, à compter de la décision à intervenir, un certificat de travail et une attestation ASSEDIC modifiés en fonction de la décision à intervenir ;
- dire et juger que les condamnations prononcées seront assorties des intérêts au taux légal ;
- condamner la société ... aux entiers dépens d'instance et d'appel.

Pour le compte de l'intimée, son avocat a développé verbalement des conclusions écrites du 25 mars 2008, demandant à la juridiction d'appel de :

- confirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Dijon ;
- débouter M. de son appel ;
- condamner M. aux dépens.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens soutenus par les parties, la cour entend se référer à la décision entreprise et aux écritures susvisées.

SUR QUOI

Sur le principe du licenciement

Attendu que M. a été licencié par une lettre ainsi libellée :

- « Depuis 2003, outre le fait que vous n'avez jamais atteint vos objectifs, vos performances commerciales n'ont cessé de se détériorer :
1. votre taux de conclusion au bout de quatre années d'ancienneté tourne autour d'un niveau exceptionnellement bas, de l'ordre de 4,08% à 4,49% du montant des devis établis, alors que les performances de votre collègue ingénieur technico-commercial, avec une ancienneté de seulement 2 ans, sont comprises entre 23,15% et 53,02% ;
 2. votre action de prospection connaît un relâchement inexorable passant de 100 visites en 2003, à 40 en 2004 et 45 en 2005 (valeur équivalente reconstituée sur 12 mois de l'année entière 2005). Dans le même temps, votre confrère enregistre 90 visites en 2004 et 105 en 2005.

Les potentialités du marché sont réelles dans la mesure où vous avez fait des chiffreages de devis jusqu'à 28 millions d'Euros, record jamais égalé dans la société, mais pour des résultats insignifiants en termes de commandes (4,08% de taux de conclusion). Ces résultats démontrent un manque de relance et de suivi dans la gestion de vos affaires.

De surcroît, vous négligez les contacts avec le service de support avant-vente de la maison mère, pourtant indispensable pour la finalisation de vos dossiers. Vous vous contentez d'échange de mails et entretiens téléphoniques à la place de visites de en Suisse.

Malgré tous les efforts de formation aux techniques de vente, à la technologie des machines et à la mise en place de logiciels spécifiques pour la gestion de la relation clients, nous ne pouvons que constater l'absence d'amélioration de la situation.

Lors de l'entretien préalable du 26 septembre 2005 auquel vous avez été convié, en présence du délégué du personnel, aucune explication n'a été donnée à cet état de fait d'insuffisance professionnelle.

Vous avez assumé la responsabilité des griefs reprochés et dit ne pas avoir de réponse ni de commentaire à apporter.

Malgré notre invitation à fournir vos explications, vous ne nous donnez aucun espoir d'amélioration de la présente situation très préjudiciable pour notre société, dont 50% de son activité du secteur pharmaceutique dépend de vos performances.

Aussi, nous avons le regret de vous notifier votre licenciement pour cause d'insuffisance de résultats conséquence d'une absence de diligence dans l'exécution de votre mission professionnelle. » ;

Attendu que l'insuffisance de résultats, même matériellement établie, ne peut constituer, en soi, une cause de licenciement si elle ne procède pas d'une insuffisance professionnelle ou d'une faute du salarié dont il appartient au juge de vérifier l'existence, quand elle est invoquée par l'employeur ;

Qu'en l'occurrence, la société [redacted] invoque une insuffisance de résultats, conséquence d'une absence de diligence du salarié dans l'exécution de sa mission professionnelle ; celui-ci conteste tant l'insuffisance de ses résultats que son insuffisance professionnelle, alléguées par son employeur ;

Attendu que la contestation de son défaut de résultats par le salarié est vaine ; qu'en effet, il ne peut raisonnablement discuter ne pas avoir atteint les objectifs de commande fixés à l'occasion de ses évaluations annuelles et avoir obtenu des résultats moindres que le technico commercial avec lequel il se partageait le territoire national et inférieurs à celui du technico commercial qui lui a succédé sur son secteur ;

Que, contrairement à ses dires, les chiffres avancés par l'intimée n'ont pas de caractère contradictoire mais varient selon qu'on intègre dans son volume d'affaires les seuls matériels neufs ou si on leur adjoint les rechanges ; qu'en tout état de cause, même avec celles-ci, l'objectif de chiffre d'affaires n'a jamais été atteint ;

Mais attendu qu'il appartient à l'employeur qui l'invoque d'établir l'absence de diligence de M. [redacted] autrement que par ses allégations ; qu'ainsi que le fait observer l'appelant, il n'a jamais fait l'objet du moindre avertissement quant à son activité insuffisante jusqu'à sa convocation à l'entretien préalable à son licenciement ;

Que, plus encore, une défaillance de sa part n'a jamais été pointée dans ce domaine à l'occasion de ses évaluations annuelles ; qu'à l'occasion de la dernière d'entre elles, le 17 février 2005, soit sept mois avant son licenciement, son évaluateur, pour toutes les rubriques, le classait dans les catégories « bon » ou « acceptable » ;

Que l'entretien a été conclu par l'observation générale : « Il manque encore la réussite d'un gros projet >1.000.000 € pour avoir la crédibilité commerciale » ; que l'activité réelle du salarié n'était en rien inconnue de son employeur puisque, lors du même entretien, il était noté que M. [redacted] tenait les objectifs qui lui étaient donnés en matière de reporting ;

Attendu encore, qu'alors même que M. [redacted] ne tenait pas ses objectifs de résultats, il a perçu chaque année en 2003, 2004 et 2005 une prime exceptionnelle sur objectifs ; qu'à l'occasion de l'attribution de la prime 2004 le 25 février 2005, le directeur général lui écrivait notamment : « Nous apprécions vos qualités, votre disponibilité et votre capacité à accomplir les tâches qui vous sont confiées » ;

Qu'alors qu'entre cette date et le licenciement intervenu à l'encontre de M. [redacted], son employeur ne met en évidence aucune modification du comportement professionnel de son salarié, ne lui a fait part d'aucun avertissement ou mise en garde, il ne peut sans se contredire se prévaloir d'un défaut de diligence professionnelle de son commercial ;

Qu'aussi, la cour infirmant le jugement entrepris, dira que le licenciement de M. _____ est sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu qu'au vu des éléments au dossier, le salarié sera indemnisé du préjudice subi par l'attribution d'une somme de 18.000,00€ à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Que le présent jugement n'induisant aucune modification du certificat de travail et de l'attestation ASSEDIC délivrés à M. _____ lors de son départ de l'entreprise, il n'y a pas lieu d'ordonner à l'employeur de lui délivrer un nouveau certificat de travail et une nouvelle attestation ASSEDIC ;

Que les intérêts au taux légal courent de droit sur les sommes alloués par la cour à compter de la signification de son arrêt, sans qu'il y ait lieu de le préciser autrement ;

Attendu qu'il est conforme à l'équité d'allouer à M. _____ sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile une indemnité de 1.500,00€ au titre des frais irrépétibles dont il a dû faire l'avance ;

Attendu que la société _____ sera condamnée aux dépens ;

PAR CES MOTIFS

La cour,

Dit M. _____ recevable en son appel,

Infirmant le jugement entrepris,

Dit que le licenciement de M. _____ par la société _____ est sans cause réelle et sérieuse ;

Condamne la société _____ à payer à M. _____, à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la somme de 18.000,00€ ;

Déboute M. _____ de sa demande de délivrance de documents rectifiés ;

Ajoutant

Condamne la société _____ à payer à M. _____ la somme de 1.500,00€ sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Condamne la société _____ aux dépens.

Le Greffier

Le Président

Claude GAUTHEROT

Jean-Jacques DRAPIER

