

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 – Chambre 7
ARRÊT DU 14 MARS 2019

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 17/05759 – N° Portalis 35L7-V-B7B-B3EGG

Décision déferée à la Cour : Jugement du 14 Novembre 2016 -Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de PARIS – RG n° F15/03724

APPELANTE

Madame A X

[...]

[...]

Représentée par Me Nicolas SAPIR, avocat au barreau de PARIS, toque : G0299

INTIMÉE

SA FUTURIKON

[...]

[...]

Représentée par Me Angélique LAMY, avocat au barreau de PARIS, toque : E1671

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 786 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 01 Février 2019, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Marie-Hélène DELTORT, Présidente de chambre, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, entendu en son rapport, composée de :

Madame Marie-Hélène DELTORT, Présidente de chambre

Madame Bérengère DOLBEAU, Conseillère

Monsieur François MELIN, Conseiller

Greffier, lors des débats : Mme Anna TCHADJA-ADJE

ARRÊT :

- CONTRADICTOIRE

— mis 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.

— signé par Madame, Marie-Hélène DELTORT, Présidente de chambre et par Madame Anna TCHADJA-ADJE, Greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCÉDURE :

Par contrat à durée indéterminée en date du 12 avril 2012, Mme X a été engagée en qualité de responsable des ventes internationales par la société Futurikon qui fabrique et vend des programmes audiovisuels, des séries et des films d'animation. Elle emploie moins de onze salariés.

Mme X a été convoquée à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement qui lui a été notifié le 7 août 2014 pour insuffisance professionnelle.

Contestant le bien-fondé de son licenciement, Mme X a saisi le conseil de prud'hommes de Paris le 30 mars 2015 pour obtenir paiement de diverses sommes.

Par jugement en date du 14 novembre 2016, le conseil de prud'hommes a dit que le licenciement de Mme X était justifié par une cause réelle et sérieuse et a débouté la salariée de l'ensemble de ses réclamations.

Pour statuer ainsi, le conseil a retenu que Mme X n'avait pas atteint les objectifs qu'elle avait elle-même déterminés et qu'elle n'avait jamais dénoncés comme étant irréalisables, qu'elle avait sollicité des rabais concernant les produits qu'elle devait promouvoir alors que des ventes ont été conclues en Allemagne et au Royaume Uni postérieurement à son licenciement et que le reproche relatif à l'absence de déplacement était établi.

Mme X a interjeté appel de ce jugement.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES :

Selon ses dernières conclusions en date du 22 janvier 2019, Mme X conclut à l'infirmité de la décision déférée et demande à la cour de juger que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse et de condamner la société Futurikon au paiement des sommes suivantes :

— 48 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 300 € à titre de rappel de commission,
- 10 000 € au titre du préjudice,
- 6 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Mme X fait valoir qu'entre 2012 et 2014, une partie de ses salaires n'a pas été réglée dans les délais, que son licenciement ne repose sur aucun fondement et que la société Futurikon, subissant manifestement des difficultés financières, a cherché par tous moyens à rompre son contrat de travail.

S'agissant des objectifs qui lui ont été assignés, elle fait valoir qu'ils ont été fixés unilatéralement par la société Futurikon, qu'ils étaient irréalisables compte tenu du montant de 300 000 € pour le premier semestre 2014 au regard de la conjoncture très fluctuante du marché des droits télévisuels et du cinéma et qu'elle avait d'ailleurs demandé le report des objectifs sur le second semestre. Elle précise qu'aucune comparaison ne peut être effectuée avec l'autre commerciale qui dispose d'environ 30 % de territoires en plus ainsi que des séries que la concluante n'est pas autorisée à exploiter.

Elle conteste le reproche lié à la faiblesse de ses déplacements et elle établit la liste des festivals où elle s'est rendue. Elle ajoute que chaque mois, elle effectuait des déplacements.

Elle indique que le grief relatif à ses absences systématiques le mercredi n'est pas mentionné dans la lettre de licenciement et elle conteste avoir créé sa propre structure de vente et d'achat de programmes cinéma et audiovisuel.

Au titre du préjudice subi, elle précise avoir subi les conséquences des retards tardifs du paiement de ses salaires.

Concernant la commission sollicitée, elle précise avoir vendu un programme durant son préavis au profit de la société France TV.

Selon ses conclusions notifiées le 22 janvier 2019, la société Futurikon conclut à la confirmation du jugement, au rejet de l'intégralité des prétentions de Mme X et subsidiairement, en cas de condamnation, à l'allocation d'une somme de 24 000 € au titre du préjudice résultant du licenciement et en tout état de cause à la condamnation de Mme X à lui payer une indemnité de 6 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La société Futurikon dénonce l'incapacité de Mme X à atteindre les objectifs fixés d'un commun accord avec la salariée qui possédait une expérience de plus de quatre ans dans une société concurrente de sorte qu'elle maîtrisait parfaitement le marché de l'animation. Elle fait valoir qu'en 2012 et 2013, l'appelante n'a pas atteint ses objectifs et qu'au milieu de l'année 2014, il en était de même, qu'en tout état de cause, les objectifs étaient négociés annuellement et même révisés d'un commun d'accord. Elle indique que Mme Y, l'autre commerciale, bénéficiait d'une expérience moindre et atteignait ses objectifs, et elle rétorque à l'appelante que ses affirmations relatives aux marchés dont elle avait la charge sont erronées, qu'en

réalité 67 % des ventes de programmes audiovisuels français sont réalisés dans les territoires dont elle avait la charge.

S'agissant des déplacements de la salariée, elle fait valoir qu'en dehors des festivals, soit environ un par mois, Mme X n'a pris l'initiative de voyager et de démarcher physiquement les clients qu'à quatre reprises en 2013 et uniquement en Europe alors que dans le même temps, sa collègue effectuait de longs déplacements dans le monde entier. Elle lui reproche notamment de ne pas s'être déplacée en Europe de l'Est ou en Russie.

Elle dénonce le manque d'implication de Mme X concernant les négociations avec ses interlocuteurs anglais concernant le film 'Minuscule' dans la mesure où elle s'est contentée de transmettre à son responsable la proposition du diffuseur sans tenter d'obtenir une augmentation des prix et a même présenté une proposition sans aucun minimum garanti aboutissant en réalité à une vente à perte.

Elle lui reproche également d'avoir été systématiquement absente le mercredi alors qu'initialement, elle avait été autorisée à travailler à son domicile les 2e et 4e mercredi de chaque mois.

Enfin, la société Futurikon conteste le caractère économique du licenciement de Mme X dont elle précise qu'elle a été remplacée.

S'agissant de la prime sollicitée, elle précise que la vente du film invoquée par Mme X n'est pas intervenue, et qu'il ne peut être reprochée à la concluante de ne pas en rapporter la preuve, s'agissant d'un contrat inexistant.

Concernant le préjudice moral lié au paiement tardif de son salaire à quatre reprises, elle fait valoir que le paiement intervenait le 10e jour de chaque mois et que des retards de versements intervenus les 11e et 13e jour ne sont que relatifs.

Pour un plus ample exposé des moyens des parties, la cour se réfère expressément aux conclusions notifiées.

L'instruction a été déclarée close le 23 janvier 2019.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le licenciement pour insuffisance professionnelle

Il est constant que l'appréciation des aptitudes professionnelles et de l'adaptation à l'emploi relèvent du pouvoir de l'employeur, que toutefois, l'incompétence alléguée doit reposer sur des éléments concrets et ne peut pas être fondée sur une appréciation subjective de l'employeur. A cet effet, l'insuffisance professionnelle peut être définie comme l'incapacité objective et durable d'un salarié à accomplir correctement la prestation de travail pour laquelle il est employé, c'est à dire conformément à ce que l'on est fondé à attendre d'un salarié employé pour le même type d'emploi et avec la même qualification.

L'insuffisance de résultat ne constitue pas en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement. En effet, pour que le licenciement repose sur une telle cause, l'absence de réalisation des objectifs doit résulter soit d'une insuffisance professionnelle, soit d'une faute imputable au salarié, à condition que les objectifs fixés par l'employeur présentent un caractère réaliste, correspondant à des normes sérieuses et raisonnables.

Par courrier du 7 août 2014, la société Futurikon a notifié à Mme X son licenciement au motif que le chiffre d'affaires réalisé sur les ventes des séries du catalogue était très inférieur aux objectifs fixés et acceptés, qu'il s'était élevé à 300 000 € pour un objectif fixé à 800 000 € en 2013, que les parties avaient convenu qu'une partie de l'écart devait être rattrapé en 2014 mais qu'au 30 juin 2014, le chiffre d'affaires réalisé s'élevait à 292 000 €, ce qui était insuffisant au regard des attentes.

La société Futurikon se référait alors à l'autre commerciale ayant des objectifs similaires et réalisant un chiffre d'affaires supérieur à ses objectifs grâce à ses nombreux déplacements à l'étranger pour rencontrer les clients et prospecter de nouveaux marchés. Elle a précisé avoir demandé à Mme X en mai dernier, compte tenu de ses mauvais résultats obtenus lors des salons annuels majeurs, de prévoir très rapidement des déplacements à l'étranger afin de trouver de nouveaux débouchés mais que la salariée lui a précisé qu'elle ne pensait pas que cela était utile.

La société Futurikon établissait une comparaison avec les autres sociétés françaises d'animation ayant un catalogue similaire au sein et exerçant une activité de distribution internationale, et soulignait qu'elle vendait régulièrement leurs séries en Italie ou en Allemagne. Elle a rappelé que l'engagement de Mme X avait été principalement motivée par la percée de son catalogue dans ces deux pays qui lui avaient été confiés en raison de son expérience, que toutefois, en deux ans, aucune vente majeure n'était intervenue.

La société Futurikon a reproché à Mme X d'avoir estimé que l'entrée en négociation avec deux clients, ayant manifesté leur intérêt pour distribuer le film Minuscule au Royaume Uni et en Allemagne, lui permettait de ne pas donner suite aux autres propositions d'autres clients contrairement aux recommandations de l'employeur. Elle a fait valoir que les deux pistes suivies n'avaient pas abouti et qu'en conséquence, il était peu probable que le film en question puisse trouver un débouché dans ces deux pays.

Elle a ajouté que les chiffres obtenus par Mme X étaient préjudiciables à l'entreprise et démontraient une insuffisante adéquation avec le poste occupé, et a rappelé que le bon fonctionnement de l'entreprise reposait sur les résultats de l'activité de distribution.

Avant d'examiner les pièces produites par les parties et le bien-fondé du licenciement, il convient de rappeler qu'aux termes du contrat de travail, Mme X était chargée des ventes internationales et donc de la prospection, de la négociation et du suivi commercial en vue de la commercialisation des droits cinématographiques, télévisuels et vidéo graphiques des programmes de l'entreprise dans certaines zones géographiques ainsi que les droits de merchandising et secondaires des programmes audiovisuels. Mme X était également chargée des relations avec les agents étrangers avec lesquels la société Futurikon souhaitait conclure des mandats.

Les pays faisant partie de la zone de prospection attribuée à Mme X étaient les suivants : le Royaume Uni, l'Italie, les pays de l'Est, le moyen-orient, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Australie, la Nouvelle Zélande et Israël.

En premier lieu, Mme X conteste le caractère réalisable des objectifs et surtout leur fixation d'un commun accord avec son employeur.

Concernant les objectifs pour l'année 2013, les courriels échangés entre Mme X et son responsable, M. Z, entre mai et novembre 2013 démontrent que la fixation des objectifs et leur révision étaient l'objet d'échanges entre eux et qu'aucune décision n'était prise de manière unilatérale par l'employeur. En effet, M. Z justifie avoir, à plusieurs reprises, demandé à Mme X de réviser ses objectifs et cette dernière affirmait encore, le 27 novembre 2013, que certains objectifs n'avaient pas été réalisés mais qu'elle demeurait optimiste concernant la finalisation de plusieurs ventes avec l'Allemagne, la France et un autre pays. Or, à la fin de l'année 2013, il est établi que Mme X, dont l'objectif avait été fixé à 800.000 €, avait réalisé un chiffre d'affaires de 299.780 €

Pour l'année 2014, Mme X a reconnu que les objectifs avaient été fixés d'un commun accord, lors de l'entretien du 21 janvier 2014, à la somme de 766.000€(courriel adressé le 31 mars 2014 à M. Z). Concernant la demande formée par l'employeur de rajouter une somme de 300.000 € au titre du chiffre d'affaires non réalisé en 2013, la salariée a précisé qu'elle ferait tout son possible mais qu'au regard de la conjoncture et du retard de livraison des premiers épisodes d'un film d'animation, il lui semblait plus opportun et plus réaliste de l'intégrer dans le second semestre.

Au début de l'année 2014, Mme X a fait valoir auprès de son employeur que les territoires qui lui avaient été attribués présentaient une surface inférieure de 30 % à celle des territoires dont s'occupait sa collègue. Toutefois, elle a accepté l'objectif fixé de 766.000 € et n'a émis des réserves qu'au sujet de l'augmentation de 300.000 € réclamée par son employeur au titre du rattrapage des mauvais résultats réalisés en 2013. Il s'en déduit que les parties ont exprimé leur accord pour la réalisation d'un chiffre d'affaires de 766.000 € en toute connaissance du marché compte tenu de la grande expérience professionnelle de Mme X dans le domaine de la vente en matière audiovisuel depuis 1993 et plus précisément des films d'animation depuis 2007 (profil LinkedIn de Mme X sur internet). Au surplus, Mme X ne justifie pas avoir, au cours de l'année 2014, alerté son employeur sur l'impossibilité de réaliser les objectifs convenus.

Concernant les pays attribués à Mme X, celle-ci produit un document édité en février 2013 à l'occasion des rendez-vous du cinéma français et du marché du film européen dont il ressort qu'il existe des difficultés pour le marché de la vente en Allemagne et que l'année 2012 a été très difficile pour le marché italien. En revanche, les pays de l'Est sont mentionnés comme étant des marchés ne cessant de croître. Toutefois, ces informations sont relatives à l'année 2012 et non aux tendances du marché en 2014, ni même en 2013.

Pour sa part, la société Futurikon produit une étude réalisée par le Centre national du cinéma et de l'image animée relative à la répartition des ventes des programmes audiovisuels français

en Europe de l'Ouest dont il ressort qu'en 2014, près de 65 % des ventes ont été réalisés en Allemagne, Italie, Grande-Bretagne, Irlande, Suisse et Europe de l'Ouest, soit les territoires attribués à Mme X.

En conséquence, l'employeur démontre d'une part que les objectifs ont été fixés d'un commun accord et d'autre part, qu'ils étaient réalisables.

En juin 2014, il est établi que Mme X avait réalisé un chiffre d'affaires de 288.429 € ce qui n'est pas contesté par l'appelante.

S'agissant de la faiblesse du nombre de déplacements effectués par Mme X, l'article 4 du contrat de travail stipule à cet effet que la salariée peut être chargée de se déplacer plusieurs fois par an en France et à l'étranger pour assurer ses fonctions lors des événements et missions professionnels que l'employeur juge importants et que la salariée accepte expressément.

Or, la société Futurikon démontre avoir demandé à Mme X de prévoir des déplacements en Italie et en Allemagne en juin et juillet 2013 en plus de celui prévue à Cannes (courriel du 24 mai 2013). L'appelante ne justifie pas avoir répondu positivement à la demande de son supérieur hiérarchique.

En mai 2014, M. Z justifie avoir sollicité Mme X afin qu'elle lui communique ses propositions de déplacement à l'étranger comme cela lui avait déjà été demandé à plusieurs reprises précédemment (courriel du 12 mai 2014). Mme X a établi la liste de ses déplacements pour l'année 2014 dont il ressort qu'elle s'est exclusivement déplacée pour assister à des festivals en France ou en Europe : Berlin, Rome, Londres, Munich... (courriel du 14 avril 2014 adressé à M. Z). Si elle précise avoir sollicité en vain plusieurs clients italiens pour des déplacements en juillet 2014, il ressort des courriels produits qu'elle l'a fait tardivement, soit le 18 juillet 2014, s'agissant de déplacements pour le mois en cours. Enfin, Mme X reconnaît qu'elle avait renoncé à démarcher certains pays au regard des coûts d'achat trop bas qui étaient proposés. Elle ne démontre pas non plus avoir démarché les pays du Moyen-Orient, ni aucune pays de l'Est ou l'Australie.

Or, l'employeur démontre que parallèlement, la collègue de Mme X, Mme Y, participait à des festivals mais organisait de nombreux déplacements de plusieurs jours afin de rencontrer des clients en dehors des festivals que ce soit en 2013 ou en 2014.

L'appelante ne peut pas valablement reprocher à l'employeur de ne pas réaliser de déplacement pendant la période de préavis, cette demande étant sans incidence sur le nombre de déplacements réalisés antérieurement.

En conséquence, l'insuffisance du nombre de déplacements est démontrée.

Enfin, la société Futurikon reproche à Mme X d'avoir cessé toute prospection concernant la vente de certains programmes, celle-ci s'étant fondée à tort sur la conclusion certaine de contrats. Cela ressort des courriels échangés entre l'appelante et M. Z à la fin du mois d'octobre 2013 concernant la vente du film Minuscule en Allemagne et au Royaume Uni,

l'appelante ayant affirmé qu'elle était certaine d'obtenir une vente pour 300.000 €alors que finalement, elle a proposé à M. Z de conclure un contrat sans minimum garanti pour une somme de 100.000£. Ce fait est également établi.

Les absences injustifiées de Mme X et son attitude générale, bien qu'évoquées par la société Futurikon dans ses écritures, ne sont pas mentionnées dans la lettre de licenciement de sorte que ces points n'ont pas lieu d'être examinés par la cour.

Dès lors, les éléments examinés ci-dessus démontrent que l'insuffisance professionnelle alléguée par la société Futurikon est établie et que le licenciement de Mme X est justifié.

Sur le rappel de commissions

Mme X verse aux débats plusieurs courriels relatifs à la conclusion prochaine avec la société France TV d'un contrat relatif à la diffusion d'un film d'animation 'Chasseurs de dragons'. Or, la société Futurikon précise qu'aucun contrat n'a finalement été conclu.

Mme X ne peut pas reprocher à la société Futurikon de ne pas rapporter la preuve négative de l'absence de conclusion d'un contrat alors qu'elle-même ne verse aux débats que des courriels n'établissant en rien la signature du contrat en question.

Dès lors, la demande de rappel de commissions n'est pas justifiée.

Sur le préjudice résultant du retard de paiement des salaires

Mme X invoque des manoeuvres engagées par la société Futurikon en avril 2014 pour la contraindre à quitter l'entreprise mais elle ne verse aucune pièce aux débats de sorte que la demande d'indemnisation du préjudice en résultant est rejetée.

En revanche, il ressort des pièces versées aux débats qu'à plusieurs reprises au cours de la relation contractuelle, le salaire de Mme X a été payé avec retard ou en deux fois (courriels, chèques en copie attestant de leur date d'émission par l'employeur, courriel du comptable). L'appelante produit plusieurs courriels adressés à son employeur afin d'attirer son attention sur les difficultés financières engendrées par le retard de paiement concernant notamment le respect des échéances de son prêt immobilier. Elle est dès lors bien fondée à invoquer un préjudice résultant du retard de paiement de son salaire, celui-ci étant évalué à la somme de 2 000 €

Le jugement est confirmé sauf en ce qu'il a rejeté la demande d'indemnisation du préjudice résultant du retard de paiement des salaires.

Une somme de 1 000 €en application de l'article 700 du code de procédure civile est allouée à Mme X.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement par arrêt contradictoire et rendu en dernier ressort, mis à disposition au greffe,

Confirme le jugement sauf en ce qu'il a rejeté la demande formée par Mme X aux fins d'indemnisation du préjudice résultant du retard de paiement des salaires ;

Et statuant à nouveau,

Condamne la société Futurikon à payer à Mme X la somme de 2 000 € au titre du préjudice résultant du retard de paiement des salaires avec intérêts au taux légal à compter du prononcé de l'arrêt ;

Condamne la société Futurikon à payer à Mme X la somme de 1 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la société Futurikon au paiement des dépens d'appel.

LE GREFFIER LA PRÉSIDENTE