

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE DOUAI
Chambre Sociale — Prud'Hommes
ARRET DU 29 Mai 2019

N° RG 16/02392

PS/VM

JUGT

Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de Y

EN DATE DU

23 Mai 2016

RG 15/00082 section 4

APPELANTE :

SARL ANKAMA

[...]

[...]

59057 Y CEDEX 1

Représentée par Me Cédric RUMEAUX, avocat au barreau de LILLE

INTIMÉ :

M. Z A

Représenté par Me Z JOSE, avocat au barreau de HAUTS-DE-SEINE

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ

Monique DOUXAMI : PRÉSIDENT DE CHAMBRE

B C : X

D E : X

GREFFIER lors des débats : Audrey CERISIER

DÉBATS : à l'audience publique du 26 Mars 2019

ARRÊT : Contradictoire

prononcé par sa mise à disposition au greffe le 29 Mai 2019,

les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile, signé par B C, X et par Nadine BERLY, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LE LITIGE

La société ANKAMA SAS, sise à Y, est spécialisée dans la création numérique. Ayant conçu des produits à succès, dont les jeux Dofus et Wakfu, elle emploie plusieurs centaines de salariés et génère un chiffre d'affaires de l'ordre de 40 millions d'euros en 2014. Souhaitant développer son activité elle a engagé M. A le 10 septembre 2013 en qualité de « directeur général du groupe ANKAMA » (chief operating officer, member of the board) moyennant un fixe mensuel de 19 000 euros et une « prime de bienvenue » de 50 000 euros. Après l'avoir convoqué le 8 décembre 2014 à l'entretien préalable à son éventuel licenciement pour faute grave elle l'a licencié pour cause réelle et sérieuse le 23 décembre 2014.

Par jugement ci-dessus référencé auquel il convient de se reporter pour plus ample connaissance du litige le Conseil de prud'hommes, saisi par M. A d'une contestation de la rupture, a condamné la société ANKAMA à lui verser 40 000 euros de dommages-intérêts pour licenciement abusif, 45 600 euros de prime d'objectifs et 1000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La société ANKAMA ayant régulièrement formé appel le 13 juin 2016 les parties ont été convoquées à l'audience du 26 mars 2019. Par reprise orale de ses écritures la société appelante demande à la Cour de valider le licenciement, de débouter M. A de ses demandes et reconventionnellement de le condamner au paiement des sommes de 4858,65 euros au titre de frais professionnels selon elle indûment remboursés et 7000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile. Elle demande par ailleurs que l'exception de péremption soulevée par la partie adverse soit déclarée irrecevable pour n'avoir pas été présentée in limine litis.

Après avoir soutenu, par reprise orale de ses conclusions, que l'instance d'appel est périmée M. A demande la confirmation du jugement en ses dispositions ayant invalidé le licenciement et chiffré l'indemnité pour frais non compris dans les dépens. Par voie d'appel incident il réclame paiement des sommes suivantes:

' dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse: 114 000 euros

' dommages-intérêts complémentaires : 57 000 euros

' prime d'objectifs : 114 000 euros

' frais non compris dans les dépens d'appel: 3500 euros.

MOTIFS

La péremption de l'instance d'appel

Il résulte de l'article 388 du code de procédure civile que la péremption doit à peine d'irrecevabilité être demandée ou opposée avant tout autre moyen. La société ANKAMA est mal fondée de soutenir

que ce moyen n'a pas été présenté in limine litis alors que l'avocat de M. A le lui a opposé conformément au texte précité dès qu'il a eu la parole et avant de présenter ses propres moyens et demandes. Les dispositions de l'article 388 du de procédure civile ayant été respectées la fin de non recevoir sera rejetée.

Il résulte de l'article R 1452-8 du code du travail dans sa version applicable au litige que l'instance d'appel est périmée lorsque les parties s'abstiennent d'accomplir pendant le délai de deux ans les diligences expressément mises à leur charge par la juridiction. Il ressort des éléments versés aux débats que suite à l'appel du 13 juin 2016 régi par la procédure sans représentation obligatoire :

— M. A a transmis ses écritures au Greffe de la Cour d'appel par lettre de son avocat en date du 5 janvier 2017 sollicitant l'audiencement dans les meilleurs délais

— le 18 novembre 2018 le Greffe a convoqué les parties à l'audience collégiale du 26 mars 2019 date à laquelle l'affaire a été mise en délibéré.

Le salarié fait valoir que l'instance d'appel est périmée au motif que par ordonnance du 14 juin 2016 la juridiction aurait impartit aux parties un délai pour conclure et que rien n'aurait été fait dans le délai biennal entre ses diligences du 5 janvier 2017 et l'audience. Ce moyen est inopérant dès lors qu'en application des articles 377 et 386 du code de procédure civile les parties n'ont dans une procédure orale pas d'autre diligence à accomplir que de demander la fixation de l'affaire ce qui interrompt le délai de péremption. L'affaire ayant été appelée à l'audience par le biais de convocations adressées en novembre 2018 moins de deux ans après sa demande de fixation de l'affaire il ne saurait être valablement reproché à la société ANKAMA de s'être désintéressée de son appel alors que n'ayant pas de pouvoir sur la fixation de la date des plaidoiries elle n'avait d'autre diligence à accomplir que de plaider à la date prévue par la Cour. Surabondamment, il sera indiqué que le document dont M. A comporte les mentions suivantes :

RÉCÉPISSÉ DE LA DÉCLARATION D'APPEL à la suite duquel est apposée une signature sous les mots « le greffier »

ORDONNANCE DU MAGISTRAT CHARGE D'INSTRUIRE L'AFFAIRE mais sans nom ni signature.

De ce qui précède il ressort que le document litigieux, quoique improprement qualifié d'ordonnance, émane du greffier, qu'il ne s'analyse pas en une décision du magistrat ou de la juridiction au sens de l'article R 1452-8 du code du travail et qu'il n'a donc pas valablement mis des diligences à la charge des parties. Il s'ensuit que l'instance d'appel n'est pas périmée.

La demande au titre de la prime d'objectifs

L'article 4 du contrat de travail contient les mentions suivantes:

«... le salarié recevra en rémunération de son activité un salaire annuel de 228 000 euros... en douze mensualités... le salarié pourra par ailleurs bénéficier d'une rémunération variable d'un montant maximal égal à 50 % de la rémunération brute de base dont l'attribution est subordonnée à la réalisation des objectifs définis en annexe 1 du présent contrat. Les modalités de calcul de cette prime et en particulier les coefficients de surperformance et sous performance sont également détaillés en annexe 1 du présent contrat. Cette prime sera calculée et liquidée lors de l'arrêté annuel des comptes et sera attribuée sous condition de présence dans la société à cette date. Il est expressément convenu que la société pourra modifier unilatéralement les objectifs pour chaque nouvel exercice fiscal sous réserve

d'avoir communiqué les nouveaux objectifs en début d'exercice..le salarié percevra une prime de bienvenue...»

Contrairement à ce qui est spécifié dans le contrat de travail ses exemplaires versés aux débats ne comportent pas d'annexe, ce qui peut s'expliquer dans la mesure où dans la lettre de licenciement l'employeur indique que M. A a refusé de signer la fiche annexe d'objectifs. En revanche, les dossiers des deux parties comportent une lettre adressée à M. A par M. ROUX, président fondateur, dans laquelle celui-ci précise comme suit les modalités de calcul de la part variable:

«cher Z

je te confirme par la présente les modalités de calcul pour l'exercice 2014 de la prime d'objectif prévue dans ton contrat de travail. Cette prime dont la base est 50% de ton salaire annuel brut sera composée de trois éléments avec les pondérations suivantes :performance financière d'ANKAMA 60%, performance stratégique personnelle : 20%, performance managériale personnelle : 20% telles que détaillées ci-après.

Lors de son évaluation le taux de réalisation de chacune de ces performances sera assorti d'un mécanisme dit bonus malus (sur ou sous performance) appliqué séparément sur chaque élément défini ci dessus sur le barème suivant:

en dessous de 60% du taux de réalisation : pas de prime

de 60 à 85% de taux de réalisation : décote de 50% sur la prime

de 85 à 115% de taux de réalisation : prime proportionnelle au taux de réalisation

de 115 à 150% de taux de réalisation : prime proportionnelle majorée de 15%

au delà de 150 % de réalisation : prime proportionnelle majorée de 25%...

[...]

les bases de référence seront le budget 2014 arrêté par les associés dirigeants (Camille et moi même) et le COI (résultats d'exploitation) tel qu'utilisé dans tous nos reportings avant activation et amortissement d'actifs incorporels et éléments exceptionnels. Pour l'exercice social 2014 .. les associés retiennent comme objectif opérationnel le COI du budget dit management à 1456 KE (que nous utilisons pour notre communication externe) majoré des réserves inscrites en holding pour 3000 KE soit un objectif opérationnel de COI de 4,5 ME, c'est cet objectif qui sera retenu pour la performance financière

Performance stratégique personnelle

il s'agit ici de récompenser l'apport en potentiel futur de développement résultant d'initiatives stratégiques qui n'ont pas toujours un impact financier immédiat mais conditionnent la capacité d'Ankama à poursuivre son développement dans les prochaines années.

Je souhaite retenir à ce titre deux enjeux sur lesquels ton apport peut et doit être déterminant :

la mise au point du business model Wakfu en Asie... on expérience et ton savoir faire seront déterminants pour optimiser le réglage de ce modèle les partenariats stratégiques... la signature et la

mise en route d'un ou plusieurs partenariats avec de tels opérateurs est essentielle, là encore ton expérience et ta détermination sont des facteurs clefs de succès

Performance managériale personnelle

il s'agit ici de récompenser la qualité de ton action comme directeur général au delà de la seule performance financière, cela va de la qualité de l'animation et du suivi de toutes les équipes (grâce à une présence quotidienne à Y), à la représentation externe de la société auprès de tous les partenaires en incluant aussi ton concours sur certains dossiers sensibles. Cette composante de la prime d'objectifs sera évaluée à ma seule discrétion (après discussion avec Camille) lors d'un entretien ad hoc.

Cette lettre est aussi pour moi l'occasion de te renouveler ma confiance... »

Il ressort des courriels produits aux débats et il n'est pas discuté que l'employeur a effectivement porté ce courrier et les objectifs susvisés à la connaissance de M. A. Rien ne démontre que d'autres objectifs aient été formellement assignés au salarié ni qu'il se soit clairement engagé à d'autres performances que celles contenues dans la lettre précitée.

Le contrat de travail doit être interprété en ce sens que le versement de la prime était subordonné à la présence du salarié dans l'entreprise lors de l'arrêté annuel des comptes de l'exercice budgétaire et social 2014. Ces comptes étant clos au 31/12/2014 ainsi qu'en atteste le rapport des commissaires aux comptes la date d'arrêté des comptes sera fixée à cette date. Ayant quitté l'entreprise en mars 2015 soit après l'arrêté des comptes, il a droit à la prime d'objectif s'il en remplit les conditions. Il y a lieu dans ces conditions d'évaluer le niveau de réalisation de chaque performance au regard des éléments versés aux débats.

La performance managériale

Il appert que les résultats financiers ont été nettement inférieurs aux objectifs mais les mauvais chiffres globaux sont essentiellement liés au redressement de TVA, aux risques du marché et à des décisions ne lui étant pas entièrement imputables. Par ailleurs, le développement de la société reposait en partie sur sa capacité à créer de nouveaux produits et à améliorer l'existant mais en ce domaine M. A n'avait pas la main, la création des contenus étant réservée au fondateur, ce qui pu limiter la capacité d'initiative du salarié et contrecarrer ses performances. Pour illustrer ce qui précède il sera rappelé le contenu du courriel du 22 août 2013 adressé par M. ROUX en réponse à M. A s'interrogeant sur leurs pouvoirs respectifs:

« je souhaite travailler à un niveau macro sur la stratégie de la société, trouver des idées, de nouveau concepts mixmédias, c'est mon job je suis assez bon pour ça. Je souhaite passer 90% de mon temps avec les équipes de productions créations. Je souhaite dormir de mes deux oreilles et me dire que le marketing suit derrière mes projets... »

Par ailleurs, il appert que le versement de cette portion de part variable dépendait uniquement de l'appréciation de l'employeur et que n'étant pas assis sur des éléments précis il dépendait de son bon vouloir et présentait un caractère potestatif. Au vu de ces éléments et des performances du salarié il sera jugé que M. A a rempli l'objectif à 100 % ce qui lui ouvre droit au versement de la prime correspondante.

Les autres objectifs

Le salarié soutient vainement que les objectifs financiers et de performance stratégique personnelle étaient imprécis alors qu'il affirme, pièces à l'appui, les avoir remplis et qu'ils ont été définis avec une précision suffisante. M. A s'est vu assigner un objectif de résultat d'exploitation de 4,5 millions d'euros pour 2014. Il disposait de leviers en personnel et en moyens matériels pour l'atteindre, outre les acquis de son expérience de directeur marketing et financier au service d'une autre entreprise de jeux vidéo, avec des capacités reconnues dans le secteur d'activité ayant justifié son embauche sans essai. Sans qu'il y ait lieu de s'arrêter aux développements inopérants des parties afférents notamment aux chiffres d'affaires, aux bénéfices, aux ventes de filiales, aux causes du redressement fiscal ou aux difficultés rencontrées, inhérentes au haut niveau de responsabilité et de rémunération, il résulte des rapports d'audit du cabinet Ernst and Young et des commissaires aux comptes que le résultat d'exploitation a connu une perte en 2014. Il ne résulte d'aucune pièce que la non atteinte de l'objectif soit imputable à des man'uvres de l'employeur, à un comportement fautif des dirigeants ou à des choix stratégiques douteux ou manifestement infondés. Par ailleurs, le redressement fiscal de TVA n'a pas directement impacté le résultat d'exploitation. Il en résulte que n'ayant pas atteint l'objectif réalisable qui lui était assigné M. A n'a droit à aucune prime au titre de la performance financière.

En ce qui concerne la performance stratégique personnelle les deux objectifs portaient sur le développement des jeux en Asie et l'engagement de partenariats stratégiques. Compte tenu des éléments versés aux débats la Cour dispose d'éléments suffisants pour juger que cet objectif, défini avec une précision suffisante eu égard au niveau d'expérience du salarié et à son positionnement dans l'entreprise, a été atteint à 75 % grâce aux initiatives prises par M. A pour trouver des axes de développement à l'international notamment en Asie, de sorte qu'il a droit à la moitié de la prime prévue.

Au final, au vu des critères d'octroi sus-énoncés, il sera alloué à M. A une prime calculée comme suit :

performance stratégique : $228\ 000 \times 50\ \% \times 20\ \% / 2$ + performance managériale : $228\ 000 \times 50\ \% \times 20\ \%$

soit un total de 34 200 euros.

Le licenciement

Dans la lettre de rupture l'employeur reproche à son directeur général:

- des manquements aux objectifs quantitatifs

L'argumentation des parties, non étayée du moindre élément susceptible d'emporter la conviction, sur l'existence d'autres engagements que ceux contenus dans la lettre concomitante à l'embauche est inopérante. L'employeur soutient que M. A n'aurait pas atteint le «budget réaliste» élaboré par l'intéressé mais il ressort des justificatifs versés aux débats que si dans le courant de la relation contractuelle celui-ci a pu lui présenter des perspectives de développement de l'entreprise il ne s'est pas fermement engagé à les atteindre et il les a communiquées en tant qu'outils de réflexion stratégique. Il ressort de la lettre de licenciement que les multiples objectifs mentionnés par M. ROUX, contenus dans l'annexe à son courriel du 10 mars 2014, ont été unilatéralement fixés par celui-ci à titre de simple information, l'intéressé ayant indiqué avoir mis les chiffres « de mémoire par rapport au budget » tout en lui demandant « de ne pas s'en offusquer » et en précisant qu'ils n'étaient « peut-être pas les bons ». Il sera ajouté que la lettre de licenciement est particulièrement confuse en ce qui concerne la prétendue non atteinte des objectifs puisqu'elle contient nombre d'éléments imprécis et invérifiables. Les données chiffrées objectives vérifiables sont présentées comme suit :

« force est de constater que les résultats financiers que vous aviez présentés à l'ensemble des membres de la direction en janvier 2014 sont malheureusement loin d'être atteints. Selon en effet les chiffres réels à fin octobre et les nouvelles prévisions pour les deux derniers mois 2014

-en octobre 2014 le chiffre d'affaires jeu vidéo était de 2992 M d'euros. Le chiffre d'affaires 2014 jeu vidéo après atterrissage sera de l'ordre de 31572 M d'euros soit 8,78 de moins que le budget sur lequel vous vous étiez engagé présenté je rappelle comme réaliste

-en octobre 2014 le chiffre d'affaires de l'Asie est de 248 000 euros l'atterrissage sera de l'ordre de 296 000 euros en décembre 2014 soit une différence de 4,736 M d'euros par rapport à votre engagement de janvier 2014 et 5,7M si l'on prend en compte les objectifs que vous vous étiez vous même fixés en mars 2014

-par rapport à 2013 le chiffre d'affaires international ne devrait finalement augmenter que de 800 000 euros versus les 8,5 M d'euros prévus dans votre budget management. Pis encore pour générer cette augmentation les structures Latam et Asie auront engagé a minima 3,6 Millions de dépenses

-en décembre 2014 le chiffre d'affaires d'ANKAMA Products devra être de 2, 585 millions d'euros soit 3,315 de moins par rapport à votre engagement de janvier 2014.»

Il sera observé qu'il n'est pas fait allusion à la non atteinte de l'objectif en matière de résultat d'exploitation, étant observé que si cet objectif n'a pas été atteint cet état de fait n'est pas avec certitude la conséquence d'une insuffisance fautive du salarié alors qu'il n'était pas le seul décisionnaire, le fondateur ayant décidé de conserver le titre de CEO ainsi que de larges prérogatives dans les choix stratégiques outre une exclusivité en matière de ventes d'actifs. Pour le reste, la Cour constate l'absence de versement aux débats des bilans et comptes de résultats complets et ne peut tenir l'insuffisance professionnelle pour avérée au seul motif que le résultat d'exploitation a été négatif. Les autres arguments avancés par l'employeur étant inopérants ce grief est d'autant plus infondé que M. A justifie d'une forte implication personnelle et que les échecs dans tels ou tel domaine ne peuvent nécessairement lui être personnellement imputés.

Il en ressort que la preuve de ses manquements ou de son insuffisance professionnelle n'est pas établie.

- des manquements aux objectifs qualitatifs

Il est reproché à M. A de ne pas avoir assisté à l'assemblée générale du 10/11/2014 mais il n'est pas établi que l'intéressé ait été requis d'y participer ni que sa présence était indispensable. Il lui est également reproché, de manière imprécise, une dégradation de son comportement, une mollesse, un manque d'implication et une attitude défaitiste sans qu'il en soit rapporté la moindre preuve. Le grief tenant à ce que l'intéressé passait ses pauses de midi « affalé sur un canapé à dormir, à regarder des séries, à déambuler l'air déprimé ou à s'installer dans l'Open space » n'est pas sérieux et ne pourrait fonder un licenciement à supposer les faits avérés ce qui n'est pas le cas. Les échecs de l'entreprise, soumise aux aléas de la concurrence internationale, ne pouvant être imputés avec un degré de certitude suffisant à la prétendue insuffisance professionnelle du salarié ou à ses fautes ce grief est non établi.

-un refus d'application du contrat en matière de mobilité géographique, un manque d'implication

L'employeur fait valoir que l'installation de M. A dans le Nord était un élément déterminant de son embauche et qu'à cet effet il lui a procuré un appartement de fonctions tout en lui laissant le temps de s'y installer. Il ajoute que dans un courriel du 29/8/2014 il a alerté le salarié sur ses absences répétées

en fin de semaine. M. A indique avoir fait le choix de conserver le centre de ses intérêts personnels en région parisienne où ses enfants étaient scolarisés et il fait valoir que la clause du contrat de travail l'obligeant à résider dans le Nord constituait une atteinte à son droit de mener une vie familiale normale. Il ajoute avoir été présent à Y tous les jours de la semaine hormis pour les fréquents rendez-vous en région parisienne ou à l'étranger.

Le contrat de travail est ainsi libellé:

«article 5 lieu de travail mobilité géographique

le lieu de travail du salarié est fixé au siège social 75 bd d'Armentières à Y... compte tenu du fait que la résidence du salarié est actuellement éloignée de son lieu de travail et dans l'attente de son installation définitive dans la région de Lille Y (ce que le salarié envisage dans les meilleurs délais) la société s'engage à lui verser jusqu'à son installation définitive et au plus tard jusqu'au 30 juin 2014 une indemnité de séjour destinée à couvrir les frais d'un second domicile à Y d'un montant brut de – (sic)euros »

Telle qu'elle est rédigée cette clause ne s'analyse pas en un engagement de M. A d'installer son domicile et même sa résidence dans la région lilloise mais en une simple déclaration d'intention dépourvue d'effet contraignant immédiat. Il n'est pas indifférent de relever que dans un courriel du 10 mars 2014 M. ROUX souhaitait qu'il puisse « envisager une installation à Y en 2015» et qu'il ne lui a pas laissé le temps de le faire. Il n'est pas établi que l'intéressé qui selon le contrat de travail jouissait de «la plus grande autonomie dans l'organisation de son temps de travail » ait sacrifié les intérêts de son entreprise à sa vie personnelle ni qu'il lui ait préjudicié du fait de ses absences toutes justifiées par la nature de ses fonctions. Le manque d'implication n'est donc pas établi, les écritures des parties et leurs pièces suffisant à démontrer que M. A s'est normalement investi dans le développement de la société et que s'il n'a pas satisfait à toutes les exigences de son employeur il n'a pas manqué à ses obligations.

-un non respect des règles en matière de dépenses professionnelles

Il ressort du contrat de travail (Article 7) que « les dépenses de voyage, frais d'hôtels etc ainsi que toutes les dépenses d'ordre professionnel seront remboursées au salarié conformément à la politique de remboursement des frais en vigueur dans la société au moment de l'engagement des dépenses. Le remboursement se fera une fois par mois sur présentation d'une note de frais accompagnée de documents justificatifs »

La société ANKAMA reproche à M. A d'avoir validé ses propres notes de frais. Compte tenu de son emploi au sommet de la hiérarchie M. A a nécessairement eu connaissance de la note sur le remboursement des frais diffusée à l'ensemble des salariés le 1er mars 2013 imposant que seules les dépenses de nature professionnelle soient remboursées sur justificatifs et validation de la direction. Il appert que M. A s'est fait rembourser de nombreux frais professionnels d'hôtels, restaurants et déplacements en validant lui-même les états avant de les communiquer au comptable. Il appert cependant qu'il n'a pas personnellement procédé au virement sur ses comptes bancaires des sommes correspondantes mais que sa direction les a réglées sans émettre la moindre remarque. Il appert par ailleurs que le cas de figure du directeur général, cadre dirigeant, n'a pas été évoqué dans la note sur les frais professionnels et que M. A n'a commis aucun acte déloyal en validant ses propres états. C'est tout aussi vainement que la société ANKAMA lui reproche, sur un mode dubitatif, d'avoir employé la carte bancaire de la société à des dépenses excessives sans préciser s'il s'est agi de dépenses professionnelles ou personnelles ni donner des détails assortis de justificatifs précis.

La société ANKAMA fait également grief à l'appelant d'avoir :

— omis de justifier d'environ 1000 euros de dépenses mais les débats ne permettent pas de retenir que les états de frais n'étaient pas accompagnés de toutes les pièces justificatives. Quant bien même ce serait le cas, il n'en résulterait pas pour autant que M. A aurait nécessairement commis une faute

— omis de préciser les personnes invitées au restaurant mais il ne lui a jamais été demandé d'apporter de telles précisions de sorte que ce grief est infondé

— mis la voiture de fonctions à la disposition de son épouse pour des déplacements privés mais il n'en est pas justifié. Le fait que l'intéressé aurait indûment fait prendre en charge des dépenses personnelles n'est par ailleurs pas démontré. La demande reconventionnelle de la société ANKAMA sera rejetée pour l'ensemble de ces raisons .

- des échecs dans la mission de management et de structuration du groupe

Il est reproché à M. A de ne pas avoir édité d'organigramme mais l'intéressé indique sans être contredit qu'un document de ce type a été présenté au comité d'entreprise en septembre 2014 ce qui est confirmé dans divers courriels. Il lui est également reproché d'avoir validé le versement d'un bonus pour le directeur Asie, M. STAES alors que ses résultats ne le permettaient pas. Sur ce point, il ressort des courriels que la société ANKAMA a prévu d'octroyer à M. STAES un bonus sous la condition qu'il réalise en zone Asie un chiffre d'affaires minimum trimestriel d'un million de dollars US. Il n'est pas utilement contesté que sur décision de M. A M. STAES s'est vu gratifier d'un bonus de 17 977 dollars pour le premier semestre 2014 alors que la condition de chiffre d'affaires n'était pas remplie. M. A fait valoir que l'objectif était atteint à condition de prendre en compte l'engagement d'une société chinoise de payer 2 millions de dollars et son versement provisionnel de 700 000 dollars au cours du premier semestre mais il résulte des débats qu'aucune somme n'a été payée par ce client au cours du premier semestre 2014 et donc qu'elle ne devait pas être prise en compte dans les résultats du directeur ASIE. Ce grief est donc avéré. Il est également avéré que M. A n'a pas fixé d'objectifs précis pour les directeurs de service en contrepartie de leurs primes variables.

Il résulte des développements précédents que seuls deux griefs sont établis tenant à l'absence de fixation d'objectifs pour les directeurs et à l'octroi d'un bonus injustifié pour M. STAES. Compte tenu des nombreuses responsabilités de M. A et de son haut degré d'autonomie la Cour considère que ces faits, isolés et sans conséquences sérieuses, à replacer dans le contexte d'une dilution des responsabilités entre le fondateur et le directeur général, ne revêtent pas un degré de gravité suffisant pour fonder un licenciement. C'est donc à juste titre que le conseil de Prud'hommes a considéré que la rupture était dépourvue d'une cause à la fois réelle et sérieuse.

Les conséquences financières

L'indemnisation du préjudice financier et moral subi par le salarié du fait de la perte d'emploi injustifiée tiendra compte de sa très faible ancienneté, de son âge (48 ans) et du niveau de ses rémunérations tant avant qu'après la rupture. Il sera également tenu compte du fait que si l'intéressé a quitté une entreprise pour suivre ANKAMA il n'a pas subi de réel dommage lié au bouleversement de ses conditions d'existence puisqu'il n'a pas transféré dans le Nord sa résidence familiale et qu'il a souvent travaillé depuis la région parisienne. Par ailleurs, il a retrouvé un emploi de cadre de haut niveau, en région parisienne, dans le secteur des médias, quelques semaines après son départ de chez ANKAMA. Contrairement à ses dires il n'a pas été débauché par ANKAMA de son ancien poste mais a accompli d'actives démarches pour obtenir d'elle son recrutement assorti de conditions

avantageuses. Au vu de ces éléments la Cour dispose d'éléments suffisants pour lui allouer 24 000 euros de dommages-intérêts.

M. A fait valoir que son licenciement a revêtu un caractère vexatoire et qu'il a donc droit à des dommages-intérêts distincts mais ceux alloués au titre de la perte d'emploi injustifiée réparent la totalité des postes de préjudice. En effet, le salarié a été dispensé d'exécuter son préavis de 3 mois, la rupture, certes dommageable, n'a pas revêtu un caractère de particulière brutalité et certains des reproches sont fondés même s'il sont insuffisants à valider son licenciement. C'est tout aussi vainement que M. A demande un alignement de son indemnisation sur la clause de garantie d'emploi contenue au contrat de travail alors qu'elle concernait uniquement les ruptures intervenues dans les 12 mois suivant l'embauche ce qui n'est pas le cas, la Cour ajoutant que la volonté de l'employeur d'écarter de mauvaise foi l'application de la clause n'est pas avérée.

PAR CES MOTIFS, LA COUR

REJETTE l'exception de péremption de l'instance d'appel

CONFIRME le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse,

L'INFIRME pour le surplus

statuant à nouveau sur les dispositions réformées et y ajoutant

CONDAMNE la société ANKAMA à payer à M. A :

-34 200 euros bruts à titre de part variable de rémunération

-24 000 euros de dommages-intérêts pour licenciement abusif

-3000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

DÉBOUTE les parties du surplus de leurs demandes

CONDAMNE la société ANKAMA aux dépens d'appel et de première instance.

LE GREFFIER

POUR LE PRESIDENT EMPÊCHÉ