

EXTRAIT DES MINUTES
DU SECRETARIAT GÉNÉRAL DE LA COUR
D'APPEL MISE EN PRÉVISION
PAR LE JUGE PRÉSIDENT DE
LA COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE

COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE
4e Chambre 3, anciennement dénommée 9e Chambre C

ARRÊT AU FOND

DU 01 FEVRIER 2019

N° 2019/37

RG 16/20821
N° Portalis
DBVB-V-B7A-7S4C

Décision déferée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de
MARSEILLE - section EN - en date du 28 Octobre 2016, enregistré au
répertoire général sous le n° 15/02881.

Alexandre GARCIA

C/

SAS GENOYER

APPELANT

**Monsieur Alexandre GARCIA, domiciliant Alice Jean Alcaud - 10 Rue
Viv - 13400 AUBAGNE**

représenté par Me Juliette GOLDMANN de la SELARL GOLDMANN,
avocat au barreau de MARSEILLE

INTIMEE

SAS GENOYER, demeurant 29 Rue Montgrand - 13006 MARSEILLE

représentée par Me Pierre-Yves IMPERATORE, avocat au barreau d' AIX
EN PROVENCE et Me Olivier BLUCHE, avocat au barreau de PARIS

Copie exécutoire délivrée
le :

à : 1 FEV. 2019

- Me Juliette
GOLDMANN, avocat au
barreau de MARSEILLE

- Me Olivier BLUCHE,
avocat au barreau de
PARIS

*_*_*_*_*

COMPOSITION DE LA COUR

L'affaire a été débattue le **16 Octobre 2018** en audience publique.
Conformément à l'article 785 du code de procédure civile, **M. Franck LANDOU, Conseiller** a fait un rapport oral de l'affaire à l'audience avant les plaidoiries.

La Cour était composée de :

Madame Catherine LE LAY, Président de Chambre
Madame Hélène FILLIOL, Conseiller
Monsieur Franck LANDOU, Conseiller

qui en ont délibéré.

~~Greffier lors des débats : Mme Nadège LAVIGNASSE.~~

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 14 Décembre 2018, délibéré prorogé au 1^{er} Février 2019 en raison de la survenance d'une difficulté dans la mise en oeuvre de la décision.

ARRÊT

CONTRADICTOIRE

Prononcé par mise à disposition au greffe le **1^{er} Février 2019**,

Signé par **Madame Catherine LE LAY, Président de Chambre** et Madame Florence ALLEMANN-FAGNI, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Alexandre GARCIA a signé un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet le 31 août 1987 en qualité d'assistant commercial export avec la Société GENOYER SA spécialisée dans la fourniture d'équipement de tuyauterie pour le transport des fluides.

Sa carrière ayant évolué positivement il est devenu membre du Directoire durant l'année 2009 et porteur de parts de la société.

A partir du 3^{ème} trimestre 2014, des mouvements sont apparus dans l'actionnariat et la direction de la société GENOYER ; au mois d'octobre 2014, la société Naxicap a racheté à Qualium Investissement sa participation majoritaire dans le groupe GENOYER et a changé l'équipe de direction.

Dans l'année de sa nomination le nouveau directeur général **Monsieur BARRAQUAN** a réorganisé autour de lui une équipe de direction.

Alexandre GARCIA a été licencié pour insuffisance professionnelle le 27 octobre 2015.

Alexandre GARCIA a saisi le 5 novembre 2015 le conseil de prud'hommes de Marseille lui demandant de :

Dire et juger que le licenciement de Monsieur **GARCIA** est illégitime, puisqu'il ne serait pas fondé sur une cause réelle et sérieuse, et vexatoire dans les circonstances de la rupture.

Condamner la société GENOYER SA prise en la personne de son représentant légal à verser à Monsieur **GARCIA** les sommes suivantes :

266 130 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
 30 467,62 euros à titre de rappel sur indemnité conventionnelle de licenciement [REDACTED]
 exposant cependant et au surplus à la barre des débats être désormais définitivement désintéressé de ce chef
 de demande, dès lors que ce rappel sur l' indemnité conventionnelle de licenciement a bien été réglée par
 le société GENOYER SA depuis l'assignation initiale),
 25 000 euros à titre de dommages et intérêts pour les circonstances de la rupture,
 50 000 euros en réparation du préjudice subi à la suite de la manœuvre déloyale qui aurait prévalu à la
 cession des parts sociales,
 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.
 La décision devant être assortie de l'exécution provisoire dans son ensemble, les intérêts devant être capitalisés.

Par jugement du 28 octobre 2016, le conseil de prud'hommes de Marseille a :

- Dit que le licenciement intervenu repose sur une cause réelle et sérieuse.
- Donné acte à la société GENOYER du paiement à Monsieur [REDACTED] d'un solde d'indemnité conventionnelle de licenciement de 28.995, 29 euros bruts.
- Débouté les parties de leurs demandes plus amples ou contraires.
- Condamné la société GENOYER à payer à Monsieur [REDACTED] 1.000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.
- Condamné la société GENOYER aux entiers dépens.

[REDACTED] a relevé appel du jugement le 21 novembre 2016.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 28 septembre 2018.

[REDACTED], appelant, par ses conclusions du 11 janvier 2018, demande à la cour de :

CONFIRMER le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société GENOYER au paiement des entiers dépens et à la somme de 1.000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

L'INFIRMER pour le surplus.
 Y ajoutant :

DIRE et JUGER le licenciement de [REDACTED] dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En conséquence,

CONDAMNER la SAS GENOYER à lui verser les sommes suivantes :

- 266 130,00 € à titre de dommages-intérêts pour rupture du contrat de travail équivalente en ses effets à un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, en application des dispositions de l'article L. 1235-3 du Code du Travail.
- 10 000,00 € à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral a raison des conditions vexatoires de la rupture de son licenciement.
- 50 000,00 € à titre de dommages-intérêts pour le préjudice subi à raison de la manoeuvre déloyale qui a prévalu à la cession de ses parts sociales.
- CONDAMNER la SAS GENOYER à verser à [REDACTED] la somme de 4.000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

CONDAMNER la SAS GENOYER aux entiers dépens.

DEBOUTER la SAS GENOYER de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.

La SAS GENOYER, intimée, par ses conclusions du 16 mai 2018, demande à la cour de :

Confirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Marseille en toutes ses dispositions, à l'exception de la condamnation au paiement d'une indemnité au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Y ajoutant, de :

Condamner [REDACTED] à verser à la société Genoyer SAS la somme de 7.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Condamner [REDACTED] aux entiers dépens d'appel, ces derniers distraits au profit de la SELARL

LEXAVOUE Aix en Provence représentée par Maître Pierre-Yves IMPERATORE, avocat.

MOTIFS

Le licenciement

Attendu que par courrier du 27 octobre 2015 [REDACTED] a été licencié en ces termes exactement reproduits :

" Monsieur,

Nous faisons suite à l'entretien préalable qui s'est tenu le 22 octobre 2015, au cours duquel vous étiez assisté de Madame Michèle Veglio Girard, Déléguée Syndicale CFE-CGC; Monsieur Bertrand Leroy, Directeur des Ressources Humaines était assisté de Madame Véronique Garcia, Responsable Ressources Humaines. Après réflexion et prise en compte de vos observations, nous vous informons de notre décision de vous licencier, pour les motifs suivants :

Vous occupez les fonctions de Directeur international des Ventes depuis le 1er juin 2006, à notre siège de Vitrolles depuis le 1er août 2014 et, à ce titre, il vous incombe de piloter le bon développement de l'ensemble des filiales de la division commerciale du groupe Genoyer.

Or, ainsi que nous vous l'avons exposé lors de votre entretien, vous avez fait preuve de défaillances persistantes dans l'accomplissement de vos fonctions depuis de nombreux mois, ce que révèle la situation désastreuse de la division commerciale dont vous aviez la responsabilité.

1. De manière générale, les résultats comptables et commerciaux de la division commerciale du groupe Genoyer se sont fortement détériorés depuis votre retour au siège en août 2014. Ainsi :

- d'août 2014 à août 2015, le volume global des enregistrements de commandes (hors projet Yamal) s'est élevé à 119.016.000 €, ce qui représente seulement 62% de l'objectif fixé à ce titre sur cette période (190.442.000 €) ; le montant des enregistrements mensuels a ainsi été en moyenne de 9.155.000 € entre août 2014 et août 2015, soit un recul de - 33,6% par rapport aux enregistrements mensuels réalisés en moyenne entre janvier et juillet 2014 (13.790.000 €) avant votre retour au siège;

- d'août 2014 à août 2015 (hors projet Yamal), la facturation mensuelle a été en moyenne de 10.882.000 €, soit un résultat inférieur de -25,1% par rapport à l'objectif de facturation mensuel moyen fixé à ce titre sur cette période (14.529.650 €), et un recul de 24,6% par rapport à la facturation mensuelle moyenne enregistrée entre janvier et juillet 2014 (14.431.000 €) avant votre retour au siège ;

- d'août 2014 à août 2015 (hors projet Yamal), les frais généraux mensuels (hors primes FA) ont représenté en moyenne 14,5% des enregistrements réalisés sur cette période, alors que les frais généraux mensuels générés en moyenne entre janvier et juillet 2014 (avant votre retour au siège) ne représentaient que 10,2% des enregistrements réalisés sur cette période. Ce qui traduit une hausse moyenne des frais généraux de 5,3% entre ces deux périodes ;

- de janvier à août 2015, le nombre d'offres commerciales adressées aux prospects et clients a été de seulement 395, représentant un volume d'offres actives de 118.000.000 €, alors que sur la même période en 2014, le nombre d'offres s'est élevé à 500 (soit une baisse de - 21 %) tandis que le volume d'offres actives s'est élevé à 243.000.000 € (soit une baisse de - 51%);

- entre le 31 décembre 2014 et le 31 juillet 2015, le montant des factures impayées de moins de trois mois a augmenté de 4,3 millions d'€, tandis que le montant des factures impayées de plus de trois mois s'est accru de 10,1 millions, ce qui porte le montant global des factures impayées à 53,3 millions d'€ à fin juillet 2015 (38,9 millions d'€ au 31 décembre 2014);

- plus généralement, les indicateurs comptables et commerciaux de la division commerciale sont en très nette dégradation depuis votre retour au siège en août 2014.

En résumé, sous votre direction depuis août 2014, la division commerciale du groupe accuse un effondrement des enregistrements et des facturations, un net recul des offres commerciales qui impactera mécaniquement les enregistrements pour les années à venir, ainsi qu'une forte dégradation de la trésorerie (BFR) du fait de l'augmentation cumulée des délais de paiement, des factures impayées et des frais généraux.

2. Ces résultats catastrophiques, qui vous sont imputables, révèlent votre incapacité non seulement à piloter opérationnellement le développement de l'ensemble des filiales commerciales du groupe, mais également à proposer des solutions concrètes ou à mettre en place des plans d'action correctifs pour redresser la situation. Votre attentisme et votre manque d'implication dans la direction opérationnelle de la division commerciale du groupe sont illustrés par les multiples carences constatées dans l'exercice de vos fonctions.

Ainsi notamment :

Vous traitez de manière superficielle les projets et dossiers qui vous sont confiés, vous contentant de constater les difficultés dans l'organisation ou la gestion opérationnelle de la division commerciale, sans proposer des solutions business ou des stratégies alternatives pour y remédier et en laissant à d'autres le soin de s'y atteler. A titre d'exemples :

- Suite à votre visite du 7 au 9 septembre 2015 en Algérie, vous vous êtes contenté, aux termes de votre rapport remis le 18 septembre 2015, de faire des observations générales de l'activité sur ce marché porteur, sans proposer de véritable plan stratégique définissant les actions concrètes à réaliser, les budgets et délais de réalisation à respecter pour développer l'activité du groupe dans cette région.

- De même, concernant les problèmes constatés dans la facturation du projet Yamal, projet stratégique pour le groupe, vous vous êtes contenté, par email du 30 septembre 2015, de répartir le traitement de ces problèmes entre les différentes équipes de la division supply chain/service, sans travailler ou collaborer à la mise en oeuvre de solutions pour résoudre ces difficultés.

Vous n'effectuez également aucun "reporting" régulier de votre activité et des projets en cours, ni plans prévisionnels pour les projets à venir, empêchant ainsi votre hiérarchie d'avoir une visibilité précise de la gestion de la division commerciale, de ses performances économiques et de son développement à moyen et long terme.

- Votre réticence à rendre compte de votre activité s'est notamment illustrée à la suite de votre visite du 7 au 9 septembre 2015 au sein de notre filiale commerciale en Algérie puisque le Directeur Général des Opérations du groupe a été contraint de vous relancer le 17 septembre 2015 pour obtenir un rapport de votre visite que vous n'aviez manifestement pas entrepris de faire ;

- De même, votre supérieur a dû vous relancer le 9 septembre 2015 pour obtenir une liste des projets commerciaux potentiels pour 2016, avec une analyse des enjeux et chances de succès de chaque projet. En outre, depuis plus d'un an, vous n'avez entrepris aucune action pour optimiser les coûts de redimensionnement des équipes commerciales par rapport à leur charge de travail et le niveau d'activité de chaque filiale, ce qui a d'ailleurs contraint votre supérieur à vous relancer sur ce point le 22 septembre 2015.

Vous ne vous déplacez quasiment jamais dans les filiales commerciales implantées à l'étranger (seulement 5 déplacements en 14 mois), vous privant ainsi d'avoir une visibilité réelle des marchés locaux et d'y optimiser le positionnement commercial du groupe, de développer des contacts commerciaux pour fidéliser les clients existants, et de vous assurer du bon fonctionnement des différentes filiales commerciales. Ce qui révèle un manque d'implication manifeste au regard de la dimension internationale de vos fonctions.

3. Enfin, l'exercice de vos responsabilités managériales à l'égard des équipes commerciales a été particulièrement déficient.

Vos fonctions de Directeur International des Ventes impliquent une dimension managériale importante, basée sur l'animation et la motivation des équipes commerciales, souvent situées à l'étranger, dans le but d'atteindre les objectifs de vente qui leur sont assignés.

Or, force est de constater que vous n'organisez aucune réunion hebdomadaire ni mensuelle, (y compris à distance) avec les directeurs ou responsables des filiales commerciales, afin d'avoir une visibilité précise et régulière de leurs performances, de leur fixer des objectifs de performance, de connaître leurs besoins et/ou difficultés pour développer les ventes localement, et leur donner des directives quant aux actions préventives ou correctives à mettre en place.

Au cours de l'année 2015, vous n'avez ainsi organisé qu'une seule réunion générale, le 17 avril 2015 avec les directeurs des autres départements sur la présence du groupe en Algérie, ainsi que quelques réunions de travail avec vos deux subordonnés directs, Messieurs Eric Annibali et Eric Cigliano, au cours desquelles vous vous contentez pour faire un point sur l'activité sans donner à ces derniers de directives précises sur la stratégie et les actions commerciales à mettre en oeuvre pour le développement des différents projets en cours et à venir.

Outre qu'elle démontre votre incapacité à manager vos équipes, cette absence de communication étroite avec les équipes opérationnelles au sein des différentes filiales commerciales génère l'incompréhension et l'inquiétude au sein de ces dernières quant à la stratégie et à la gestion commerciale du groupe, ce qui est préjudiciable au développement de l'activité.

Le management de vos deux collaborateurs directs s'avère également quasi-inexistant. En effet, non seulement vous répugnez à leurs fixer des objectifs annuels individuels spécifiques, vous contentant de leur transmettre vos propres objectifs à peine retraités, mais de surcroît, vous ne leur avez jamais fait passer leurs entretiens annuels d'évaluation, à l'exception de ceux réalisés le 12 octobre 2015 à l'instigation du département RH.

En vous engageant aux fonctions de Directeur International des Ventes, Genoyer vous a confié l'un des postes clés de son organisation, la pérennité de l'entreprise dans un secteur hautement concurrentiel et en mutation permanente dépendant essentiellement de son succès commercial. La Société était donc légitimement fondée à attendre de vous que vous exerciez vos fonctions avec engagement rigueur et professionnalisme. Or, la dégradation des résultats commerciaux du groupe depuis de nombreux mois et vos carences persistantes dans l'accomplissement de vos fonctions s'avèrent être manifestement la conséquence d'un désinvestissement de votre part et de votre incapacité à redresser la situation ou même à vous remettre en question, ce qui est inacceptable de la part d'un cadre de votre niveau et de votre expérience.

Nous ne saurions accepter plus longtemps de telles carences et défaillances de votre part dans l'exercice de vos fonctions qui compromettent de surcroît le bon développement de la division commerciale qui vous a été confiée. Votre insuffisance professionnelle dans l'exercice de vos fonctions nous contraint donc à mettre un terme à notre collaboration.

En conséquence, votre licenciement prendra effet à l'issue de votre préavis de trois mois qui débutera à la date de première présentation de la présente lettre. Nous vous dispensons d'exécution dudit préavis qui vous sera néanmoins rémunéré intégralement.

Nous vous informons par ailleurs que notre Société renonce à l'obligation de non-concurrence stipulée dans votre contrat de travail. Vous ne percevrez donc aucune indemnité de ce chef.

Les documents et sommes qui vous sont dus dans le cadre de ce licenciement (solde de tout compte, attestation Pôle Emploi, certificat de travail, etc...) vous seront adressés par pli séparé à l'issue de votre préavis.

Nous vous informons qu'à la date du 31 décembre 2014, vous avez acquis 126 heures au titre du DIF (Droit Individuel à la Formation). Depuis le 1er janvier 2015, le dispositif du DIF étant supprimé et remplacé par le Compte Personnel Formation (CPF), les heures acquises au titre du DIF sont transférées sur le CPF et peuvent être utilisées jusqu'au 1er janvier 2021 pour financer en tout ou partie une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, dans les conditions applicables au CPF. Après cette date, les heures acquises au titre du DIF et non utilisées seront définitivement perdues. Ainsi, il vous incombe d'activer votre compte en ligne sur le site www.moncompteformation.gouv.fr et d'y inscrire le solde d'heures de DIF surmentionné afin de bénéficier de ces heures dans le cadre de toute action de formation future.

Nous vous informons également que vous bénéficiez, à compter de la date de cessation de votre contrat de travail, du maintien à titre gratuit des garanties de couverture santé et de prévoyance en vigueur au sein de notre société pendant votre période de prise en charge par l'assurance chômage dans la limite maximale de 12 mois. A cet égard, vous voudrez bien trouver ci-joint une notice d'information relative aux conditions d'application de la portabilité de ces garanties.

Enfin, vous voudrez bien nous restituer, dès réception de la présente, tous les documents, effets et matériels qui vous ont été confiés pour l'exercice de vos fonctions.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées." ;

Attendu que l'insuffisance professionnelle, qui se définit comme l'inaptitude du salarié à exécuter correctement les tâches et missions qui lui sont confiées, compte tenu de sa qualification, en vertu du contrat de travail, peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsqu'elle repose sur des éléments précis, objectifs et imputables au salarié ; que la preuve est partagée, le juge formant sa conviction au vu des éléments fournis par les parties ; qu'en présence d'un doute, il profite au salarié ;

Attendu qu'il ressort du courrier de licenciement que 3 griefs sont reprochés à [REDACTED] ;

- une dégradation des résultats comptables et commerciaux
- une insuffisance dans ses missions de pilotage du développement
- une insuffisance dans ses missions managériales ;

Attendu qu'afin de prouver le premier grief constitué par la détérioration des résultats imputés à la gestion opérationnelle des filiales du groupe de [REDACTED] depuis son rapatriement au siège en août 2014 en qualité de directeur international des ventes, chargé de la gestion opérationnelle de l'ensemble des filiales françaises et internationale de la division commerciale du groupe, la SAS GENOYER produit :

- l'avenant au contrat de travail de [REDACTED] du 3 mars 2015 fixant ses objectifs annuels pour l'année 2015 ;
- afin d'illustrer la chute des commandes, la baisse significative de la facturation, la diminution de l'offre commerciale et l'augmentation des frais généraux des factures impayées et des délais de paiement, un

- tableau chiffré recouvrant une période comprise de janvier 2014 à août 2015 divisé en 4 parties intitulées pour la première "tendance enregistrements-total pôle commercial", pour la seconde "tendance facturation-total pôle commercial", pour la troisième "comparatif gross profit sur enregistrement-total pôle commercial", pour la quatrième "tendance frais généraux-total pôle commercial" ;
- un tableau intitulé organisation commerciale GENOYER 2013 constitué par un organigramme des personnes travaillant sous les ordres de [REDACTED] ;
 - un tableau constitué par un organigramme du groupe GENOYER ;
 - un mail du 30 août 2015 de th. FOURNIER à [REDACTED] qui lui communique un mail de Laurent ROBINET en date du 27 août 2015 accompagnant un tableau intitulé : "évolution des overdues 31/12/2014 au 31/7/2015" ;
 - un mail d'[REDACTED] à Y. BARRAQUAND, B. LEROY, A. DUDON en date du 10 juin 2015 intitulé : "organisation terrain/points des d'actions entreprises depuis début 2015 actions restant à mener" ;
 - un mail de Bertrand LEROY à Eric ANNIBALI en date du 29 avril 2014 et un SMS de Eric ANNIBALI à Alain TRICOLET du 24 avril 2014 ;
 - des échanges d'e-mails entre Alain TRICOLET, ancien président du directoire et Bertrand LEROY du 13 au 15 octobre 2014 ;
 - un tableau d'évolution des offres commerciales de la société GENOYER de 2013 à 2015 ;
 - un document intitulé "flash reports d'août et décembre 2015" ;
 - un document intitulé l'actualité de la semaine ;

Attendu qu'[REDACTED] fait état que son licenciement résulte en réalité de la volonté du nouveau directeur général de constituer autour de lui une nouvelle équipe, certains membres de l'ancienne équipe ayant été licenciés et remplacés par de nouveaux recrutements ;

Attendu qu'afin de démontrer que sa gestion n'a pas été la cause de résultats comptables et commerciaux détériorés et que les résultats comptables présentés par l'employeur sont tronqués, [REDACTED] verse aux débats :

- des mails des mois de juin et juillet 2015 relatifs aux primes YAMAL ;
- des mails du 8 octobre 2015 relatifs à la facturation YAMAL ;
- un tableau synthétique de GPDS du 18 septembre 2015 ;
- un message du président avec organigramme d'ADS portant la mention manuscrite "mai 2015"
- un reporting mensuel de juillet 2015 ;
- la facturation des mois d'octobre, novembre et décembre 2015 dressée par Arnaud DUDON directeur financier du groupe GENOYER ;
- le reporting RH du 21 septembre 2015 du groupe GENOYER ;
- un flash actualité du 3 au 7 août 2015 ;
- un flash éco sur Technip adressé par [REDACTED] le 7 juillet 2015 ;
- une synthèse des réunions de paiements clients au 30 juillet 2015 ;
- une intervention du DAF sur les questions d'impayés ;
- un message du président du 18 septembre 2015 ;
- un échange de mails [REDACTED]/BARRAQUAND du 22 juin 2015 sur le plan d'action BJC ;
- un échange de mails du 20 mars 2015 pour le plan d'action SONORA ;

Attendu qu'[REDACTED] fait valoir que les exemples pris par la lettre de licenciement sur les enregistrements de commandes et de facturations sont délibérément tronqués par l'employeur puisqu'ils excluent le projet YAMAL alors que ce contrat qui correspond à la construction d'une usine en Russie a été obtenu par une équipe commerciale qui se trouvait sous son autorité alors même qu'il se trouvait détaché à Dubai avant son retour au siège à Vitrolles ; que la SAS GENOYER objecte que le contrat YAMAL a été géré par Monsieur ANNIBALI directeur commercial en charge de la sous division "sales" qui rendait compte directement au président du directoire Alain TRICOLET sans aucune supervision d'[REDACTED] ;

Attendu que l'analyse des documents communiqués par les parties et notamment du mail du 8 octobre 2015 témoignent qu'[REDACTED] coordonnait la facturation du projet YAMAL ; que le mail rend compte d'une réunion afin de s'assurer du respect des objectifs de facturation YAMAL dans le cadre des objectifs de cash 2015 ; que l'organigramme de la SAS GENOYER mentionne à la tête de la division "genoyers projects & services division" [REDACTED] Monsieur ANNIBALI se trouvant sous son autorité à la tête du service "Sales" ; qu'il ne peut être reproché à l'appelant, directeur de la division trading ayant

autorité sur deux directions, la direction commerciale et la supply Chain, au vu de l'organigramme de janvier 2015, des résultats insuffisants, en occultant l'un des marchés au motif que celui-ci avait été obtenu par le directeur commercial placé sous ses ordres, alors qu'est en cause le résultat global de la division gérée par [REDACTED] ;

Attendu qu'[REDACTED] afin de prouver que les commandes et la facturation du département dont il a la charge ne caractérisent pas d'insuffisance professionnelle produit un reporting mensuel de juillet 2015, document établi par la direction financière de la SAS GENOYER, dont l'examen atteste que la division du salarié présentait deux mois avant son licenciement un carnet de commandes avec une marge bénéficiaire de 19,04 % alors qu'en 2014 la marge bénéficiaire des commandes n'était que de 14,5 % ; qu'il se réfère pour la facturation au document précédemment cité dans sa page 10 ainsi qu'à tableau prévisionnel de la facturation des mois d'octobre novembre et décembre 2015 dressé par le service financier de la SAS GENOYER daté du 1er octobre 2015 dont l'étude démontre que la facturation prévisionnelle de la division de [REDACTED] est supérieure à celle de l'année précédente ; qu'afin de démontrer que les frais généraux liés à la masse salariale des équipes dont il avait la responsabilité n'avaient pas augmenté, [REDACTED] invoque un document financier reporting RH du 21 septembre 2015 à entête groupe GENOYER qui atteste que sa division a diminué ses effectifs entre 2014 et août 2015 passant de 216 à 199 ; que bien que le recul des offres commerciales qui lui est imputé par l'employeur ne soit pas un indice sérieux pour évaluer les résultats d'une division de commerce international, [REDACTED] fait valoir que son employeur ne démontre pas que cette baisse lui est imputable, celle-ci résultant de la morosité du marché comme en témoigne un mail du 7 juillet 2015 qui fait état de la politique d'austérité amorcée par la filiale TECHNIP "pour affronter l'effondrement des investissements ainsi que les chiffres médiocres des compagnies pétrolières tels que relatés dans le document du 3 au 7 août 2015 intitulé "l'actualité de la semaine" ; que les informations économiques communiquées par le salarié à partir d'extraits de presse spécialisée non contestés font état du même constat ; que par ailleurs, il n'est pas communiqué d'informations postérieures au licenciement de l'intéressé qui démontreraient que grâce à son départ, la situation s'est améliorée ; que bien au contraire, il résulte de la lecture du procès-verbal du comité d'entreprise en date du 28 octobre 2015, que le nouveau président du directoire déclare que " la conjoncture est difficile " et de la présentation du successeur de [REDACTED] [REDACTED], que celui-ci estime que " l'année 2016 sera très difficile et que toutes les sociétés travaillant dans l'Oil & Gas sont dans une situation semblable à la nôtre " ; que le salarié pour répondre au grief de l'employeur sur les factures impayées produit deux documents attestant que le directeur international des ventes ne peut être seul tenu responsable des difficultés d'encaissement pour lesquelles intervenait le service financier de la SAS GENOYER comme en témoigne le mail du 29 juillet 2015 relatant la réunion "paiements clients" organisée par le service financier et le mail du 22 septembre 2015 du directeur financier Monsieur DUDON à [REDACTED] ;

Attendu que la SAS GENOYER pour rapporter la preuve de la détérioration des résultats imputés à la gestion opérationnelle de [REDACTED] produit afin de discuter chaque argument de défense du salarié un tableau chiffré recouvrant une période comprise de janvier 2014 à août 2015 divisé en 4 parties intitulées pour la première "tendance enregistrements-total pôle commercial" pour la seconde "tendance facturation-total pôle commercial" pour la troisième "comparatif gross profit sur enregistrement-total pôle commercial" pour la quatrième tendance frais généraux-total pôle commercial" ; que ce document qui ne porte aucune indication permettant d'établir son origine n'est ni un document comptable probant ni un document du service financier de la société dont il ne porte pas la marque d'appartenance ; que ce tableau ne comportant que des chiffres n'est pas mis en perspective par l'employeur avec d'autres documents qui permettraient d'en valider le contenu ; qu'en l'état cette pièce n'est pas suffisamment probante pour contredire les documents du service financier de la SAS GENOYER produits par [REDACTED] ; que par ailleurs les chiffres énoncés dans le courrier de licenciement entre les résultats obtenus et les résultats escomptés ne sont pas corroborés par des documents démontrant que telle était la prévision attendue ;

Attendu que pour prouver l'insuffisance professionnelle du salarié résultant du deuxième grief d'incapacité à "piloter opérationnellement" et à redresser la situation économique et financière de la division commerciale, l'employeur verse aux débats :

- un courriel de [REDACTED] à l'équipe commerciale du 31 mars 2015 et sa traduction libre ;
- un courriel de Thierry Fournier à [REDACTED] du 22 septembre 2015 ;
- Un courriel de [REDACTED] à sa direction 18 septembre 2015 ;
- un échange de courriels entre M. Leroy, [REDACTED] et Madame Bouis du 30 septembre 2015;

- un courriel de [REDACTED] à Monsieur Leroy du 30 septembre 2015 ;
- un échange de courriels entre [REDACTED] et Thierry Fournier du 17 et 18 septembre 2015,
- un échange de courriels entre [REDACTED] et Monsieur Fournier du 9 au 10 septembre
- un relevé des déplacements en avion de [REDACTED] de mai 2014 à septembre 2015 ;

Attendu que [REDACTED] produit pour réfuter les défaillances de pilotage reprochées par l'employeur :

- un relevé de compte Flying blue 2014 ;
- un relevé de compte Flying blue 2015 ;
- un rapport du 18 novembre 2015 sur le déplacement en Algérie ;
- un compte rendu de la réunion du 8 octobre 2015 relatif à la facturation YAMAL ;
- des échanges de mails entre [REDACTED] et Monsieur Fournier à propos des projets commerciaux potentiels ;
- une réponse de [REDACTED] du 11 septembre 2015 et un mail de Monsieur Fournier du 11 septembre 2015 à 10h37 ;
- des échanges de mails relatifs au planning réunion commerciale ;
- un compte rendu revue mensuelle résultat du pôle distribution ;
- des échanges de mails entre [REDACTED] et Monsieur Fournier à propos des implantations à l'étranger ;

Attendu que la SAS GENOYER tire argument du contenu des mails du 31 mars (indiquant les tendances des enregistrements des commandes), du 18 septembre 2015 (relatif au rapport de déplacement en Algérie) rédigés par le salarié, des mails du 22 septembre 2015 adressés par Monsieur FOURNIER, de l'échange de mail du 30 septembre 2015 pour illustrer l'inertie et le manque d'initiative de [REDACTED] ; que l'appelant fait valoir le caractère subjectif et vague du grief soutenu par l'employeur ;

Attendu que la cour observe que les mails des 31 mars et 18 septembre dans lesquels [REDACTED] rend compte de son activité n'ont généré aucune réponse critique de l'employeur ; que les mails du 30 septembre 2015 entre Monsieur LEROY et l'appelant relatifs au projet YAMAL ne contiennent aucune remise en cause du travail de [REDACTED] ; que le mail du 18 août dans lequel Thierry FOURNIER directeur général adresse à [REDACTED] le compte rendu d'une réunion "organisation des filiales GPDS" ne contient aucun élément mettant en cause l'attitude critiquable ou la pratique professionnelle de l'appelant ;

Attendu que l'employeur pour reprocher au salarié son absence de reporting fait référence à l'échange de mail du 7 au 9 septembre 2015 avec Thierry FOURNIER qui doit relancer [REDACTED] pour obtenir le rapport de sa visite en Algérie ; que la cour observe qu'il ne ressort pas de la lecture de ces courriers de remise en cause de l'attitude de [REDACTED] les échanges avec Thierry FOURNIER témoignant de relations de travail ordinaires et apaisées ; que l'employeur entre la date de ces échanges et le licenciement n'a pas reproché au salarié son attitude ; que par ailleurs [REDACTED] a communiqué un certain nombre de rapports et de documents démontrant que contrairement à ce qui lui est reproché, il établissait des comptes-rendus ;

Attendu que pour prouver les déplacements insuffisants de [REDACTED] dans les filiales commerciales implantées à l'étranger, l'employeur produit un relevé des déplacements en avion de [REDACTED] de mai 2014 à septembre 2015 faisant état de 5 déplacements dont trois aux Etats Unis, un en Algérie et un en France ; que l'appelant verse aux débats un relevé de compte Air France-flying blue attestant qu'il s'est aussi déplacé durant cette période à Dubai, Bucarest, Lima, Santiago, Houston, Bangkok ; que le reproche de la SAS GENOYER doit être écarté comme étant infondé ;

Attendu que pour établir le troisième et dernier grief relatif aux carences managériales de [REDACTED] à l'égard de ses équipes, l'employeur communique :

- un courriel de [REDACTED] à ses collaborateurs du 13 septembre 2015 ;
- un courriel de [REDACTED] du 17 avril 2015 ;
- un organigramme du groupe GENOYER de mars 2015 ;
- un courriel de [REDACTED] à Monsieur LEROY du 5 février 2015 en pièce jointe les objectifs 2015 de Eric ANNIBALDI et Eric CIGLIANO ;
- un échange de courriels entre Messieurs [REDACTED] et PERRIN du 12 octobre 2015 ;

Attendu que l'appelant afin de réfuter le grief de l'employeur verse aux débats :

- un échange de mails relatifs au planning des réunions commerciales ;
- un exemple de compte rendu de la réunion mensuelle pour la partie projet ;
- l'avenant notifié par ██████████ à Monsieur CIGLIANO ;
- l'avenant notifié par ██████████ à Monsieur ANNIBALI ;
- l'avenant notifié par Monsieur CIGLIANO ;

Attendu que la SAS GENOYER reproche à ██████████ de s'être montré déficient dans l'animation de ses équipes, de n'avoir jamais organisé d'activité hebdomadaire ou mensuelle avec les responsables de la division commerciale, d'avoir été défaillant dans le management de ses deux principaux collaborateurs Messieurs ANNIBALI et CIGLIANO notamment en se contentant le 3 mars 2015 de leur fixer les mêmes objectifs que les siens à peine re-traités ; que ██████████ démontre par les documents qu'il produit avoir organisé régulièrement des réunions spécifiques pour les dossiers "spots", des "réunions de vie de contrat" pour les affaires prises en commande, une réunion de revue des résultats du pôle distribution chaque mois, tous les lundis une réunion de revue d'encours des dossiers ; qu'il estime avoir correctement managé ses deux collaborateurs directs leur notifiant personnellement l'avenant à leur contrat de travail fixant leurs objectifs ;

Attendu que la cour observe que l'employeur pour illustrer les carences managériales qu'il impute à ██████████ produit les mails de ce dernier des 13 septembre 2015, 17 avril 2015 qui convoquent ses collaborateurs à des réunions affirmant sans produire de documents l'attestant que le salarié n'organisait pas assez de réunions avec ses collaborateurs ; que le salarié justifie d'échanges réguliers avec ses collaborateurs ; que la SAS GENOYER ne produit aucune pièce dont le contenu révèle un fait objectif susceptible de caractériser un manquement du salarié dans ses fonctions managériales ; qu'il n'est pas contesté qu'en 2015, ██████████ a procédé à l'évaluation de ses directeurs et qu'il convient de rappeler qu'il était en poste à Dubai pendant les années antérieures ; que la société n'établit aucunement qu'il appartenait à l'appelant de procéder à l'évaluation ou qu'elle le lui aurait rappelé et qu'il n'aurait pas déferé à cette instruction ; que les attestations produites par le salarié témoignent de son implication et de son professionnalisme ; que la réalité du grief énoncé n'apparaît pas davantage caractérisée ;

Attendu que la cour relève en outre :

- qu'en décembre 2014, ██████████ a reçu une prime représentant plus de deux mois de salaire
- qu'engagé en 1987, il a brillamment été promu au point en 2009 de rejoindre le directoire de la société
- que l'employeur ne communique aucun élément relatif à des insuffisances professionnelles déjà constatées
- que pas davantage, il n'apparaît l'avoir mis en garde sur des insuffisances qui auraient été constatées à partir d'août 2014 alors qu'à ce niveau de fonctions, et avec l'ancienneté de l'intéressé, à supposer qu'une dégradation soit constatée, l'exécution loyale du contrat de travail par l'employeur nécessitait à tout le moins qu'un dialogue soit mis en oeuvre et qu'une mise en garde préalable soit adressée au salarié dont le travail ne satisfaisait plus
- qu'il ne peut être écarté le fait que la mesure de licenciement a été mise en oeuvre alors que Yves BARRAQUAND a succédé en novembre 2014 à la présidence du directoire qui était auparavant assurée depuis 2001 par Alain TRICOLET
- que la lecture du procès-verbal du comité d'entreprise du 28 octobre 2015, soit le lendemain même de la notification du licenciement de ██████████, démontre que son remplaçant avait déjà été choisi puisqu'il s'est présenté aux membres de la délégation unique du personnel
- que ce procès-verbal reflète "le désarroi" des délégués du personnel face au départ de ██████████ ; que Yves BARRAQUAND déclare "assumer" cette décision, laquelle ressort pour sa part de "sa conviction d'un manque de loyauté" de l'intéressé, ce qui est bien loin d'une insuffisance professionnelle ; que la SAS GENOYER ne peut soutenir sans mauvaise foi qu'il s'agissait d'une simple observation générale ;

Attendu que dans ces conditions, les éléments produits par l'employeur n'étant aucunement de nature à établir la prétendue insuffisance professionnelle de ██████████, la cour, infirmant la décision de première instance, juge que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Sur les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Attendu que [REDACTED] fait valoir, afin de solliciter le paiement de la somme de 266.130 euros et caractériser la réalité de son préjudice, qu'il a été licencié à l'âge de 50 ans alors qu'il totalisait 28 ans d'ancienneté dans une société à laquelle il était attaché ; que s'il a retrouvé un emploi depuis le 1er février 2016 avec un salaire de 10.000 € mensuels bruts sa rémunération est inférieure au salaire de référence qu'il percevait de la SAS GENOYER et qu'une période d'essai de 6 mois a fragilisé son statut ;

Attendu que l'employeur objecte que le préjudice invoqué par [REDACTED] ne justifie pas une demande aussi élevée, son quantum représentant plus de 18 mois de salaire, celui-ci ayant retrouvé un emploi 6 jours après l'expiration de son préavis en qualité de directeur de projets internationaux ; qu'il a déjà perçu au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement une somme représentant plus de quinze mois de salaire ainsi qu'une somme de 200.851 euros au titre de cessions d'actions de sorte qu'il y aurait lieu de débouter [REDACTED] de sa demande de dommages et intérêts ;

Attendu qu'au regard des 28 années d'ancienneté du salarié, de son salaire mensuel de plus de 12.500 €, outre les primes, il convient de condamner la SAS GENOYER à lui payer la somme de 260.000 € au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en application de l'article L 1235-3 du code du travail ;

Sur les dommages et intérêts pour les circonstances vexatoires de la rupture

Attendu que le conseil de prud'hommes a omis de se prononcer sur cette demande ;

Attendu qu'[REDACTED] fait valoir afin d'obtenir 10.000 € à titre de dommages et intérêts que les circonstances de la rupture ont été vexatoires avec une éviction le jour même de la remise de la convocation préalable ;

Attendu qu'il observe à juste titre que surtout dès le 28 octobre 2015, le président du directoire s'est cru autorisé à évoquer dans le cadre d'une réunion avec les partenaires sociaux, son manque de loyauté, élément retranscrit sur un procès-verbal ; que cette appréciation publique, non étayée, non invoquée à l'appui du licenciement, a porté atteinte à l'intégrité de [REDACTED], et justifie en raison de son caractère pour le moins inopportun et inadapté une réparation que la cour fixe à 2000 € ;

Sur les dommages intérêts relatifs à la signature du protocole d'accord de cession de parts

Attendu qu'[REDACTED] déclare, afin d'obtenir 50.000 € à titre de dommages et intérêts, avoir été victime d'une manœuvre de l'employeur afin de vendre ses parts de la société GENOYER détenues par la société MANCO, trois semaines avant son départ de la SAS GENOYER alors que l'employeur savait qu'il allait le licencier et ce afin de ne pas le faire bénéficier du prix "good leaver" réservé aux partants de l'entreprise par le pacte d'actionnaires du 10 juillet 2007 ; qu'il déclare ainsi n'avoir perçu que 200.851 € au lieu de 385.000 € ;

Attendu que la SAS GENOYER objecte qu'elle n'était pas présente ni partie au protocole de cession du 15 septembre 2015 qui s'est réalisée entre [REDACTED], la banque populaire développement, un fond qualium investissement et la société MANCO du groupe GENOYER ; qu'au demeurant l'appelant n'a pas été lésé au moment de la vente de ses parts qui lui avaient été attribuées gratuitement effectuant une plus-value de 200.851 € ;

Attendu qu'à l'appui de ses dires [REDACTED] ne produit que le protocole de cession du 15 septembre 2015 qu'il a paraphé et signé avec la banque populaire, la SAS MANCO et la SAS QUALIUM INVESTISSEMENT ; qu'il ne verse aux débats aucune pièce susceptible de prouver une manœuvre de l'employeur l'ayant conduit à vendre ses actions au 15 septembre 2015, ; qu'il convient de rejeter sa demande et de confirmer le jugement ;

Article 700 du code de procédure civile et dépens

Attendu que c'est à bon droit que le conseil des prud'hommes a condamné la SAS GENOYER à payer à [REDACTED] la somme de 1000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi

qu'aux dépens de première instance, qu'il convient de confirmer le jugement sur ce point ;

Attendu que l'appelant demande la condamnation de l'employeur au paiement de 4000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, que par demande reconventionnelle la SAS GENOYER sollicite la condamnation du salarié au paiement de la somme de 7000 € titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens d'appel ;

Attendu que l'équité commande d'allouer à [REDACTED] la somme de 3000 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et de débouter la SAS GENOYER de sa demande de ce chef ;

Attendu que les dépens d'appel sont mis à la charge de la SAS GENOYER ;

PAR CES MOTIFS

La Cour, Statuant par arrêt contradictoire, par mise à disposition au greffe, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile en matière prud'homale

Confirme le jugement en ce qu'il :

- Débouté [REDACTED] de sa demande en dommages-intérêts relative à la cession de ses parts sociales,
- Condamné la SAS GENOYER SAS au paiement de la somme de 1000 euros à [REDACTED] au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- Condamné la SAS GENOYER au paiement des dépens de première instance,

Infirme le jugement pour le surplus et par ajout et substitution,

Dit que le licenciement d'[REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

Condamne la SAS GENOYER au paiement de la somme de 260.000 € à [REDACTED] à titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

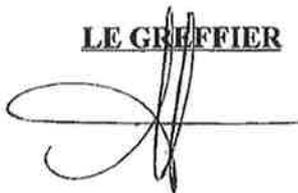
Condamne la SAS GENOYER à payer à [REDACTED] la somme de 2000 € à titre de dommages-intérêts pour rupture vexatoire,

Condamne la SAS GENOYER à payer à [REDACTED] la somme de 3000 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Déboute la SAS GENOYER de sa demande de ce chef,

Condamne la SAS GENOYER aux dépens d'appel.

LE GREFFIER



Faite copie certifiée conforme
Par le directeur de greffe



LE PRESIDENT

