

COUR D'APPEL DE COLMAR

CHAMBRE SOCIALE- SECTION A

29 mai 2008

APPELANTE :

SA X... PARTICIPATION, prise en la personne de son représentant légal, non comparant,
68230 TURCKHEIM
Représentée par Me Bernard LEVY, avocat au barreau de STRASBOURG,

INTIMÉ :

Monsieur Jean Pierre Y...
17000 LA ROCHELLE
Représenté par Me Quilina VIZZAVONA MOULONGUET, avocat au barreau de PARIS,

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 24 Avril 2008, en audience publique, devant la Cour composée de :
M. VALLENS, Président de Chambre
Mme SCHNEIDER, Conseiller
M. JOBERT, Conseiller
qui en ont délibéré.

Greffier, lors des débats : Mlle FRIEH, Greffier

ARRÊT :

- contradictoire
- prononcé par mise à disposition au greffe par M. VALLENS, Président de Chambre,
- signé par M. VALLENS, Président de Chambre, et Mlle FRIEH, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

M. Y... a été embauché le 1er février 2005 en qualité de Directeur du développement et du Marketing par la SA X... PARTICIPATION.

Le 12 juillet 2005, il a été nommé au poste de Directeur général adjoint et confirmé dans ses fonctions le 21 juillet 2005.

Le 28 juillet 2005, il a été convoqué à un entretien préalable avec mise à pied conservatoire puis licencié pour faute grave par lettre recommandée du 26 août 2005 :

- pour avoir traité d'"ordure" par trois fois la Directrice des ressources humaines,
- pour avoir eu des propos irrespectueux et vulgaires lors d'une réunion commerciale,
- pour avoir affirmé lors de son recrutement qu'il ferait bénéficier la société de son carnet d'adresses de "sourcing", ce qui n'a pas été le cas et relève de la tromperie,
- pour avoir dit à la responsable des ressources humaines qui lui demandait des justificatifs de ses frais de déplacement, que peu lui importait que l'entreprise ait un redressement fiscal, et pour avoir échangé avec des cadres de l'entreprise des mails constituant un dénigrement du PDG ou de cadres du groupe,

- pour avoir refusé de donner le mot de passe de son ordinateur et effacé tous les fichiers professionnels qu'il contenait.

M. Y... a contesté son licenciement devant le Conseil de Prud'hommes de COLMAR et réclamé le paiement de primes, d'une indemnité kilométrique, d'une indemnité pour non-respect de la procédure, des indemnités de rupture, des dommages-intérêts pour licenciement abusif et le remboursement de son mobilier de bureau personnel.

Auparavant, il avait saisi la formation des référés du Conseil de Prud'hommes de PARIS des mêmes demandes ; le Conseil de Prud'hommes de PARIS s'est déclaré incompétent et a renvoyé la cause devant la formation des référés du Conseil de Prud'hommes de COLMAR, laquelle s'est déclarée incompétente.

Parallèlement il a également saisi le Conseil de Prud'hommes de PARIS au fond, mais s'est désisté de sa demande lorsque l'employeur a soulevé l'incompétence de la juridiction saisie.

Par jugement du 13 juillet 2007, le Conseil de Prud'hommes a estimé la demande recevable au regard du principe d'unicité de l'instance qui était soulevée, a considéré que les premiers griefs n'étaient pas suffisamment établis ou pas suffisamment sérieux, de même que le dernier, mais qu'en revanche le ton et le contenu des messages que le salarié avait envoyés à M. X... constituaient une cause réelle et sérieuse de licenciement sans être une faute grave.

Le Conseil a ainsi condamné la SA X... PARTICIPATION à payer à M. Y... les sommes suivantes :

- 15. 245 € au titre de la prime contractuelle du 1er juin au 30 juin 2005,
- 12. 701, 17 € au titre de la prime contractuelle du 1er juillet au 30 novembre 2005,
- 5. 600 € au titre des indemnités forfaitaires kilométriques,
- 30. 490 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 3. 049 € au titre des congés payés afférents,
- 12. 704, 16 € au titre de l'indemnité pour irrégularité de procédure,
- 3. 000 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile,

et a en outre condamné l'employeur à remettre à M. Y... un certificat de travail et une attestation ASSÉDIC rectifiés ainsi que les bulletins de salaire des mois d'août à novembre 2005.

La SA X... PARTICIPATION a régulièrement interjeté appel de ce jugement.

Vu les dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile,

Vu les conclusions de l'appelante reçues au greffe le 14 décembre 2007, reprises et développées oralement à l'audience, tendant à l'infirmer le jugement déféré, à ce que la Cour dise et juge la demande irrecevable au nom du principe de l'unicité de l'instance, subsidiairement déboute M. Y... de ses demandes et le condamne à lui payer la somme de 5. 000 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile,

Vu les conclusions de l'intimé M. Y... reçues au greffe le 17 avril 2008, reprises et développées oralement à l'audience, tendant à ce que soit écartée des débats la pièce n° 37 communiquée tardivement, et au fond, tendant au rejet de l'appel, à la confirmation du jugement déféré sauf en ce qu'il a estimé que le licenciement reposait sur une cause réelle et

sérieuse et a rejeté ses demandes de dommages- intérêts et de remboursement de son mobilier, et sur son appel incident, à la condamnation de la SA X... PARTICIPATION à lui payer la somme de 199. 163, 22 € à titre de dommages- intérêts outre un montant de 10. 000 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile,

VU LES PIÈCES DE LA PROCÉDURE,

SUR LE RESPECT DU PRINCIPE DU CONTRADICTOIRE :

Attendu que l'exigence d'un débat contradictoire suppose que les parties aient pu échanger leurs conclusions et leur pièces en temps utiles ;

Qu'en l'espèce, la communication d'une attestation de témoin par fax reçu le 22 avril 2008 à 17 h 56 en vue du débat à l'audience du 24 avril 2008 est tardive, et n'a pas permis à l'intimé de prendre position sur cette pièce ;

Qu'ainsi la pièce n° 37 produite par la SA X... PARTICIPATION doit être écartée des débats.

SUR LA RECEVABILITÉ DE LA DEMANDE :

Attendu que la SA X... PARTICIPATION soulève l'irrecevabilité de la demande au regard du principe d'unicité de l'instance, en faisant valoir que l'instance initiée par M. Y... devant le Conseil de Prud'hommes de PARIS s'étant terminée par un désistement d'instance interdisait qu'une seconde procédure soit introduite devant une autre juridiction, et que dans l'hypothèse d'une pluralité de demandes pendantes devant le même Conseil de Prud'hommes, il était nécessaire que le Conseil procède à une jonction des procédures ;

Attendu qu'il résulte des dispositions de l'article R. 516-1 du code du travail que toutes les demandes dérivant du même contrat de travail entre les mêmes parties doivent faire l'objet " d'une seule instance " ;

Que ce principe s'explique par le souci d'éviter un éparpillement des procédures et de permettre au juge d'avoir une vision globale de la relation contractuelle et d'ainsi conjurer le risque de contrariété de décisions rendues par des juges différents compte tenu de la connexité existant entre les demandes concernant un même contrat de travail ;

Qu'il est admis par les parties que la règle d'unicité de l'instance ne fait pas obstacle à la concomitance d'actions devant la juridiction prud'homale, qui pourra joindre les procédures (Cour de Cassation 28 février 2006) ;

Que cependant la recevabilité s'apprécie lors de l'introduction de la demande et ne saurait dépendre de la décision du juge de joindre deux procédures ;

Qu'en réalité seule l'action devant le Conseil de Prud'hommes faisant suite au dessaisissement de la juridiction initialement saisie porte atteinte à la règle de l'unicité de l'instance, que ce dessaisissement résulte d'un jugement au fond ou même du désistement d'instance du demandeur ;

Que la Cour de Cassation distingue ainsi selon que les deux actions sont concomitantes ou successives, et admet la recevabilité de la seconde procédure dès lors que le désistement de la procédure originale n'a eu lieu qu'après l'introduction de cette procédure ;

Que par arrêt du 1er mars 2005, la Cour de Cassation a considéré que "le désistement du salarié dans l'instance introduite devant la cour d'appel de Paris était sans effet sur la poursuite de l'instance engagée antérieurement devant la cour d'appel de Montpellier" et a réaffirmé sa décision (Cour de Cassation 5 décembre 2007) dans une hypothèse où l'une des deux procédures pendantes devant des juridictions distinctes avait pris fin par un jugement au fond ;

Attendu qu'en l'espèce, M. Y... ne s'est désisté de son instance portée devant le Conseil de Prud'hommes de PARIS que par acte du 22 mars 2006, alors qu'il avait déjà introduit sa demande devant le Conseil de Prud'hommes de COLMAR le 16 mars 2006 ;

Que cette demande n'enfreint pas la règle d'unicité de l'instance, et que le jugement déféré doit être confirmé en ce qu'il a déclaré la demande recevable ;

SUR LA RÉGULARITÉ DE LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT :

Attendu que M. Y... se prévaut d'une irrégularité de procédure en ce que son licenciement lui aurait été annoncé verbalement dès le 27 juillet 2005, soit bien avant que cette sanction ne lui soit notifiée ;

Que cependant son courrier recommandé adressé à la SA X... PARTICIPATION le 28 juillet 2005 ne peut constituer la preuve de ce licenciement verbal, et que la restitution de son ordinateur portable et des clés de l'entreprise a eu lieu dans le cadre de la mise à pied conservatoire concomitante à sa convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement ;

Que le jugement déféré doit être infirmé en ce qu'il a condamné la SA X... PARTICIPATION au paiement d'une indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement ;

SUR LES MOTIFS DU LICENCIEMENT :

Attendu que le débat sur la cause du licenciement est circonscrit par les motifs énoncés dans la lettre de licenciement, étant rappelé qu'ayant initié un licenciement pour faute grave, l'employeur supporte la charge de la preuve des faits qu'il allègue ;

Attendu que la lettre de licenciement fait grief à M. Y... d'avoir par trois fois le 19 juillet 2005 traité d'"ordure" la Directrice des ressources humaines ;

Que la SA X... PARTICIPATION entend rapporter la preuve de cette insulte par l'attestation de Mme Z..., celle de M. A..., affirmant qu'en communication téléphonique avec M. Z... il a entendu M. Y... proférer cette insulte, et celles de témoins indirects, Mme C..., Mme D... à qui Mme Z... a rapporté ces propos le soir même ou le lendemain ;

Que cependant un doute existe sur la réalité de ce grief, alors qu'il est peu crédible que par téléphone, M. A... ait non seulement entendu les insultes mais également reconnu leur auteur, et que ni Mme C... ni Mme D... n'ont été témoins de la scène ;

Que surtout la violence du propos contraste avec l'amabilité des mails échangés l'après-midi même entre M. Y... et Mme Z..., et qu'il est manifeste que le PDG M. X... à qui Mme Z... s'est plainte le jour même, n'y a pas accordé crédit puisque le sur-lendemain il a confirmé M. Y... dans sa promotion au poste de Directeur Général adjoint ;

Que pour le moins il doit être admis que si les faits allégués connus de l'employeur ne constituaient pas un obstacle à une promotion, a fortiori ils ne pouvaient motiver un licenciement ;

Attendu qu'il est fait grief à M. Y... d'avoir tenu des propos irrespectueux lors d'une réunion commerciale du 31 mai 2005, en déclarant à son collaborateur M. E... à propos d'une mission à l'étranger : "Périto, tu touches mais tu ne couches pas" puis à une commerciale, Mme F... : "vous, avec votre string arrogant et ostentatoire" ;

Que la teneur de ces propos est rapportée par les attestations de M. E... et de Mme F... et que ce grief est donc avéré ;

Que pour autant le jeu de mots" adressé à M. E... relève d'avantage d'un humour déplacé mais ne peut constituer une faute, et que la remarque à l'intention de Mme F... traduit une exigence quant à sa tenue vestimentaire en clientèle bien que les termes utilisés aient été discourtois ;

Qu'en toute hypothèse, ces propos ne constituent pas un grief sérieux justifiant un licenciement et que l'employeur, qui en avait connaissance, a néanmoins promu M. Y... quelques semaines plus tard ;

Attendu que la lettre de licenciement fait grief à M. Y... d'avoir commis une tromperie lors de son embauche en s'engageant à faire profiter son employeur d'un carnet d'adresses de "sourcing" alors qu'aucun contact n'a été établi avec de nouvelles agences de sourcing ;

Que la SA X... PARTICIPATION entend en rapporter la preuve par l'attestation de Mme G..., responsable de coordination, déclarant que M. Y... n'a apporté aucune référence de fournisseur potentiel ;

Que cependant cette affirmation ne démontre pas que M. Y... aurait pris un tel engagement, étant rappelé que les obligations réciproques sont définies par le contrat de travail, lequel ne contient aucune clause ni référence en ce sens ;

Attendu qu'il est reproché à M. Y... de n'avoir pas voulu indiquer son mot de passe lors de la restitution de son ordinateur portable et d'avoir volontairement effacé tous les fichiers professionnels qu'il contenait ;

Que le bien-fondé de ce grief ne ressort pas de l'attestation de M. H..., ingénieur système, qui ne fait état d'aucune difficulté à accéder au compte de M. Y... ni de la disparition de fichiers professionnels, mais uniquement de l'effacement de ses e-mails ;

Attendu que la SA X... PARTICIPATION fait encore grief à M. Y... d'avoir dénigré l'entreprise, et retient deux faits distincts qu'elle énonce comme suit :

"Cela a été le cas le 19 juillet 2005 lorsque la responsable des ressources humaines vous a prévenu que si vous ne lui remettiez pas le déclaratif mensuel attestant la réalisation de kilomètres professionnels, elle ne pouvait vous verser l'indemnité forfaitaire. En effet quand elle vous a déclaré que l'absence de justificatif de réalisation de kilomètres professionnels engendrerait vraisemblablement un redressement social et fiscal pour l'entreprise, et également pour vous, vous avez rétorqué : l'entreprise cela m'est égal.
Vous avez échangé avec M. I... et certains cadres de l'entreprise des notes internes constituant

un véritable dénigrement du Président-Directeur général et la prise à partie de différents cadres du groupe. Les termes employés dépassaient les limites du droit d'expression des cadres de votre niveau et constituaient en eux-mêmes un trouble pour l'entreprise" ;

Attendu que le premier fait cité ne démontre aucun dénigrement de l'entreprise, mais témoigne de l'exaspération de M. Y... face à l'interprétation erronée retenue par la Directrice des ressources humaines de la clause contractuelle allouant au salarié une "indemnité forfaitaire kilométrique mensuelle de 800 € sur 11 mois" ;

Attendu que les notes internes qualifiées de "dénigrement du Président-Directeur Général... ou de cadres du groupe" sont constituées par les mails échangés entre M. Y... et M. I..., M. Y... et M. X... ou entre M. I... et d'autres cadres de l'entreprise ;

Attendu qu'envoyés ou reçus depuis la messagerie électronique de l'entreprise sans mention d'aucun caractère personnel ou confidentiel, ces messages ne peuvent bénéficier du secret de la correspondance et ne constituent pas un moyen de preuve illicite ;

Attendu que pour l'essentiel les pièces produites (pièces 15, 21, 26, 24, 22, 25, 20, 17 18) sont constituées par des messages émanant de M. I..., Directeur Général adjoint, dont la teneur ne peut être imputée à M. Y..., même si ce dernier a indiqué à M. X... qu'il "partageait l'avis et les options de Richard (M. I...)" (cf mail du 23 juillet 2003) ;

Que pour l'essentiel, le dénigrement reproché à M. Y... repose sur les quatre pièces suivantes :

- E- mail du 12 juin 2005 à M. I... décrivant son "désespoir grandissant devant un aveuglement et un entêtement borné. Ce sabotage délibéré a quelque chose de néronien, je ne sais plus sur quel ton et quels mots il faut employer pour que FS comprenne la gravité de la situation. Je pense à l'ensemble des salariés de l'entreprise que l'on mène à l'abattoir de manière déterminée..." ;

- E- mail du 15 juillet à M. I... "j'espère que ce travail de spéléologie comptable ne va pas se transformer en travail d'égoutier" ;

- E- mail du 17 juillet à M. X... "récapitulait sa position et ses attentes en l'état actuel de la situation du groupe" : "je te redis ma détermination à me battre pour la sauvegarde du groupe et de l'emploi salarié. Mais je ne le ferai ni n'importe comment ni avec n'importe qui. Je n'ai pas l'intention de continuer à travailler avec Paul L... . La simple idée qu'il puisse siéger dans le même organe de direction que moi me révolte. Je me sens humilié d'être mis sur le même pied que ce personnage qui, fort de ta confiance aveugle, mène par incompetence et inconscience plus de 400 personnes au chômage et au désespoir. Je te demande d'épurer le comité de direction du groupe." ;

- E- mail du 23 juillet à M. X... : "Sache que comme Richard, je n'ai qu'un seul but, sauver l'entreprise et son actionnaire. Tu es face à un choix d'entrepreneur. Ta gloire et ta fierté seront d'avoir pris les bonnes décisions, courageuses bien que tardives. Ta ruine et ton déshonneur seraient de ne pas avoir eu le courage d'affronter la crue réalité des faits et l'absence d'affect des chiffres".

Attendu que ces propos échangés entre deux Directeurs Généraux adjoints ou avec le Président-Directeur Général ne portent en rien atteinte à la réputation de l'entreprise alors

qu'ils n'ont pas été diffusés auprès de tiers, mais expriment une critique sévère à l'égard du Directeur financier M. L..., et une vive inquiétude au regard de l'attitude attentiste (ou supposée comme telle) de M. X... ;

Que ces messages doivent être rapprochés des éléments d'information qui ont été progressivement portés à sa connaissance sur la tenue de la comptabilité, expliquant le jugement sévère à l'égard du Directeur financier dont le bien-fondé n'a été contredit ni dans les mails de M. X..., ni même dans le cadre de cette procédure ;

Qu'ainsi le 25 mai 2005, M. Y..., également PDG de la filiale CCF, a informé M. X... qu'il venait de découvrir que la banque avait rejeté un chèque et émis une interdiction bancaire suite à un débit de 63. 000 € situation qui lui avait été dissimulée par le Directeur financier M. L... (cf mail du 19 mai 2004 à M. X...) ;

Qu'il était informé par ailleurs par un cadre de la société CCF du non-paiement de factures fournisseurs (cf mail du 25 mai de M. M...) ;

Que dans un mail du 29 mai 2005, M. Y... avait également informé M. X... de " l'existence d'un trou de 600. 000 € dans la trésorerie de CCF alors qu'une semaine plus tôt Paul nous disait que tout allait bien " en ajoutant " cette incompétence et cette inconscience sont une bombe à retardement pour les 450 personnes qu'emploie le groupe " ;

Que par ailleurs, dans un mail du 16 juillet 2005 adressé à M. X..., M. I... avait dénoncé les " financements douteux... constitués de factures émises puis annulées par des avoirs à hauteur de 489 K € chiffre établi par la comptabilité et validé par Paul L..., ainsi que la découverte au service comptabilité de " six parapheurs remplis de chèques signés et non expédiés aux fournisseurs, le plus ancien remontant au 25 novembre 2004 " et suggérait même qu'une plainte pénale soit déposée ;

Attendu que ni les propos tenus à l'égard de M. X... qu'il connaissait par ailleurs de longue date, ni les critiques et inquiétudes émises au regard de son attitude n'excèdent la liberté d'expression au sein d'une entreprise, ce d'autant que cette liberté était à la mesure de l'urgence de la situation, caractérisée par des difficultés de trésorerie aiguës ;

Que pour mémoire, l'une des banques de la société venait de rejeter un chèque non provisionné (courrier du 12 juillet 2005) et que la réunion avec le pool bancaire du 21 juillet 2005 devait convaincre les banques de maintenir leurs lignes de crédit ;

Qu'en pareil contexte, les échanges entre le Président-Directeur Général et le Directeur Général adjoint étaient nécessairement directs, voire passionnés, ainsi qu'en témoigne son mail du 17 juillet 2005 à M. X... "j'ai pris des engagements auprès de toi, bien que mon jugement ait été altéré par des omissions initiales. En l'état actuel, je te redis ma détermination pour la sauvegarde du groupe et de l'emploi salarié qui en dépend. J'userai de mon énergie, de ma pugnacité et de mon expérience de la négociation pour cela " ;

Attendu que pour le surplus, s'il est établi que M. I... avait un temps envisagé un dépôt de bilan, les allégations selon lesquelles M. Y... et M. I... avaient entendu écarter M. X... pour reprendre la direction de la société avec l'appui d'un groupe extérieur ne sont nullement démontrées, et qu'en toute hypothèse, ce motif n'est pas invoqué dans la lettre de licenciement qui délimite le débat sur le bien-fondé du licenciement ;

Attendu qu'il y a lieu de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a condamné la SA X...
PARTICIPATION au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents, de l'infirmier au regard des motifs du licenciement et de dire et juger que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et de condamner la SA X...
PARTICIPATION au paiement de dommages- intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-5 du Code du travail ;

Attendu qu'en considération de la faible ancienneté de M. Y... au sein de l'entreprise, mais aussi du préjudice né de la perte de son emploi, et de la circonstance qu'il n'a pu retrouver aucun emploi à ce jour (cf bordereaux des ASSEDIC), il y a lieu de chiffrer à 60. 000 € le préjudice résultant du licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que le jugement doit être confirmé en ce qu'il a condamné la SA X...
PARTICIPATION à remettre à M. Y... un certificat de travail, une attestation ASSEDIC rectifiés au regard du préavis, ainsi que les bulletins de salaire des mois d'août à novembre 2005 ;

SUR LA PRIME CONTRACTUELLE :

Attendu que le contrat de travail prévoyait en sus du salaire fixe, le versement d'une partie variable de 30. 480 € en cas d'atteinte des objectifs, avec cette précision que la première année, cette prime serait " garantie à raison de 15. 245 € versés au 31 juillet 2005 et le solde de même montant en fin d'année 2005 " ;

Que le jugement déféré doit ainsi être confirmé en ce qu'il a condamné la SA X...
PARTICIPATION au paiement de la somme de 15. 245 € au titre de la prime du 1er semestre 2005, et de la somme de 12. 704, 17 € au titre de la prime de la période du 1er juillet au 30 novembre 2005, pro rata temporis ;

SUR L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE KILOMÉTRIQUE :

Attendu que le contrat de travail prévoyait le versement d'une " indemnité forfaitaire kilométrique mensuelle de 800 €, versée sur 11 mois, couvrant tous les frais et aléas se rapportant à l'utilisation de son véhicule personnel : assurance, taxe, lubrifiant, pneus, entretien et réparations " ;

Que cette indemnité forfaitaire était ainsi indépendante de toute justification des déplacements effectués puisqu'elle indemnisait la mise à la disposition de son véhicule personnel pour les besoins de l'entreprise, et que le jugement déféré doit être confirmé en ce qu'il a condamné la SA X...
PARTICIPATION au solde de cette indemnité, soit la somme de 5. 600 €;

SUR LE MOBILIER :

Attendu que M. Y... réclame le paiement d'une somme de 3. 140, 41 € correspondant au mobilier et à la machine à café qu'il a acquis pour son bureau, et qui ne lui ont pas été restitués ;

Qu'il justifie avoir acquis personnellement du mobilier de bureau auprès de la société IKEA pour un montant total de 2. 741, 41 € qu'il a fait livrer à l'adresse de la SA X...
PARTICIPATION à TURCKHEIM courant avril 2005 ;

Qu'il est fondé à obtenir le remboursement de cette valeur, dès lors qu'il n'a pu obtenir la restitution de son mobilier ;

Qu'en revanche rien ne démontre que la machine à café acquise par M. Y... le 18 février 2005 au prix de 399 €ait été destinée à équiper son bureau au sein de la SA X... PARTICIPATION ;

Que le jugement déféré doit être infirmé sur ce point, et la SA X... PARTICIPATION condamnée à payer à M. Y... la somme de 2. 741, 41 €;

Attendu qu'il paraît inéquitable de laisser à la charge de M. Y... la totalité des frais exposés et non compris dans les dépens ;

Qu'il y a lieu de lui allouer la somme de 4. 000 €en application de l'article 700 du Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS

La Cour statuant par mise à disposition au greffe, par arrêt contradictoire et en dernier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

DÉCLARE les appels recevables,

Au fond DIT l'appel principal mal fondé pour l'essentiel,

FAIT DROIT pour partie à l'appel incident,

ECARTE des débats la pièce n° 37 tardivement produite par la SA X... PARTICIPATION,

CONFIRME le jugement déféré en ce qu'il a condamné la SA X... PARTICIPATION à payer à M. Y... la prime contractuelle du 1er janvier au 30 novembre 2005, l'indemnité forfaitaire kilométrique, l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents,

Le CONFIRME également en ce qu'il a condamné la SA X... PARTICIPATION à lui remettre les documents de fin de contrat rectifiés et les bulletins de salaire correspondant au préavis, et en ce qu'il a condamné l'employeur au paiement des frais et dépens ainsi qu'à une indemnité de 3. 000 €(trois mille euros) en application de l'article 700 du Code de procédure civile,

L'INFIRME pour le surplus et statuant à nouveau,

DIT et JUGE que le licenciement est régulier en la forme, mais dépourvu de cause réelle et sérieuse,

DÉBOUTE M. Y... de sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité de la procédure,

CONDAMNE la SA X... PARTICIPATION à payer à M. Y... la somme de 60. 000 € (soixante mille euros) à titre de dommages- intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec intérêts au taux légal à compter de ce jour,

CONDAMNE la SA X... PARTICIPATION à payer à M. Y... la somme de 2. 741, 41 €(deux mille sept cent quarante et un euros et quarante et un cents) correspondant à la valeur de son mobilier non restitué, avec intérêts au taux légal à compter du 16 mars 2006, date de notification de la demande,

CONDAMNE la SA X... PARTICIPATION à payer à M. Y... la somme de 4. 000 €(quatre mille euros) en application de l'article 700 du Code de procédure civile,

CONDAMNE la SA X... PARTICIPATION aux frais et dépens d'appel.