

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

**COUR D'APPEL DE VERSAILLES
15^{ème} CHAMBRE, 9 MARS 2011
(no , 5 pages)**

R.G. No 10/01517

Décision déférée à la cour : Jugement rendu(e) le 07 Janvier 2010 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de BOULOGNE BILLANCOURT
Section : Encadrement (No RG : 08/00407)

APPELANT

Monsieur Didier X...

xxx

92100 BOULOGNE BILLANCOURT

Représenté par Me Frédéric BRISSAUD, avocat au barreau de PARIS

INTIMEE

SOCIETE LEA PARTNERS

4 Rue d'Anjou

92100 BOULOGNE BILLANCOURT

Représentée par Me Guillaume QUERUEL, avocat au barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR

L'affaire a été débattue le 10 Janvier 2011, en audience publique, devant la cour composé(e)
de :

Monsieur Jean-Michel LIMOUJOUX, Président,

Madame Marie-Claude CALOT, Conseiller,

Madame Isabelle OLLAT, Conseiller,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats : Monsieur Pierre-Louis LANE

EXPOSE DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE :

Monsieur Didier X... a été engagé par la Société LINCOLN ASSOCIES, suivant contrat à durée indéterminée, à compter du 31 mars 2003, en qualité de Consultant, qualification Cadre, position hiérarchique 3.1, coefficient 170.

LINCOLN ASSOCIES qui est un cabinet de recrutement de dirigeants et cadres de haut niveau avait été fondée par M. Y. en 1992.

La convention collective régissant la relation de travail était celle des "bureaux d'études techniques" dite SYNTEC.

A compter du 1er février 2006, Monsieur X... était engagé par la Société LINCOLN exécutive, suivant contrat à durée indéterminée, aux mêmes conditions de rémunération ; cette société étant filiale du groupe dirigé par Monsieur Z..., spécialisée dans la branche automobile.

Sur proposition de ce dernier, Monsieur X... devait se porter acquéreur en mars 2006 de 3 500 parts de la Société LEA PARTNERS dont le nombre devait être porté fin octobre 2006 à 5 000 parts.

Au printemps 2007 devait être recruté un nouveau Consultant senior, Madame A... qui avait démissionné d'un cabinet de recrutement concurrent.

Madame A... devait démissionner le 9 octobre 2007.

C'est à cette époque que Monsieur X... et son collaborateur, M. B..., ont déclaré avoir voulu ensemble mettre à l'abri des données de la Société PARTNERS sur un serveur externe, commun à eux seuls, et ce "dans un souci de préservation des données confidentielles de l'entreprise. Ces données devant être réimplantés ultérieurement dans le système".

Le 19 février 2008 un Huissier de Justice mandaté par M. Y... a constaté que Monsieur X... avait enregistré ses données de travail sur un disque dur externe.

Puis M. X... était convoqué à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement pour faute disciplinaire.

Malgré les explications fournies par le salarié, M. X... recevait notification par lettre recommandée en date du 6 mars 2008 de son licenciement pour faute grave, libellée dans les termes suivants :

"Monsieur,

Par un courrier en date du mardi 19 février 2008, remis en mains propres contre décharge, vous avez, d'une part, été convoqué à un entretien préalable à une procédure de licenciement et, d'autre part, fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire.

Les explications que vous nous avez fournies lors de votre entretien du mardi 26 février 2008, à 11 heures, dans les bureaux de notre Société, avec Monsieur Philippe Z..., Président du Conseil d'administration et Directeur Général, en présence d'un conseiller, inscrit sur liste préfectorale, qui vous assistait, ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation relative aux faits qui vous sont reprochés.

Nous vous informons que nous avons décidé de vous licencier pour faute grave, pour les motifs suivants :

I- Falsification des fichiers informatiques et suppression des données et informations commerciales de la Société;

Nous avons constaté le 19 février 2008, que vous aviez fait disparaître de nos fichiers informatiques la totalité des informations commerciales de notre Société afférentes aux années 2007 et 2008.

Ainsi tous les fichiers de données clients, contrats, factures, bases candidats, ont été effacés de notre Serveur en date du 29 septembre 2007 et recopiés sur votre clé USB avec laquelle vous gériez tous vos dossiers depuis plusieurs mois.

Lors de l'intervention de notre huissier le 19 février 2008, vous avez fait preuve d'une mauvaise foi évidente. Vous avez en effet affirmé que les fichiers avaient effectivement fait l'objet d'une « réorganisation » fin septembre et se trouvaient sur les postes des chargés de recherche : après vérification par huissier, il s'est avéré que les fichiers en question étaient ceux de l'année 2006 et que toutes les informations relatives à 2007 et 2008 avaient bien disparu !

Vous comprendrez aisément que notre Société ne peut accepter de la part de l'un de ses salariés, Cadre de surcroît, une telle attitude : la suppression de nos données commerciales de notre Serveur, sans aucune sauvegarde préalable, constitue un manquement caractérisé à votre obligation professionnelle de confidentialité.

Cette obligation, mentionnée expressément dans votre contrat de travail, vous interdit de vous approprier les fichiers clients, qui restent la propriété exclusive de votre Employeur. En outre, nous ne pouvons tolérer la légèreté avec laquelle vous avez agi, notamment, sans prendre la précaution élémentaire de faire au moins une copie des fichiers, et donc sans manifestement mesurer les conséquences dramatiques- pour notre activité en cas de perte ou de détérioration de votre clé USB.

Enfin, quel que soit le motif de votre démarche, évoqué dans votre lettre du 25 février, et confirmé lors de notre entretien, à savoir vos craintes de détournement de la clientèle de la part de l'un des Associés de la Société, vous aviez l'obligation d'en informer votre Employeur et de lui demander l'autorisation préalable de modifier les procédures de sauvegardes des données informatiques de notre Société.

Nous constatons également que .cette nouvelle motivation n'avait pas été exposée lors de l'intervention de l'Huissier.

2- Refus de travail, actes de désobéissance et d'insubordination ayant entraîné une chute du chiffre d'affaires depuis plusieurs mois.

Par ailleurs, il s'avère que depuis le mois de novembre 2007, période à laquelle vous nous avez annoncé simultanément votre volonté de ne pas acquérir une partie du capital de notre Société, et de démissionner de votre poste de travail, vous n'avez obtenu aucun nouveau contrat.

En outre, vous avez systématiquement été absent à toutes les réunions qui avaient pour objet de faire le point sur votre activité commerciale.

Vous n'avez même pas pris la peine de répondre aux nombreuses demandes écrites du Président de la Société, et, notamment, à la Note de service du 12 novembre 2007 ou à la

Lettre Recommandé avec Accusé Réception du 7 février 2008, visant à obtenir un compte-rendu de votre chiffre d'affaires réalisé et à venir.

Ce refus de travail, de vous présenter aux réunions auxquelles vous êtes convoqué et d'obéir à une Consigne précise constituent un manquement grave à vos obligations contractuelles, privant ainsi la Direction de la Société de toute lisibilité sur l'évolution de son chiffre d'affaires, ainsi que sur les raisons pour lesquelles vous ne justifiez de la signature d'aucune nouvelle mission depuis près de trois mois.

Votre comportement aggravé, par une mauvaise fois évidente, rend impossible votre maintien dans l'Entreprise ; ainsi, lorsque nous vous avons signifié votre mise à pied conservatoire, eu égard à la gravité des faits, et que nous vous avons demandé de nous remettre votre téléphone portable, vous avez affirmé que ce mobile était votre propriété personnelle et que la Société vous remboursait vos communications sur notes de frais : après vérification auprès de notre service comptable, l'huissier a pu constater que l'abonnement était bien au nom de la société LEA PARTNERS qui réglait chaque mois les communications ; vous avez alors été contraint de nous remettre la puce électronique de votre mobile.

Votre conduite a mis en péril la pérennité de notre Société; nous vous informons que nous avons, en conséquence, décidé de vous licencier pour faute grave et nous vous confirmons la mise à pied à titre conservatoire dont vous faites l'objet depuis le 20 février 2008.

Le licenciement prend donc effet immédiatement dès réception de cette lettre, sans indemnité de préavis ni de licenciement.

Nous vous informons qu'en raison de la gravité des fautes qui vous sont reprochées, vous perdez vos droits acquis au titre de votre droit individuel à la formation.

Nous vous rappelons l'obligation de « secret professionnel », contenue à l'article 9 du contrat de travail que vous avez signé, le 1er février 2006, avec notre Société :

« Vous êtes tenu au secret professionnel et à une obligation générale déloyauté. Vous ne devez communiquer à personne, ni utiliser à votre compte personnel, sans avoir obtenu l'accord écrit de la Société, aucune information concernant soit la Société, soit les tiers en relation avec elle, que ces informations se rapportent aux méthodes commerciales ou administratives, aux engagements ou contrats en cours ou échus, aux méthodes ou procédés techniques, aux plans ou projets à l'étude, à la clientèle, au personnel, etc. Cette obligation reste valable même après rupture du contrat de travail, pour quelque raison que ce soit, de quelque partie qu'elle émane et quelle qu'en soit la forme.

Les documents, fichiers, ou autres outils mis à votre disposition pour l'exercice de votre fonction restent la propriété de la Société et doivent être restitués en fin de contrat. Toute infraction serait poursuivie, pour application des lois en vigueur»

Nous vous invitons, par conséquent, à la respecter scrupuleusement.

Nous vous informons également que notre Société renonce expressément à l'application de la clause de non concurrence contenue à l'article 10 de votre Contrat de Travail.

Votre solde de tout compte sera établi lorsque vous aurez perçu toutes les commissions qui vous restent dues et qui vous seront versées, conformément à votre contrat de travail, au fur et à mesure des encaissements de factures correspondants.

Vous pourrez vous présenter au service du personnel pour percevoir votre indemnité de congés payés acquise et retirer votre certificat de travail et votre attestation ASSEDIC".

C'est dans ces circonstances que Monsieur X... devait saisir le Conseil des Prud'hommes de BOULOGNE BILLANCOURT par acte du 13 mars 2008 aux fins de contester la légitimité de la rupture et voir condamner son ancien employeur au paiement de la somme de 117 000 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif et 58 800 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement brutal et vexatoire, outre les indemnités légales ou conventionnelles.

Par jugement contradictoirement prononcé le 7 janvier 2010, le Conseil des Prud'hommes de BOULOGNE BILLANCOURT a débouté Monsieur Didier X... de toutes ses demandes.

Il a régulièrement relevé appel de cette décision.

Par conclusions déposées au greffe de la Cour et soutenues oralement à l'audience, l'appelant a formulé les demandes suivantes :

RECEVOIR Monsieur Didier X... en son appel, le dire bien fondé et faire droit à l'intégralité de ses demandes, fins et conclusions,

REFORMER l'intégralité du jugement du Conseil de Prud'hommes de BOULOGNE BILLANCOURT en date du 07 janvier 2010,

En conséquence,

DIRE que les faits reprochés ne sont pas constitutifs d'une faute grave,

DIRE que le licenciement de Monsieur Didier X... est également dépourvu de cause réelle et sérieuse,

DIRE que le licenciement est intervenu dans des conditions brutales et vexatoires qui engagent la responsabilité de la société LEA PARTNERS SA,

CONDAMNER la société LEA PARTNERS SA au paiement des sommes suivantes, assorties de l'intérêt au taux légal à compter de la saisine du Conseil de Prud'hommes de BOULOGNE BILLANCOURT (soit le 13 mars 2008) :

- 12.155 euros à titre de rappels de salaire pour mise à pied (congés payés inclus),
- 64.350 euros d'indemnité compensatrice de préavis (congés payés inclus),
- 31.958 euros d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 117.000 euros d'indemnité pour licenciement abusif,
- 58.500 euros de dommages et intérêts pour licenciement brutal et vexatoire,
- 20.509,5 euros de rappels de salaire pour non respect du minimum conventionnel,

DEBOUTER la société LEA PARTNERS SA de l'intégralité de ses demandes, fins et conclusions,

En tout état de cause,

CONDAMNER la société LEA PARTNERS SA au paiement de la somme de 5.000 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile,

CONDAMNER la société LEA PARTNERS SA aux entiers dépens de première instance et d'appel.

La Société LEA PARTNERS, intimée, a fait conclure et soutenir oralement à l'audience la confirmation du jugement outre la condamnation de Monsieur X... au paiement de la somme de 4 000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

MOTIFS DE LA DECISION :

Considérant que la faute grave est définie comme celle qui "résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis" ;

Qu'il appartient à l'employeur qui entend se prévaloir d'une telle faute de l'autre partie d'en apporter seul la preuve ;

Considérant que, dans le cas présent, il est fait grief à Monsieur Didier X... d'avoir procédé à l'effacement des données du disque réseau de la Société et par ailleurs d'avoir fait preuve d'insubordination ;

Qu'il appartient donc à la Cour de reprendre ces faits pour déterminer s'ils sont en l'espèce constitutifs d'une faute grave légitimant un licenciement exclusif de toutes indemnités ;

Considérant que l'article 8 du contrat de travail de Monsieur X... prévoit notamment "*les documents, fichiers, ou autres outils mis à votre disposition pour l'exercice de votre fonction restent la propriété de la Société et doivent être restitués en fin de contrat. Toute infraction serait poursuivie pour application des lois en vigueur*" ;

Considérant qu'il résulte du procès-verbal établi par Maître Yves DE C..., Huissier de Justice, le 19 février 2008, que le dossier ouvert au nom de Didier X... qui comportait des sous-dossiers intitulés "clients" - "cv réseau" - "facturation" dont des dossiers "clients", "cv réseau" "divers" "exécutive", "facturation 2003", "facturation 2004", "facturation 2007", "global RH", "management de transition", "reportage xingang", "veille" étaient entièrement vides ;

Que la disparition des fichiers de la Société est donc incontestable ;

Que pour sa défense, Monsieur X... a fait valoir, d'une part, que cette disparition était provisoire puisque son collaborateur M. B... les avait réintégrés et que selon lui, la Société n'a subi aucun dommage ;

Que d'autre part, il avait agi pour sauvegarder les intérêts de la Société dont il était lui-même actionnaire en raison du départ de Madame A... et de son comportement qu'il a prétendu déloyal ;

Mais considérant que Monsieur Didier X... s'est permis sans autorisation et sans information préalable de son supérieur hiérarchique, d'effacer du disque réseau de la Société la totalité des données commerciales des fichiers informatiques concernant les dossiers dont il était en charge ; que cet acte seul constitue une faute grave, sa qualité d'associé à 20 % dans la Société LEA PARTNERS étant inopérante pour le justifier et ce, alors qu'il n'a pas démontré l'existence de risques de détournement de clientèle pouvant provenir du caractère prétendument déloyal de Madame A... et que les agissements fautifs de l'appelant n'ont pas de lien matériel apparent avec la démission de cette dernière ;

Que par ailleurs le témoignage de M. B... qui était le collaborateur de Didier X... et ayant lui-même participé à l'opération d'effacement, ne présente pas un caractère d'objectivité suffisant et ne peut être retenu ;

Considérant que l'autre grief mentionné dans la lettre de licenciement qui fixe les termes et limites du litige, est l'insubordination ; qu'il est, à cet égard, suffisamment établi et d'ailleurs non sérieusement contesté, que M. X... a refusé de se conformer aux nouvelles règles en s'abstenant de se présenter notamment aux réunions hebdomadaires et de faire les comptes rendus demandés sur le chiffre d'affaires ; que bien qu'actionnaire de la Société, il avait un contrat de travail et devait exécuter les directives données par son employeur ;

Qu'il s'ensuit que M. X... a bien eu un comportement qui ne pouvait être accepté et impliquait son départ immédiat sauf à préjudicier au fonctionnement normal de la Société ;

Considérant qu'il n'est pas contraire à l'équité de laisser à la charge des parties les frais qu'elles ont dû exposer en cause d'appel ;

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Statuant publiquement, par arrêt CONTRADICTOIRE,

REÇOIT l'appel de M. Didier X....

CONFIRME le jugement entrepris en toutes ses dispositions.

DIT n'y avoir lieu à application de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

CONDAMNE M. Didier X... aux dépens éventuels.

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- signé par Monsieur Jean-Michel LIMOUJOUX, Président et par Monsieur LANE, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LE GREFFIER
LE PRESIDENT