

**COUR D'APPEL  
DE  
VERSAILLES**

Extrait des minutes de la République Française  
de la Cour d'Appel de Versailles  
**REPUBLICQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Code nac : 80A

6e chambre

ARRET N° 584/16

CONTRADICTOIRE

DU 13 SEPTEMBRE 2016

R.G. N° 15/05085

AFFAIRE :

C/

**S A S V I N C I  
CONCESSIONS**

Décision déferée à la cour :  
Jugement rendu le 29  
Octobre 2015 par le Conseil  
de Prud'hommes -  
Formation paritaire de  
NANTERRE  
Section : Encadrement  
N° RG : 12/03544

Copies exécutoires délivrées à :

Me David METIN

Me Pascal ANQUEZ

Copies certifiées conformes  
délivrées à :

**SAS VINCI CONCESSIONS**

le :

LE VINGT SEPTEMBRE DEUX MILLE SEIZE,  
La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant, fixé au 13 septembre  
2016 puis prorogé au 20 septembre 2016, les parties en ayant été avisées, dans  
l'affaire entre :

Monsieur [REDACTED]

Comparant

Assisté de Me David METIN, avocat au barreau de VERSAILLES

APPELANT

\*\*\*\*\*

**SAS VINCI CONCESSIONS**

12-14 rue Louis Blériot  
92500 RUEIL MALMAISON

Comparante en la personne de Mme Aude CHEVALLIER, directrice des  
ressources humaines, en vertu d'un pouvoir de M. Pierre COPPEY, président,  
en date du 03 juin 2016

Assistée de Me Pascal ANQUEZ, avocat au barreau de PARIS

INTIMEE

\*\*\*\*\*

Composition de la cour :

L'affaire a été débattue le 07 Juin 2016, en audience publique, devant la cour  
composée de :

Madame Catherine BÉZIO, président,  
Madame Sylvie FÉTIZON, conseiller,  
Madame Sylvie BORREL-ABENSUR, conseiller,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats : Madame Sabine MARÉVILLE

## EXPOSE DU LITIGE

M. [REDACTED] a été embauché le 5 mai 2008 par la société VINCI CONCESSIONS comme directeur des ressources humaines et secrétaire général pour être affecté, selon un contrat de travail en date du 23 avril 2008, pour une durée indéterminée, au sein de la société CAMBODIA AIRPORTS (ci- après la SCA) à PHNOM PENH au CAMBODGE à compter du 13 mai 2008.

La SCA est une filiale de la société VINCI, intégrée à la société VINCI AIRPORTS.

Par lettre du 29 octobre 2012, la société VINCI CONCESSIONS informait M. [REDACTED] de sa décision de mettre fin à son affectation au sein de la SCA, lui proposant une nouvelle affectation dans les mois suivants, le dispensant de travail pendant un mois pour organiser son retour en FRANCE, et lui demandant de se présenter le 10 décembre 2012 au siège de la société à RUEIL MALMAISON.

M. [REDACTED] refusait de quitter son poste au CAMBODGE.

Par lettre du 18 décembre 2012, la société VINCI CONCESSIONS convoquait M. [REDACTED] à un entretien préalable devant se tenir le 2 janvier 2013, et auquel ce dernier ne se rendait pas.

Constatant qu'aucun travail ne lui était fourni depuis plusieurs mois et qu'il subissait des pressions de la direction, M. [REDACTED] saisissait le Conseil de Prud'hommes de NANTERRE le 27 décembre 2012 aux fins de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Par lettre du 9 janvier 2013, la société VINCI CONCESSIONS notifiait à M. [REDACTED] son licenciement pour faute grave, en raison de son refus de respecter sa décision de fin de détachement au CAMBODGE et de son absence injustifiée à RUEIL MALMAISON le 10 décembre 2012, mais aussi de ses actes d'indiscipline depuis plusieurs semaines, par la diffusion à des salariés du groupe par courriel et par le site MEDIAPART d'informations jetant le discrédit sur les sociétés VINCI CONCESSIONS, VINCI AIRPORTS et CAMBODIA AIRPORTS et leurs dirigeants.

Le 1er février 2013 le groupe VINCI faisait publier un communiqué de presse sur le site de MEDIAPART, affirmant que M. [REDACTED] avait refusé de quitter son poste et de retourner en FRANCE, alors que les expatriés français du groupe reviennent généralement après 4/5 ans en FRANCE, et qu'il avait répandu des rumeurs malveillantes sur les activités de la société VINCI au CAMBODGE, ce qui avait contraint la société à le licencier.

Saisi par M. [REDACTED] d'une action en diffamation contre la SA VINCI, le tribunal de grande instance de NANTERRE a, par jugement du 9 octobre 2014, déclaré cette action prescrite donc irrecevable.

Entre- temps, M. [REDACTED] a quitté le CAMBODGE pour la SUEDE en juillet 2013, et par jugement par défaut du 5 mars 2014, le tribunal de première instance de PHNOM PENH a condamné M. [REDACTED] à 8 mois d'emprisonnement pour diffamation et injures publiques, dénonciation calomnieuse et abus de confiance (restitution tardive d'un ordinateur, infractions commises à PHNOM PENH de décembre 2012 à avril 2013).

Puis, le 7 avril 2014, la société VINCI CONCESSIONS a porté plainte auprès du Procureur de la République de VERSAILLES contre M. [REDACTED] pour tentative de chantage et autres infractions; cette enquête pénale est toujours en cours.

Par jugement du 29 octobre 2015, dont M. [REDACTED] a interjeté appel, le Conseil l'a débouté de toutes ses demandes.

Vu les écritures soutenues oralement à l'audience du 7 juin 2016, et auxquelles la Cour se réfère en application de l'article 455 du code de procédure civile, les parties ont conclu comme suit:

M. [REDACTED] conclut à l'infirimation du jugement, sollicitant à titre principal la résiliation de son contrat de travail aux torts de la société VINCI CONCESSIONS, demandant le paiement, sur la base d'un salaire de référence de 11 661 € brut par mois, des sommes suivantes:

- 34 983 € à titre d'indemnité de préavis, outre celle de 3 498 € au titre des congés payés afférents,
- 17 491,50 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 2 000 000 € à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse;
- 1 000 000 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale,
- 250 000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral (demande nouvelle) ou exécution fautive du contrat de travail,
- 19 723 € à titre de remboursement de frais d'hôtel de décembre 2012 à septembre 2013,
- 5 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, outre 35 € de frais de saisine,

Il demande aussi la régularisation, justificatifs à l'appui, des cotisations retraite auprès de la caisse de retraite, sous astreinte de 500 € par jour de retard dans les 8 jours de la notification de l'arrêt, priant la cour de se réserver la liquidation de l'astreinte.

A titre subsidiaire, il forme les mêmes demandes sur le fondement, soit de la nullité du licenciement pour avoir dénoncé des faits de corruption (au titre de la protection due aux salariés lanceurs d'alerte selon l'article L.1161-1 du code du travail), soit de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement suite à sa dénonciation de bonne foi de faits de corruption.

La société VINCI CONCESSIONS conclut à titre principal à la confirmation du jugement, et au débouté de M. [REDACTED] en toutes ses demandes, sollicitant le paiement de la somme de 6 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

## MOTIFS DE LA DECISION

**Sur la discrimination syndicale et les manquements de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail, fondements de la demande principale en résiliation :**

La demande de résiliation étant antérieure à la notification du licenciement pour faute grave, elle sera examinée en premier.

Toute partie à un contrat synallagmatique, comme le contrat de travail, peut demander sa résiliation en cas d'inexécution suffisamment grave des obligations réciproques en découlant, ces manquements graves empêchant la poursuite de la relation.

Sur la discrimination syndicale:

M. [REDACTED] soutient que son ancien employeur, la société BOUYGUES TELECOM, a violé l'accord de confidentialité contenu dans le protocole d'accord transactionnel du 26 janvier 2007, en informant la société VINCI CONCESSIONS de son passé syndical, ce qui aurait eu pour effet une dégradation de ses conditions de travail et une tentative d'éloignement avant son éviction.

La société VINCI CONCESSIONS fait valoir qu'elle n'a été informée du passé syndical de M. [REDACTED] qu'en septembre 2012, ce dernier en ayant informé lui-même M. [REDACTED] alors directeur des ressources humaines et du développement durable de la société, lors d'un entretien destiné à trouver un autre poste à M. [REDACTED].

M. [REDACTED] a certes exercé des fonctions syndicales avant son embauche par la société VINCI CONCESSIONS, mais ne produit aucun élément (courriels, témoignage) pouvant laisser présumer l'existence d'une discrimination syndicale.

Il sera donc débouté de sa demande en dommages et intérêts de ce chef.

#### Sur les manquements de l'employeur :

M. [REDACTED] reproche à la société VINCI CONCESSIONS d'avoir laissé le dirigeant de la société SCA, M. [REDACTED] vider de son contenu ses fonctions de DRH/ secrétaire général à partir de fin mai 2012, et de l'avoir mis à l'écart au sein de la société SCA, tout en cherchant à l'évincer de ses fonctions, par tous moyens de pression, alors qu'il donnait satisfaction au vu de ses entretiens annuels, et qu'il avait saisi le référent éthique de la société VINCI CONCESSIONS le 6 novembre 2012 au sujet de malversations qui seraient commises par certains dirigeants de la société SCA, notamment dans le cadre d'un projet de contrat de septembre 2012 pour l'extension des terminaux de l'aéroport de PHNOM PENH.

La société VINCI CONCESSIONS soutient que la fin de la période d'expatriation de M. [REDACTED] avait été programmée pour fin 2012, comme c'est l'usage dans le groupe, ce qui explique les échanges de la société VINCI CONCESSIONS avec M. LAURENT dès avril 2012 pour lui trouver un autre poste, comme celui de la gestion de la mise en service de l'aéroport de KOUTAISSI (GEORGIE), poste qu'il a refusé.

Elle réfute la réduction du périmètre des fonctions de M. [REDACTED]

#### Sur la fin de l'expatriation du salarié au CAMBODGE :

Il ne ressort ni du contrat de travail de M. [REDACTED] signé le 23 avril 2008, pour une durée indéterminée, au sein de la société CAMBODIA AIRPORTS, ni de sa lettre d'embauche du 5 mai 2008 par la société VINCI CONCESSIONS que la durée de son affectation au CAMBODGE serait limitée à un nombre précis d'années.

Les trois compte- rendus d'entretien d'évaluation de M. [REDACTED] en date des 13 janvier 2009, 29 janvier 2010 et 23 janvier 2012, ne font pas état du terme de son affectation au CAMBODGE, même si la question de la mobilité est abordée dans le dernier entretien (pièce 61), au cours duquel M. [REDACTED] a exprimé un souhait de mobilité à l'international d'ici 18 mois à 2 ans, en fonction des opportunités de reclassement, et si possible en Amérique du Nord ou en Asie/Océanie.

La société ne produit aucune note de service ou tout autre document interne au groupe VINCI, qui fixerait à 5 ans la durée maximum d'expatriation de ses cadres.

Cependant, il est avéré, au vu des échanges de courriels entre M. [REDACTED] et le siège de la société VINCI CONCESSIONS, entre avril et novembre 2012, que des pourparlers étaient engagés pour la mobilité et donc le changement d'affectation de fin 2012, comme cela ressort des éléments suivants :

Par courriel du 23 avril 2012, Mme [REDACTED] salariée au siège de la société VINCI CONCESSIONS et DRH de la société VINCI AIRPORTS, demandait à M. [REDACTED] s'il était intéressé par un poste sur le projet d'aéroport à KOUTAISSI en GEORGIE.

M. [REDACTED] refusait ce poste, estimant à juste titre que la GEORGIE n'était pas un pays sûr et qu'il y régnait une certaine insécurité, outre la corruption qui y sévissait.

Par courriel du 20 juin 2012, Mme [REDACTED] le relançait pour préparer la semaine de juillet qui était destinée à préparer la fin de son expatriation. (pièces 45/46 de l'intimée)

Par courriel du 16 juillet 2012 (pièce 47 de l'intimée), M. [REDACTED] lui répondait qu'il ne souhaitait pas pour l'instant que son CV soit diffusé dans le groupe, et qu'il désirait s'entretenir personnellement avec M. PLEIN, DRH de la société VINCI CONCESSIONS et M. [REDACTED] (LRB) président de la société CAMBODIA AIRPORTS lors de son prochain passage en FRANCE.

Par courriel du 26 juillet 2012 (pièce 49 de l'intimé), Mme [REDACTED] indiquait à M. [REDACTED] que des rendez-vous étaient planifiés la première semaine de septembre à RUEIL avec deux DRH du groupe, dont un s'occupant des mobilités au sein du groupe, et avec M. [REDACTED] et éventuellement M. [REDACTED]

En août 2012, elle lui proposait un poste en AFRIQUE qu'il refusait.

Par courriel du 23 octobre 2012, elle annonçait à M. [REDACTED] qu'ils devaient faire un point téléphonique sur les retours des rendez-vous de septembre.

Par courriel du 6 novembre 2012, Mme [REDACTED] indiquait à M. [REDACTED] faire suite à leur entretien téléphonique de la veille, et lui notifiait la fin de son affectation au sein de la société CAMBODIA AIRPORTS, lui précisant que cela avait été évoqué verbalement entre eux le 10 septembre 2012.

Par lettre du 29 octobre 2012, remise en mains propres, M. [REDACTED], directeur général délégué de la société VINCI CONCESSIONS et M. [REDACTED] président de la société VINCI AIRPORTS, notifiaient officiellement à M. [REDACTED] la fin de son affectation au CAMBODGE dans le délai de 30 jours, lui indiquant qu'il devait se présenter au siège à RUEIL le 10 décembre 2012, alors que conformément aux règles internes en matière d'expatriation, M. [REDACTED] était en droit de solder ses congés payés (53 jours) avant toute nouvelle expatriation.

Il ressort de ces éléments que l'absence de précision sur le plan contractuel du délai d'expatriation de M. [REDACTED] au CAMBODGE ne constitue pas en lui-même un manquement de l'employeur, dans la mesure où une période suffisante a été prévue pour préparer sa nouvelle affectation et qu'un suivi a été effectué par le service mobilité du groupe ; en l'absence de proposition acceptable en expatriation, car incompatible avec ses souhaits exprimés et surtout sa sécurité, l'employeur a proposé à M. [REDACTED] comme cela ressort de l'attestation de M. [REDACTED] DRH de la société VINCI CONCESSIONS, de travailler sur plusieurs missions en FRANCE au siège de la société VINCI AIRPORTS, dans l'attente de son affectation définitive, ce qui constituait une proposition acceptable et en rapport avec l'expérience de M. [REDACTED] entre la notification de la fin de son expatriation et la date de son retour au siège le 10 décembre 2012, l'employeur a laissé à M. [REDACTED] plus d'un mois pour organiser son départ, le dispensant d'activité. Si aucune précision n'a été donnée à M. [REDACTED] afin de solder ses congés payés (53 jours), il était loisible à ce dernier de faire une demande en ce sens, ce qu'il n'a pas fait.

A ce stade, la Cour ne relève aucun manquement de l'employeur, même si cette situation d'attente pouvait stresser M. [REDACTED] d'autant qu'il vivait une situation difficile depuis quelques mois, comme cela sera exposé ci-après.

#### Sur la réduction du périmètre des fonctions de M. [REDACTED]

M. [REDACTED] se plaignait par un courriel du 5 novembre 2012 (pièce 22) auprès de son supérieur hiérarchique, M. [REDACTED] que son poste était vidé en partie de son contenu, qu'il était tenu à l'écart des décisions et projets en cours, et que M. [REDACTED] l'avait mis oralement en demeure de quitter le CAMBODGE lors d'un entretien le 28 mai 2012.

Dans plusieurs courriels, et notamment celui du 5 novembre 2012 qu'il adressait cette fois à M. [REDACTED] président de la société VINCI AIRPORTS (surnommé NNO), M. [REDACTED] lui signalait : « Je ne participe plus au Board of Directors et ne suis même plus destinataire des rapports de ces derniers. Je suis tenu à l'écart des projets et négociations stratégiques tels que les projets d'investissement CAPEX et extension des aéroports sur lesquels on me demande de signer aveuglément, sans même que je puisse exercer mon droit d'analyse juridique ou de négociations des contrats au contenu douteux... Condamné pour mon professionnalisme ou mon sens trop développé de l'éthique ou peut-être mes capacités à contrôler et à ne pas laisser faire tout et n'importe quoi au niveau contractuel et financier engageant la société volontairement dans des dérives dangereuses...pour bon nombre de marchés de travaux passés avec notre partenaire MMC agent local de partenaire MUHIBBAH, je ne compte plus les millions de dollars dépensés en surfacturations diverses ainsi que toutes les malfaçons enregistrées sur les travaux effectués, pas plus que tous les défauts de non garantie ou de mise en concurrence, ainsi que toutes les impasses de favoritisme octroyées à ce dernier...les montants engagés s'évaluent en millions de dollars...»

M. [REDACTED] faisait remarquer dans ses courriels à M. [REDACTED] que sa qualification de DRH/secrétaire général avait été remplacée par HR/legal dans le nouvel organigramme de mai 2012, preuve de la diminution du périmètre de ses fonctions.

Or, l'examen comparatif des organigrammes (pièce 79), en 2001 et mai 2012, ne fait pas apparaître de différence sur la dénomination du poste de M. [REDACTED] qui reste à la fois CHRO (chief human resources officer) et membre du comité de direction ou « executive committee ».

Quant à la réduction du périmètre de ses fonctions, M. [REDACTED] n'apporte pas d'éléments de preuve, se contentant d'indiquer que les comptes-rendus des réunions des actionnaires ne lui sont plus envoyés et qu'il n'exerçait plus sa fonction de secrétaire général, fonction dont il ne donne aucun élément tangible.

En conséquence, M. [REDACTED] sera débouté de sa demande de résiliation de son contrat de travail.

#### **Sur la demande subsidiaire en nullité du licenciement pour dénonciation de faits de corruption :**

L'article L.1161-1 du code du travail, issu de la loi du 13 novembre 2007, énonce qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'un licenciement, pour avoir relaté ou témoigné de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives, des faits de corruption dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait est nulle de plein droit.

Comme pour les dispositions relatives au harcèlement moral, le salarié doit rapporter la preuve des faits qui permettent de présumer les faits, ici de corruption, et l'employeur doit ensuite prouver que la décision de licenciement est justifiée par des éléments objectifs étrangers aux déclarations ou au témoignage du salarié.

La société conteste les manquements à l'éthique dans le cadre du contrat sur l'extension de l'aéroport, se bornant à critiquer les éléments produits par l'appelant, sans produire aucun élément tangible pour les contredire.

Dans un courriel du 22 janvier 2013 (pièce 13 de l'intimée), le directeur de la communication du groupe VINCI indiquait à MEDIAPART qu'un audit interne de la société SCA avait été réalisé en décembre 2012 et n'avait pas identifié de pratiques non conformes, audit jamais produit.

En l'espèce, les éléments apportés par M. [REDACTED] au sujet du projet de contrat relatif à l'extension de l'aéroport de PHNOM PENH (qui a été finalement validé par la direction de la société SCA, employeur de M. [REDACTED]) démontrent que les conditions de passation de ce contrat étaient anormales et non conformes aux règles éthiques officielles du groupe VINCI (pièce 14 de l'intimée), de sorte que M. [REDACTED] a valablement refusé de le signer, début octobre 2012, en dépit des pressions subies émanant de la direction de la société.

En effet, cela résulte des éléments suivants:

Par courriel du 6 novembre 2012 (pièces 28 et 83), M. [REDACTED] saisissait M. [REDACTED] représentant éthique du groupe VINCI, au sujet de la surévaluation, ou surfacturation de l'ordre de 50% soit 389 000 Us\$ (sur un montant de 839 000 Us\$), des prestations du contrat relatif à l'extension de l'aéroport de PHNOM PENH, marché que la société malaisienne MEB CONSTRUCTION a remporté, contrat signé le 2 octobre 2012 avec la société SCA et la société VINCI CONSTRUCTION GRANDS PROJETS, et que M. [REDACTED] DRH du groupe VINCI, lui avait présenté le 10 septembre 2012.

Dans ce courriel très circonstancié de 7 pages, accompagné de 5 fichiers retraçant ce contrat, M. [REDACTED] fait état de pratiques très ancrées de corruption pour l'obtention des marchés, et notamment de ce marché, de la piètre qualité des travaux exécutés par les entreprises malaisiennes contractantes (vu les malfaçons constatées), du non respect des délais de paiement (fixés à 7 jours au lieu de 30 à 45 jours, selon les conditions normales), de l'absence de garantie bancaire, de la multiplicité des frais d'études, anomalies qu'un audit pourrait aisément mettre en évidence.

La pièce 29 incluant un exemplaire du contrat (« memorandum of understanding »), que M. [REDACTED] produit, confirme ces dires.

Or, M. [REDACTED] ne lui répondait que le 10 janvier 2013, soit le lendemain de la décision de licenciement du 9 janvier 2013 affectant M. [REDACTED] par un courriel laconique: « je vous confirme qu'après examen détaillé, y compris par des tiers au groupe, aucun des éléments constitutifs de votre saisine n'a pu être validé par des éléments factuels et tangibles et qu'en conséquence, je ne peux que clore ce dossier ».

Cette réponse vague, sans production d'un rapport et sans même la mention du nom des tiers ayant examiné le dossier, ne permet pas de tirer des conclusions utiles, alors que des réponses argumentées, notamment sur le coût exorbitant du contrat, par comparaison avec des prestations similaires concernant d'autres aéroports, auraient permis de lever le doute sur les points précis soulevés par M. [REDACTED] dans un contexte où les pratiques du groupe VINCI étaient et sont encore régulièrement interrogées dans le cadre

d'importants contrats et ont donné lieu à des enquêtes pénales toujours en cours, comme cela ressort des pièces produites.

Egalement questionnés par deux courriels de M. [REDACTED] du 5 novembre 2012 (susvisé) au sujet de la passation dudit marché dans des conditions laissant soupçonner des faits de corruption, ni M. [REDACTED] ni M. [REDACTED] n'ont répondu aux courriels de M. [REDACTED].

Toutefois, dans une note non datée et non signée (pièce 69 de la société, qui précise dans ses conclusions que cette note a été rédigée par M. [REDACTED] son référent éthique), il est admis, sans qu'il soit indiqué s'il s'agit du contrat litigieux invoqué par M. [REDACTED] (l'extension de l'aéroport de PHNOM PENH), que l'absence d'appel d'offre du CEO («chief executive officer»), dont on tait le nom.....pour l'acquisition d'un équipement auprès de cette entreprise (il n'est pas indiqué de laquelle il s'agit) «a généré une situation anormale, pouvant conduire à la suspicion qu'il contrevenait au principe édicté dans la Charte» relatif à la loyauté et la transparence des managers.

Dans cette même note, la gestion des expatriés est opportunément questionnée ainsi: « la répétition des alertes de la part de salariés en poste dans la société et de départs contentieux, pour une population expatriée limitée, soulèvent quelques questions: « le recrutement local des salariés expatriés est-il adapté?... la durée des expatriations ne doit-elle pas être dès l'origine fixée? Le traitement tardif de situations tendues, qui s'enkystent, est-il sain dans un environnement abrasif et confiné?... ».

Les termes lourds employés dans cette dernière phrase font nécessairement référence à la situation de M. [REDACTED] qui correspond en tous points aux difficultés soulevées et appelle de manière ouverte à des changements dans la gestion du personnel expatrié de la société VINCI.

Par courriel du 6 novembre 2012, M. [REDACTED] informait M. [REDACTED] (LRB) président de la société SCA, qu'il avait dû saisir le référent éthique du groupe VINCI au sujet des conditions de passation anormales des marchés relatifs aux extensions des terminaux, car ces marchés avaient été approuvés par M. [REDACTED] et son directeur technique, alors qu'ils ne respectaient pas la charte éthique du groupe VINCI au CAMBODGE et que ses réserves de juriste n'avaient pas été prises en compte.

Ainsi le salarié a tenu sa hiérarchie informée de sa démarche, ce qui démontre sa loyauté à cette époque.

Les actes de corruption dénoncés par M. [REDACTED], qui laissent présumer des conditions contractuelles anormales, sont accrédités par M. [REDACTED] ancien directeur technique de la société SCA, au vu des courriels que ce dernier, contraint de quitter la société le 1er octobre 2012 (il a démissionné ou obtenu une rupture conventionnelle, ayant trouvé un autre emploi), a envoyé à M. [REDACTED] les 26 juin et 20 septembre 2012:

«... J'ai appris en partant que la SCA continue à rémunérer 12k\$/mois Mike EAP, homme de main et homme- lige de JV et de Mac...J'ai compris pourquoi Emmanuel [REDACTED] est arrivé là et qui a intérêt pour que je parte au plus vite du CAMBODGE, quitte à raconter des mensonges sur moi...je pense que tu es bien au courant que JV rencontre souvent Emmanuel avec Mike [REDACTED] Tout le monde, interne ou externe à la SCA, pense que de nouveau JV, Mac et Mike [REDACTED] participent à la gestion et aux décisions de la SCA; dans ce cas, il fallait rapidement écarter les gens qui ont dénoncé ce qui n'allait pas avant. Ma demande de partir était donc une aubaine pour certains...»

La Cour précise que JV est l'ancien PDG et directeur des projets spéciaux, parti à la retraite en 2010.

Dans un autre courriel du 20 septembre 2012, M. [REDACTED] écrit à M. [REDACTED] directeur général délégué de la société VINCI CONCESSIONS, considéré comme intègre, que NNO (directeur de la société VINCI AIRPORTS) se vantait de s'être débarrassé de lui M. [REDACTED] ajoutant :

«hier, j'ai eu Paul ([REDACTED] alors encore directeur des opérations ou COO) au téléphone qui me parlait de l'humiliation qu'on lui fait subir, pour qu'en fait il s'en aille aussi...

Pour ce qui est de la SCA au CAMBODGE, je continue à penser que vous n'êtes pas dans la bonne méthode, et que les ressentiments des Locaux envers VINCI s'accroissent, avec aide évidemment des malaisiens (MAC) et de leurs alliés français (JV et sa bande)... ».

Enfin, dans un long courriel du 1er octobre 2012, M. [REDACTED] liste à M. [REDACTED] toutes les anciennes pratiques de corruption et surfacturation de la société SCA en MALAISIE, et précise que «comme par hasard on reprend une formule qui a déjà servie» pour le projet de contrat en cours de validation entre VINCI et MUHHIBAH pour l'extension de l'aéroport. «mon avis: on voit bien que tout ce qui se passe ici résulte des directives de JV et de MAC. J'ai appris que l'on prend prétexte de nouveau de l'obligation d'aller corrompre les locaux!...les autorités sont bien au courant de la manoeuvre qui consiste à écarter toute concurrence pour les travaux de l'extension, par le monopole de MUHHIBAH...»

Comme le soutient donc valablement M. [REDACTED] il convient de faire application de l'article L.1161-1 du code du travail, destiné à protéger les lanceurs d'alerte, puisqu'il a révélé des faits présumés de corruption dans le cadre de son travail et a été licencié après.

Les motifs de son licenciement apparaissent donc en lien direct avec cette révélation de faits présumés de corruption, puisqu'en demandant avec insistance à M. [REDACTED] de quitter ses fonctions au sein de la société SCA en MALAISIE, après qu'il ait refusé de signer le contrat litigieux en septembre 2012, l'employeur a fait en sorte de se débarrasser de M. [REDACTED] salarié qui n'avait fait jusqu'alors l'objet d'aucun reproche, tant sur son travail que sur son comportement.

Ainsi, c'est dans ce contexte de travail difficile, bien antérieur à la procédure de licenciement, où M. [REDACTED] a été sous pression de sa hiérarchie pour cautionner un contrat incompatible avec le code éthique du groupe VINCI, que la procédure de licenciement a été lancée, alors que l'avis du référent éthique de la société, M. [REDACTED] n'avait même pas encore été rendu, situation intenable qui a poussé M. [REDACTED] à dénoncer ces faits de corruption auprès des autorités consulaires françaises, puis des médias, et notamment de MEDIAPART.

Par ailleurs, les compétences et l'intégrité de M. [REDACTED] étaient soulignées dans sa dernière évaluation, et il avait été reconnu apte à son travail lors de la visite chez le médecin du travail le 12 mars 2012, et ce n'est qu'en raison des pressions subies dans le cadre de son travail suite aux faits dénoncés en interne et en l'absence de réponses précises ou/et de soutien de la part de sa hiérarchie et du correspondant éthique de la société, que M. [REDACTED] a été amené à faire des dénonciations publiques et à légitimement en déduire que la direction du groupe VINCI souhaitait le faire partir rapidement pour éviter un éventuel scandale.

Au regard du contexte de stress et face aux risques pris pour sa sécurité et sa santé, qui ont conduit M. [REDACTED] à être placé sous protection de la police malaisienne (comme en attestent deux témoins M. [REDACTED] et LE [REDACTED] de mi-décembre 2012 à juillet 2013 avant son départ pour la NORVEGE où il s'est un temps réfugié avant de séjourner en octobre 2013 dans une zone d'attente pour réfugiés en SUISSE, il ne peut lui être reproché des excès de langage dans ses multiples écrits, qui ne font que traduire sa déception, sa colère puis sa détresse, au vu des réactions de son employeur.

Si le Consul de France adjoint a considéré, dans son courriel du 21 décembre 2012 adressé à l'épouse de M. [REDACTED] que ce dernier apparaissait dans une situation de détresse psychologique, cet état fragilisé de M. [REDACTED] est bien compréhensible au vu de sa situation complexe et sans solution à cette époque, combinée avec ses craintes pour sa sécurité.

Si le Consul évoque aussi un délire paranoïaque, cette interprétation faite à cette époque n'est étayée par aucun élément médical contradictoire émanant d'un expert psychiatre .

En conséquence, la Cour annule le licenciement de M. [REDACTED] qui a été prononcé pour faute grave, alors que celui-ci rapporte la preuve de faits qui permettent de présumer des faits de corruption au sein de la société SCA, faits qu'il avait dénoncés antérieurement à son licenciement.

Il n'y a donc pas lieu de se prononcer sur la demande de nullité tirée du harcèlement moral, mais d'examiner seulement la demande en dommages et intérêts de ce chef, en même temps que celle tirée de l'exécution déloyale du contrat de travail.

#### Sur le harcèlement moral et l'exécution déloyale du contrat de travail, demandes nouvelles :

Selon les articles L 1152-1 et L 1152-2 du code du travail, aucun salarié ne soit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Selon l'article L 1154-1 du code du travail, il appartient au salarié de rapporter la preuve des faits qui permettent de présumer le harcèlement, et l'employeur doit rapporter ensuite la preuve que ces faits ne constituent pas du harcèlement.

En l'espèce, la volonté de la société SCA de faire partir M. [REDACTED] de son poste au CAMBODGE apparaît, au vu des éléments développés plus haut, liée tant à l'issue habituelle d'un contrat d'expatriation après quelques années, qu'aux dénonciations par M. [REDACTED] de faits de corruption. En effet, l'employeur n'a pas répondu aux demandes d'explication et de justification de M. [REDACTED], n'a pas attendu les résultats de la saisine de son référent éthique pour engager la procédure de licenciement, et n'a pas pris la peine d'examiner sérieusement les éléments circonstanciés apportés par le salarié.

Cette situation correspond plutôt à une exécution déloyale du contrat de travail qu'à une situation de harcèlement, même si le salarié a pu ressentir la période de septembre à décembre 2012 comme telle. En effet, il est impossible en l'état des pièces produites, d'isoler des faits répétés avant la procédure de licenciement.

En conséquence, il sera alloué à M. [REDACTED] la somme de 10 000 € à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, le salarié étant débouté sur le fondement du harcèlement moral, seule demande nouvelle.

#### Sur les demandes indemnitaires liées à la nullité du licenciement :

Le salaire moyen mensuel de référence est fixé à la somme de 11 661 € brut, comme le demande l'appelant, sans contestation de la part de l'intimée.

M. [REDACTED] précise qu'il n'a pu percevoir d'allocations de Pôle Emploi qu'à compter du 4 novembre 2013 (au vu de la notification de droits de cet organisme en date du 17 décembre 2013), que lorsqu'il a pu revenir en FRANCE.

Au vu de la nullité du licenciement, et faute de demande de réintégration, il sera alloué à M. [REDACTED] les sommes suivantes, sur la base des dispositions de la convention collective nationale des cadres des travaux publics :

- 34 983 € brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, équivalente à trois mois de salaire, outre 3 498 € au titre des congés payés afférents,

- 17 491,50 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, ces sommes portant intérêts au taux légal à compter du 11 janvier 2013, date de réception par l'employeur de la convocation en bureau de conciliation;

- 200 000 € d'indemnité de licenciement nul, en considération de l'ancienneté de M. [REDACTED] (4 ans 7 mois), de son salaire, de son âge à la date de la rupture contractuelle (53 ans), de son absence de revenus pendant 11 mois avant son retour en FRANCE fin octobre 2013, et de ses difficultés à retrouver un emploi dans sa branche d'activité vu les faits dénoncés, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt.

#### Sur le remboursement des frais d'hôtel :

M. [REDACTED] a exposé des frais de logement pendant la période où il a été contraint de rester à l'étranger pour assurer sa protection, alors qu'il ne percevait aucun revenu.

Au vu des justificatifs produits (coût des frais d'hôtel en Malaisie et en Norvège du 28 novembre 2012 au 27 juin 2013) en pièces 55 à 69, il est alloué à M. [REDACTED] la somme de 19 723 €, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt.

#### Sur la demande de régularisation des cotisations retraite:

M. [REDACTED] soutient que la société VINCI CONCESSIONS n'a pas déclaré auprès de la CNAV les salaires locaux cambodgiens qu'il percevait quand il travaillait comme salarié expatrié pour la société SCA entre 2008 et 2012, ce dont il s'est aperçu en demandant son relevé de carrière aux services de l'assurance retraite d'Ile de France (pièces 70 et 71).

La société intimée rétorque qu'elle a bien cotisé sur les salaires versés.

Il ressort bien du contrat de travail de M. [REDACTED] en date du 1<sup>er</sup> février 2008 (pièce 4) qu'il devait bénéficier du régime de prévoyance retraite souscrit par l'entreprise pour son personnel expatrié, tel que défini dans la note d'information que le salarié reconnaît avoir en sa possession, et qu'aucune des parties ne produit.

Pour autant la société intimée ne conteste pas avoir l'obligation de cotiser au titre de la retraite du salarié auprès des organismes AGIRC et ARRCO, mais prétend avoir versé toutes les cotisations.

La Cour constate, au vu du relevé de carrière de M. [REDACTED] (pièce 65), qu'il existe effectivement des différences importantes au niveau des salaires déclarés, sur la base desquels sont assises les cotisations retraite susvisées, puisqu'à titre d'exemple en 2012 les salaires pris en compte pour les cotisations ARRCO s'élèvent à 36 372 €, alors que ceux pris en compte pour les cotisations AGIRC s'élèvent à 66 775 €.

Plus curieux, le bulletin de salaire de décembre 2012, rectifié et produit en pièce 54 par l'intimée, indique comme salaire brut cumulé sur l'année la somme de 103 146,89 €, base pour la retraite selon les mentions au bas de ce bulletin de salaire.

Cette distorsion est également constatée pour les périodes antérieures à 2008, lorsque M. [REDACTED] était salarié d'autres sociétés.

La matière des cotisations sociales étant complexe et cet élément relevé sur les salaires de 2012 par la Cour n'ayant pas été contradictoirement débattu, il est justifié que soit ordonnée une réouverture des débats sur ce point, pour permettre aux parties d'en débattre utilement, au besoin après avoir sollicité des explications auprès des organismes de retraite concernés sur les bases de calcul.

Il est donc sursis à statuer de ce chef de demande, ainsi que pour les demandes faites au titre de l'article 700 du code de procédure civile, les dépens étant réservés.

### PAR CES MOTIFS

**La Cour**, statuant contradictoirement, par arrêt mixte, mis à la disposition des parties au greffe:

Au fond:

**Confirme** le jugement du Conseil des Prud'hommes de NANTERRE en date du 29 octobre 2015, en ce qu'il a rejeté la demande au titre de la discrimination syndicale, mais l'infirmes pour le surplus,

Et statuant à nouveau:

**Prononce** la nullité du licenciement de M. [REDACTED] en application de l'article L.1161-1 du code du travail;

**Condamne** la société VINCI CONCESSIONS à lui payer les sommes suivantes:

- 34 983 € brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre 3 498 € au titre des congés payés afférents,
- 17 491,50 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

ces sommes portant intérêts au taux légal à compter du 11 janvier 2013;

- 19 723 € au titre des frais d'hôtel,
- 200 000 € à titre d'indemnité de licenciement nul,
- 10 000 € à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,

ces sommes portant intérêts au taux légal à compter du présent arrêt;

**Déboute** les parties de leurs demandes plus amples ou contraires;

Et y ajoutant:

**Déboute** M. [REDACTED] de sa demande en dommages et intérêts pour harcèlement moral;

Avant dire droit:

**Surseoit** à statuer sur la demande au titre de la régularisation des cotisations retraite pour les années 2008 à 2012, et sur les frais irrépétibles ;

Ordonne la réouverture des débats et renvoie l'affaire à l'audience rapporteur du vendredi 19 mai 2017 à 9h15, en formation juge rapporteur, la notification du présent arrêt valant convocation des parties pour cette audience;

Dit que les parties devront échanger leurs conclusions et leurs pièces avant le 19 mars 2017 ;

Réserve les dépens.

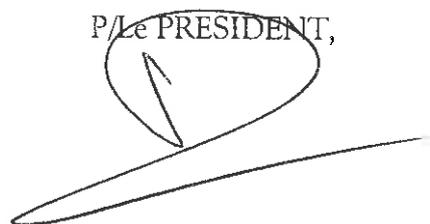
- arrêt prononcé par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile,

- signé par Sylvie BORREL-ABENSUR, conseiller en raison de l'empêchement de Catherine BÉZIO, président, et par madame Mélissa FABRE, greffier en pré-affectation, auquel le magistrat signataire a rendu la minute.

Le GREFFIER,



P/Le PRÉSIDENT,



En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous Huissiers de Justice sur ce requis, de mettre le présent arrêt à exécution. Aux Procureurs Généraux, aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main. A tous Commandants et Officiers de la force publique d'y prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

PAR LA COUR



The following table shows the results of the experiment. The data indicates that the system is highly accurate in identifying the correct class for each input. The overall accuracy is 98.5%, which is a significant improvement over the baseline performance of 85%.

Class	Actual	Predicted	Count
Class 1	100	100	100
Class 2	100	100	100
Class 3	100	100	100
Class 4	100	100	100
Class 5	100	100	100
Class 6	100	100	100
Class 7	100	100	100
Class 8	100	100	100
Class 9	100	100	100
Class 10	100	100	100
Class 11	100	100	100
Class 12	100	100	100
Class 13	100	100	100
Class 14	100	100	100
Class 15	100	100	100
Class 16	100	100	100
Class 17	100	100	100
Class 18	100	100	100
Class 19	100	100	100
Class 20	100	100	100
Class 21	100	100	100
Class 22	100	100	100
Class 23	100	100	100
Class 24	100	100	100
Class 25	100	100	100
Class 26	100	100	100
Class 27	100	100	100
Class 28	100	100	100
Class 29	100	100	100
Class 30	100	100	100
Class 31	100	100	100
Class 32	100	100	100
Class 33	100	100	100
Class 34	100	100	100
Class 35	100	100	100
Class 36	100	100	100
Class 37	100	100	100
Class 38	100	100	100
Class 39	100	100	100
Class 40	100	100	100
Class 41	100	100	100
Class 42	100	100	100
Class 43	100	100	100
Class 44	100	100	100
Class 45	100	100	100
Class 46	100	100	100
Class 47	100	100	100
Class 48	100	100	100
Class 49	100	100	100
Class 50	100	100	100
Class 51	100	100	100
Class 52	100	100	100
Class 53	100	100	100
Class 54	100	100	100
Class 55	100	100	100
Class 56	100	100	100
Class 57	100	100	100
Class 58	100	100	100
Class 59	100	100	100
Class 60	100	100	100
Class 61	100	100	100
Class 62	100	100	100
Class 63	100	100	100
Class 64	100	100	100
Class 65	100	100	100
Class 66	100	100	100
Class 67	100	100	100
Class 68	100	100	100
Class 69	100	100	100
Class 70	100	100	100
Class 71	100	100	100
Class 72	100	100	100
Class 73	100	100	100
Class 74	100	100	100
Class 75	100	100	100
Class 76	100	100	100
Class 77	100	100	100
Class 78	100	100	100
Class 79	100	100	100
Class 80	100	100	100
Class 81	100	100	100
Class 82	100	100	100
Class 83	100	100	100
Class 84	100	100	100
Class 85	100	100	100
Class 86	100	100	100
Class 87	100	100	100
Class 88	100	100	100
Class 89	100	100	100
Class 90	100	100	100
Class 91	100	100	100
Class 92	100	100	100
Class 93	100	100	100
Class 94	100	100	100
Class 95	100	100	100
Class 96	100	100	100
Class 97	100	100	100
Class 98	100	100	100
Class 99	100	100	100
Class 100	100	100	100