Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Legifrance.gouv.fr
LE SERVICE PUBLIC DE LA DIFFUSION DU DROIT

Références

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du jeudi 26 janvier 2017
N° de pourvoi: 15-27365
Non publié au bulletin **Cassation partielle**

M. Lacabarats (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président
Me Le Prado, avocat(s)

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur les premier et deuxième moyens réunis :

Vu le principe selon lequel la responsabilité du salarié n'est engagée envers son employeur qu'en cas de faute lourde, ensemble l'article L. 1222-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 30 octobre 1999 par la société Technosol, a bénéficié à compter du 30 juin 2004 de deux contrats de travail distincts, l'un avec la société Technosol et l'autre avec la société Forax, qu'il a été licencié le 24 novembre 2006 pour faute lourde ; que les employeurs ont saisi en octobre 2007 le tribunal de grande instance d'Evry afin d'obtenir sa condamnation pour concurrence déloyale ; que par arrêt du 2 juillet 2009, statuant sur la décision d'incompétence rendue par le tribunal de grande instance, l'affaire a été renvoyée devant le conseil de prud'hommes ; qu'à l'occasion de cette instance prud'homale, le salarié a contesté son licenciement ;

Attendu que pour dire que le licenciement du salarié était fondé sur une faute lourde et le condamner à payer à l'employeur des dommages-intérêts, l'arrêt retient que eu égard à son niveau de responsabilité et aux pouvoirs étendus dont il disposait dans l'administration des deux sociétés, le salarié ne pouvait ignorer que ses actes déloyaux et ses manquements à son obligation d'exécution de bonne foi de son contrat de travail étaient de nature à nuire à ses deux employeurs et que le préjudice subi par ceux-ci s'infère directement de l'exécution déloyale du contrat de travail et la violation de son obligation d'exécution de bonne foi ;

Attendu cependant que la responsabilité du salarié n'est engagée envers son employeur qu'en cas de faute lourde, celle-ci étant caractérisée par l'intention de lui nuire, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise ;

Qu'en se déterminant comme elle l'a fait, sans caractériser l'intention de nuire, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS, sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le troisième moyen ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne M. X... à payer à la société Technosol la somme de 40 000 euros à titre de dommages-intérêts et à payer à la société Forax la somme de 15 000 euros à titre de dommages-intérêts et qu'il déboute M. X... de ses autres demandes, l'arrêt rendu le 22 septembre 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne la société Technosol et la société Forax aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Technosol et la société Forax à payer la somme de 3 000 euros à M. X... ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-six janvier deux mille dix-sept.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Le Prado, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué,

D'AVOIR retenu que M. X... avait commis un acte de non-respect de l'obligation de loyauté et de l'exécution de bonne foi de ses contrats de travail, au cours de l'exécution de son contrat de travail et de l'AVOIR en conséquence condamné à verser aux sociétés Technosol et Forax diverses sommes à titre d'indemnité ;

AUX MOTIFS QUE « c'est à bon droit que le Conseil des Prud'hommes a jugé que les clauses de non concurrence des contrats de travail de Monsieur Claude X... le liant à ses deux employeurs sont nulles à défaut de contrepartie financière ; que néanmoins, il ressort de l'examen des pièces produites par chacune des parties que Monsieur Claude X... en sa qualité de directeur général des deux sociétés, disposait des pouvoirs les plus larges en matière de responsabilité relative à l'organisation technique et commerciale ; son contrat de travail devait être exécuté loyalement et de bonne foi en application de l'article L 1222-1 du Code du Travail ; qu'il est établi que le 1er Août 2006, Monsieur Yvan Y... et Monsieur Thierry Z..., salarié de la SAS TECHNOSOL depuis le 29 Mars 2002 et de la société FORAX, recruté par Monsieur Claude X..., ont créé la société GEOLIA dont les statuts ont été enregistrés le 2 Août 2006, immatriculée le 6 Septembre 2006 au RCS d'Evry ; que l'objet de cette société est « en France et à l'étranger, l'étude des sols par tous moyens appropriés, sondages divers, essais in situ, essais en laboratoire et l'exécution de tous travaux de forage ainsi que ceux tendant à l'amélioration des sols du point de vue des fondations de tous ouvrages de génie civil, bâtiments, bâtiments industriels, ouvrages d'art ... » ; que l'activité de la société GEOLIA est donc concurrente de celle de la SAS TECHNOSOL et de la SAS FORAX ; que Monsieur Y... possédait 244 parts et Monsieur Z... 156 parts sur 400 parts de la société GEOLIA ; que Monsieur Thierry Z... a donné sa démission de la SAS TECHNOSOL selon ses propres termes de son « poste de directeur technique » le 6 novembre 2006 à effet immédiat ; qu'il bénéficiait selon dernier bulletin de salaire d'octobre 2006 d'un salaire mensuel de 6400.47 € pour 151h 67, ce bulletin de salaire mentionne comme emploi ingénieur en chef ; que Monsieur Z... a rejoint la société GEOLIA le 1er décembre 2006 en qualité de directeur général adjoint ; que Madame A..., ingénieur chez la SAS TECHNOSOL depuis le 10 novembre 2002 a démissionné le 29 Septembre 2006 « à compter de ce jour», elle a été recrutée par la société GEOLIA ; que la SAS TECHNOSOL et la SAS FORAX se sont désistées devant le Conseil des Prud'hommes des demandes qu'elles avaient initialement également formées à son encontre ; que Monsieur Philippe B... engagé en 2000, conducteur de travaux de la SAS FORAX suite à son transfert le 1er novembre 2005 de la SAS TECHNOSOL, a donné sa démission le 16 octobre 2006 en demandant de ramener son préavis à un mois ; qu'il a été engagé dans la foulée en qualité de responsable de travaux par la société GEOLIA Monsieur Franck C... engagé le 2 octobre 2000 par la SAS TECHNOSOL a démissionné de son poste d'ingénieur le 16 octobre 2006, il a intégré la société GEOLIA en qualité d'ingénieur le 2 avril 2007 ; que tous ces salariés étaient cadres; il apparaît donc qu'à l'exception de Madame A..., ils étaient des cadres de haut niveau lequel résulte notamment de leur rémunération tel que justifié par les bulletins de salaire communiqués ; que la lettre de démission de chacun d'eux ne fait état d'aucun grief à l'encontre de leur employeur respectif ni d'aucune demande ou revendication antérieure qui n'aurait pas été accueillie favorablement et il n'est pas établi qu'une discorde ou un sujet de dissension existait entre eux au moment de leur démission ; que sans qu'il soit fait abstraction du droit d'un salarié de démissionner sans avoir à motiver sa décision, ces quatre démissions concomitantes de quatre cadres ayant une ancienneté égale ou supérieure à 5 ans en l'espace de 5 semaines dont deux le même jour, rapprochée de la date de création et d'immatriculation de la société GEOLIA où ils sont tous allés travailler alors même qu'il s'agissait d'une société qui démarrait et en théorie ne garantissait pas la pérennité de leur emploi et alors même que les conditions d'embauche de Madame A... et de Monsieur B... n'étaient pas anormalement favorables, peuvent être qualifiée de brutales sans qu'il soit porté atteinte au droit reconnu au salarié d'aller travailler dans une autre entreprise même concurrente (sous réserve des clauses de son contrat de travail en matière de non concurrence mais en l'espèce soit les salariés en cause n'avaient pas de clause de non concurrence, soit elle était nulle comme jugé ci-dessus) ; que Monsieur Claude X... en sa qualité de directeur général aurait en théorie dû être alarmé par cette vague brutale de démissions de plusieurs cadres importants pour le développement des sociétés dont il avait la responsabilité même si les démissions font partie de la vie des entreprises, or il a adressé à chacun des salariés démissionnaires une lettre prenant acte de leur démission et acceptant des préavis très écourtés : un peu plus d'un mois pour Madame A... (jusqu'au 10 novembre 2006) et Monsieur C... (jusqu'au 24 novembre 2006) à peine un mois pour Monsieur B... (10 novembre 2006) et 8 jours pour Monsieur Z... (13 novembre 2006) ; que le fait que Monsieur C... soit allé travailler en contrat à durée déterminée de trois mois chez Ingessais en Gironde avant de rejoindre la société GEOLIA n'est pas de nature à modifier l'appréciation des conditions de sa démission compte tenu du transfert de sa ligne téléphonique chez GEOLIA acceptée par Monsieur Claude X... le 20 octobre 2006 dans les conditions qui seront examinées ci-après ; qu'il convient encore de relever que dans chacune des lettres prenant acte de la démission des salariés dont le poste générait du chiffre d'affaires pour la SAS TECHNOSOL et/ou la SAS FORAX à savoir Madame A..., Monsieur C... et Monsieur Z..., Monsieur Claude X... leur a donné

pour instruction de ne plus établir aucun devis (la fonction de Monsieur B... qui était conducteur de travaux ne générant pas de chiffre d'affaires) ; que rapporté au fait que ces salariés ont été engagés par la société GEOLIA qui démarrait, il apparaît que Monsieur Claude X... a manifestement voulu ainsi par cette interdiction favoriser la société GEOLIA ; que cette intention est encore plus caractérisée par le fait, alors que rien ne le justifiait, qu'il a accepté le 20 octobre 2006 la cession au profit de la société GEOLIA des lignes SFR professionnelles de Monsieur B..., C... et Z... ce qui a eu pour conséquence de diriger des clients TECHNOSOL et/ou Forax sur Geolia créant une confusion auprès de la clientèle, ce qu'il ne pouvait ignorer; le fait que Géolia ait par la suite mis fin à ce transfert quand elle a connu la mise à pied de Monsieur X... est sans portée quant aux agissements initiaux de ce dernier dans la mesure où ce n'est qu'à compter du 5 décembre 2006 qu'il a été mis fin à ce transfert ; qu'au mois d'octobre 2006, selon bulletins de salaire une prime de 10000 € a été versée à Monsieur Z... dont le salaire mensuel était de 6400 € brut, Madame A... a perçu une« prime exceptionnelle» de 5000 €, son salaire mensuel était de 2749.78 €, Monsieur C... et Monsieur B... une « prime exceptionnelle» de 5000 € pour un salaire mensuel brut respectif de 4149.69 € et 3400,44 €) ; que le contrat de travail de Monsieur Z... prévoyait que sa rémunération pourra être complétée par une prime versée annuellement et calculée en fonction des résultats nets des sociétés TECHNOSOL et Forax ; qu'en janvier 2006 il avait perçu 12 000 € de prime, 4574 € en décembre 2003, 9500 € en décembre 2004; l'examen des bulletins de salaire de Messieurs C... et B... révèle qu'ils percevaient de manière régulière des primes qualifiées d'exceptionnelles ; il s'ensuit que le caractère indû et irrégulier de la prime versée à ces salariés lors de leur départ n'apparaît pas anormale dans son montant par rapport à celles versées au cours de l'exécution de leur contrat et que le caractère déloyal de son versement n'est pas caractérisé étant en tout état de cause relevé que le versement de cette prime s'il est allégué comme fautif par les deux sociétés dans leurs conclusions, ce grief n'est pas visé dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige ; qu'indépendamment de ce dernier point, et eu égard au fait que le 12 Février 2007, Monsieur Thierry Z... est nommé Président de la société GEOLIA et que Monsieur Y..., Président démissionnaire, a cédé à Monsieur Claude X... 40 actions de la société GEOLIA sur les 244 qu'il détenait, qu'au travers de la société unipersonnelle MSGC ayant pour gérant et unique associé Monsieur Claude X..., cette société possédera progressivement 51% du capital et des droits de vote de la société GEOLIA et que ces deux sociétés ont signé le 15 décembre 2007 une convention d'assistance aux termes de laquelle MSGC prenait en fait le contrôle de la société GEOLIA, qu'en 2008 MSGC, représentée par Monsieur Claude X... devient président de la société GEOLIA, qu'il est encore établi que le résultat d'exploitation de la société GEOLIA sur 16 mois entre sa date d'immatriculation et le 31 décembre 2007 a été de 787 493 € avec un chiffre d'affaires net de 2 837 822 € et qu'elle a versé 524 656 € de salaires ce qui démontre une activité soutenue pour une jeune société sur un marché où la« renommée » est importante, la Cour considère que c'est à bon droit que le Conseil des Prud'hommes a considéré que Monsieur Claude X... a commis des actes de nature déloyale à l'égard de la société TECHNOSOL et de la société Forax et a manqué à l'obligation de bonne foi et de loyauté à laquelle il était tenu dans l'exécution de ses contrats de travail notamment eu égard aux fonctions de responsabilité qu'il occupait au sein de ces sociétés dont il devait veiller à la sauvegarde des intérêts commerciaux et stratégiques ; qu'il est en effet établi aux termes de l'arrêt définitif de la Cour d'Appel en date du 26 Septembre 2013 que postérieurement aux démissions les chiffres d'affaires des sociétés intimées se sont dégradées et ont connu une baisse significative des commandes ; qu'ainsi et sans que Monsieur Claude X... invoque valablement que le préjudice subi par les sociétés intimées a déjà été réparé par les condamnations prononcées à leur profit à l'encontre de la société GEOLIA, il y a lieu de juger que l'exécution déloyale de ses contrats de travail par Monsieur Claude X... leur a causé un préjudice distinct et indépendant du préjudice commercial retenu à l'encontre de la société GEOLIA ; que ce préjudice s'infère directement de l'exécution déloyale du contrat de travail et de la violation de son exécution de bonne foi ; que la somme de 40000 € allouée par le Conseil des Prud'hommes à la SAS TECHNOSOL en réparation de ce préjudice est appropriée au regard de la fonction occupée par le salarié et des manquements commis dans les obligations résultant de son contrat de travail et celle de 15000 € allouée à la SAS FORAX a de même été justement appréciée par les premiers juges sans qu'aucun élément ne justifie que ces sommes soient majorées, le jugement sera confirmé de ce chef ; ; qu'en conséquence de ce qui précède, il y a lieu de juger que le licenciement pour faute lourde est justifié, en effet eu égard à son niveau de responsabilité et aux pouvoirs étendus dont il disposait dans l'administration des deux sociétés intimées Monsieur Claude X... ne pouvait ignorer que ses actes déloyaux et ses manquements à son obligation d'exécution de bonne foi de son contrat de travail, alors même qu'il n'est pas justifié que ce serait sur instruction du président des sociétés et non de sa propre initiative qu'il les a commis, étaient de nature à nuire à ses deux employeurs ; dans ces conditions Monsieur Claude X... est non fondé en ses demandes d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire et congés payés afférents, d'indemnité de licenciement et de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ».

ET AUX MOTIFS, à les supposer adoptés, QUE « l'ensemble des documents remis au Conseil ainsi que les explications données à la barre ont permis au Conseil d'établir que les motifs figurant dans la lettre de licenciement justifient de sa révocation ; qu'en facilitant le départ de ses collaborateurs par le moyen de leur départ à effet quasi immédiat du fait de sa décision de réduire considérablement leur délai de préavis ; qu'en faisant interdiction aux salariés démissionnaires d'établir des devis durant leur préavis ; qu'en demandant le transfert des lignes téléphoniques professionnelles de ses collaborateurs démissionnaires vers la nouvelle société facilitant ainsi un transfert de clientèle, à tout le moins de créer la confusion ; qu'en leur accordant, sans justification et en dehors de la période habituelle, des primes exceptionnelles ; qu'en ne portant pas ces informations à la connaissance du Président de deux sociétés, Monsieur X... a commis des actes déloyaux et concertés, ne respectant pas l'exécution de bonne foi des contrats qui le liait, avec un niveau très élevé de responsabilité et de rémunération, à ses employeurs ; que vu l'article 1134 du Code Civil relatif à l'exécution de bonne foi du contrat ; que vu l'article 12212-1 du Code du Travail relatif à l'obligation de loyauté ; que cette obligation de loyauté s'étend aussi après la rupture du contrat, que la nullité de la clause de non-

concurrence en raison de l'absence de contrepartie financière ne fait pas obstacle à l'action en responsabilité engagée par l'employeur contre son ancien salarié, dès lors qu'il démontre que ce dernier s'est livré à des actes de concurrence déloyale à son égard et ce, même si l'employeur a également engagé une action identique contre le nouvel employeur devant la juridiction commerciale, que, même après la rupture de son contrat, le salarié doit rester loyal à l'égard de son ancien employeur, qu'il soit lié ou non par une clause de non-concurrence ; qu'en conséquence le Conseil décide et juge de donner suite aux demandes de dommages et intérêts au titre de l'article 1134 du Code Civil, à hauteur de 40 000 € pour la société TECHNOSOL et 15 000 pour la société FORAX ».

ALORS, D'UNE PART, QUE la responsabilité pécuniaire du salarié envers son employeur ne peut être engagée qu'en cas de faute lourde, laquelle est seulement caractérisée lorsque les agissements du salarié ont été dictés par l'intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise ; qu'en retenant pour condamner M. X... au paiement d'indemnités au profit de ses employeurs, que le salarié avait commis des actes de nature déloyale à l'égard de la société Technosol et de la société Forax et manqué à l'obligation de bonne foi et de loyauté à laquelle il était tenu dans l'exécution de ses contrats de travail, notamment eu égard aux fonctions de responsabilité qu'il occupait au sein de ces sociétés dont il devait veiller à la sauvegarde des intérêts commerciaux et stratégiques, sans pour autant caractériser une quelconque intention de M. X... de nuire à ses employeurs, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale en violation de l'article 1134 ancien du code civil ;

ALORS D'AUTRE PART et subsidiairement, QUE la responsabilité pécuniaire du salarié envers son employeur ne peut être engagée qu'en cas de faute lourde laquelle est seulement caractérisée lorsque les agissements du salarié ont été dictés par l'intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise ; qu'en retenant que M. X... avait commis une faute à l'encontre des sociétés Technosol et Forax en acceptant les démissions de trois cadres qui allaient en définitive intégrer une entreprise concurrente, en acceptant d'écourter leur délai de préavis, en leur donnant instruction de ne plus établir de devis et en acceptant le transfert de lignes téléphoniques pendant trois semaines, sans pour autant préciser, dès lors qu'il était constant que le salarié n'était pas à l'origine de la création de la société concurrente Géolia et que l'activité de cette société n'avait pas démarré au jour des démissions litigieuses, dans quelle mesure ces circonstances permettaient de caractériser une quelconque intention de M. X... de nuire à ses employeurs, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale en violation de l'article 1134 ancien du code civil ;

ALORS ENCORE et subsidiairement QU'en retenant que M. X... avait commis une faute à l'encontre des sociétés Technosol et Forax en acceptant les démissions de trois cadres qui allaient en définitive intégrer une entreprise concurrente, en acceptant d'écourter leur délai de préavis, en leur donnant instruction de ne plus établir de devis et en acceptant le transfert de lignes téléphoniques pendant trois semaines, sans rechercher si, comme le soutenait M. X... dans ses écritures, dans ce contexte qui n'était pas anormal, le fait d'avoir parallèlement entrepris des démarches pour remplacer les salariés démissionnaires et d'avoir empêché deux autres démissions n'excluait pas toute intention du salarié de nuire à ses employeurs, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale en violation de l'article 1134 ancien du code civil ;

ALORS ENFIN, et en tout état de cause, QUE tout jugement doit être motivé ; qu'en se contentant d'affirmer que l'exécution déloyale de ses contrats de travail par M. X... avait causé aux sociétés Technosol et Forax un préjudice distinct et indépendant du préjudice commercial retenu à l'encontre de la société Géolia dans le cadre d'une action en concurrence déloyale exercée contre elle et intégralement réparé par cette société, s'inférant directement de l'exécution déloyale des contrats de travail et de la violation de son exécution de bonne foi, sans préciser la nature de ce préjudice et dans quelle mesure il aurait résulté, par un lien de causalité direct et certain, de la faute reprochée à M. X..., la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué,

D'AVOIR refusé de déclarer les licenciements de M. X... privés de cause réelle et sérieuse et débouté le salarié de ses demandes indemnitaires formées à l'encontre des sociétés Technosol et Forax ;

AUX MOTIFS QUE « c'est à bon droit que le Conseil des Prud'hommes a jugé que les clauses de non concurrence des contrats de travail de Monsieur Claude X... le liant à ses deux employeurs sont nulles à défaut de contrepartie financière ; que néanmoins, il ressort de l'examen des pièces produites par chacune des parties que Monsieur Claude X... en sa qualité de directeur général des deux sociétés, disposait des pouvoirs les plus larges en matière de responsabilité relative à l'organisation technique et commerciale ; son contrat de travail devait être exécuté loyalement et de bonne foi en application de l'article L 1222-1 du Code du Travail ; qu'il est établi que le 1er Août 2006, Monsieur Yvan Y... et Monsieur Thierry Z..., salarié de la SAS TECHNOSOL depuis le 29 Mars 2002 et de la société FORAX, recruté par Monsieur Claude X..., ont créé la société GEOLIA dont les statuts ont été enregistrés le 2 Août 2006, immatriculée le 6 Septembre 2006 au RCS d'Evry ; que l'objet de cette société est « en France et à l'étranger, l'étude des sols par tous moyens appropriés, sondages divers, essais in situ, essais en laboratoire et l'exécution de tous travaux de forage ainsi que ceux tendant à l'amélioration des sols du point de vue des fondations de tous ouvrages de génie civil,

bâtiments, bâtiments industriels, ouvrages d'art ... » ; que l'activité de la société GEOLIA est donc concurrente de celle de la SAS TECHNOSOL et de la SAS FORAX ; que Monsieur Y... possédait 244 parts et Monsieur Z... 156 parts sur 400 parts de la société GEOLIA ; que Monsieur Thierry Z... a donné sa démission de la SAS TECHNOSOL selon ses propres termes de son « poste de directeur technique » le 6 novembre 2006 à effet immédiat ; qu'il bénéficiait selon dernier bulletin de salaire d'octobre 2006 d'un salaire mensuel de 6400.47 € pour 151h 67, ce bulletin de salaire mentionne comme emploi ingénieur en chef ; que Monsieur Z... a rejoint la société GEOLIA le 1er décembre 2006 en qualité de directeur général adjoint ; que Madame A..., ingénieur chez la SAS TECHNOSOL depuis le 10 novembre 2002 a démissionné le 29 Septembre 2006 « à compter de ce jour», elle a été recrutée par la société GEOLIA ; que la SAS TECHNOSOL et la SAS FORAX se sont désistées devant le Conseil des Prud'hommes des demandes qu'elles avaient initialement également formées à son encontre ; que Monsieur Philippe B... engagé en 2000, conducteur de travaux de la SAS FORAX suite à son transfert le 1er novembre 2005 de la SAS TECHNOSOL, a donné sa démission le 16 octobre 2006 en demandant de ramener son préavis à un mois ; qu'il a été engagé dans la foulée en qualité de responsable de travaux par la société GEOLIA Monsieur Franck C... engagé le 2 octobre 2000 par la SAS TECHNOSOL a démissionné de son poste d'ingénieur le 16 octobre 2006, il a intégré la société GEOLIA en qualité d'ingénieur le 2 avril 2007 ; que tous ces salariés étaient cadres; il apparaît donc qu'à l'exception de Madame A..., ils étaient des cadres de haut niveau lequel résulte notamment de leur rémunération tel que justifié par les bulletins de salaire communiqués ; que la lettre de démission de chacun d'eux ne fait état d'aucun grief à l'encontre de leur employeur respectif ni d'aucune demande ou revendication antérieure qui n'aurait pas été accueillie favorablement et il n'est pas établi qu'une discorde ou un sujet de dissension existait entre eux au moment de leur démission ; que sans qu'il soit fait abstraction du droit d'un salarié de démissionner sans avoir à motiver sa décision, ces quatre démissions concomitantes de quatre cadres ayant une ancienneté égale ou supérieure à 5 ans en l'espace de 5 semaines dont deux le même jour, rapprochée de la date de création et d'immatriculation de la société GEOLIA où ils sont tous allés travailler alors même qu'il s'agissait d'une société qui démarrait et en théorie ne garantissait pas la pérennité de leur emploi et alors même que les conditions d'embauche de Madame A... et de Monsieur B... n'étaient pas anormalement favorables, peuvent être qualifiée de brutales sans qu'il soit porté atteinte au droit reconnu au salarié d'aller travailler dans une autre entreprise même concurrente (sous réserve des clauses de son contrat de travail en matière de non concurrence mais en l'espèce soit les salariés en cause n'avaient pas de clause de non concurrence, soit elle était nulle comme jugé ci-dessus) ; que Monsieur Claude X... en sa qualité de directeur général aurait en théorie dû être alarmé par cette vague brutale de démissions de plusieurs cadres importants pour le développement des sociétés dont il avait la responsabilité même si les démissions font partie de la vie des entreprises, or il a adressé à chacun des salariés démissionnaires une lettre prenant acte de leur démission et acceptant des préavis très écourtés : un peu plus d'un mois pour Madame A... (jusqu'au 10 novembre 2006) et Monsieur C... (jusqu'au 24 novembre 2006) à peine un mois pour Monsieur B... (10 novembre 2006) et 8 jours pour Monsieur Z... (13 novembre 2006) ; que le fait que Monsieur C... soit allé travailler en contrat à durée déterminée de trois mois chez Ingessais en Gironde avant de rejoindre la société GEOLIA n'est pas de nature à modifier l'appréciation des conditions de sa démission compte tenu du transfert de sa ligne téléphonique chez GEOLIA acceptée par Monsieur Claude X... le 20 octobre 2006 dans les conditions qui seront examinées ci-après ; qu'il convient encore de relever que dans chacune des lettres prenant acte de la démission des salariés dont le poste générait du chiffre d'affaires pour la SAS TECHNOSOL et/ou la SAS FORAX à savoir Madame A..., Monsieur C... et Monsieur Z..., Monsieur Claude X... leur a donné pour instruction de ne plus établir aucun devis (la fonction de Monsieur B... qui était conducteur de travaux ne générant pas de chiffre d'affaires) ; que rapporté au fait que ces salariés ont été engagés par la société GEOLIA qui démarrait, il apparaît que Monsieur Claude X... a manifestement voulu ainsi par cette interdiction favoriser la société GEOLIA ; que cette intention est encore plus caractérisée par le fait, alors que rien ne le justifiait, qu'il a accepté le 20 octobre 2006 la cession au profit de la société GEOLIA des lignes SFR professionnelles de Monsieur B..., C... et Z... ce qui a eu pour conséquence de diriger des clients TECHNOSOL et/ou Forax sur Geolia créant une confusion auprès de la clientèle, ce qu'il ne pouvait ignorer; le fait que Géolia ait par la suite mis fin à ce transfert quand elle a connu la mise à pied de Monsieur X... est sans portée quant aux agissements initiaux de ce dernier dans la mesure où ce n'est qu'à compter du 5 décembre 2006 qu'il a été mis fin à ce transfert ; qu'au mois d'octobre 2006, selon bulletins de salaire une prime de 10000 € a été versée à Monsieur Z... dont le salaire mensuel était de 6400 € brut, Madame A... a perçu une« prime exceptionnelle» de 5000 €, son salaire mensuel était de 2749.78 €, Monsieur C... et Monsieur B... une « prime exceptionnelle» de 5000 € pour un salaire mensuel brut respectif de 4149.69 € et 3400,44 €) ; que le contrat de travail de Monsieur Z... prévoyait que sa rémunération pourra être complétée par une prime versée annuellement et calculée en fonction des résultats nets des sociétés TECHNOSOL et Forax ; qu'en janvier 2006 il avait perçu 12 000 € de prime, 4574 € en décembre 2003, 9500 € en décembre 2004; l'examen des bulletins de salaire de Messieurs C... et B... révèle qu'ils percevaient de manière régulière des primes qualifiées d'exceptionnelles ; il s'ensuit que le caractère indû et irrégulier de la prime versée à ces salariés lors de leur départ n'apparaît pas anormale dans son montant par rapport à celles versées au cours de l'exécution de leur contrat et que le caractère déloyal de son versement n'est pas caractérisé étant en tout état de cause relevé que le versement de cette prime s'il est allégué comme fautif par les deux sociétés dans leurs conclusions, ce grief n'est pas visé dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige ; qu'indépendamment de ce dernier point, et eu égard au fait que le 12 Février 2007, Monsieur Thierry Z... est nommé Président de la société GEOLIA et que Monsieur Y..., Président démissionnaire, a cédé à Monsieur Claude X... 40 actions de la société GEOLIA sur les 244 qu'il détenait, qu'au travers de la société unipersonnelle MSGC ayant pour gérant et unique associé Monsieur Claude X..., cette société possédera progressivement 51% du capital et des droits de vote de la société GEOLIA et que ces deux sociétés ont signé le 15 décembre 2007 une convention d'assistance aux termes de laquelle MSGC prenait en fait le contrôle de la société GEOLIA, qu'en 2008 MSGC, représentée par Monsieur Claude X... devient président de la société GEOLIA, qu' il est encore établi que le résultat d'exploitation de la société GEOLIA sur 16 mois

entre sa date d'immatriculation et le 31 décembre 2007 a été de 787 493 € avec un chiffre d'affaires net de 2 837 822 € et qu'elle a versé 524 656 € de salaires ce qui démontre une activité soutenue pour une jeune société sur un marché où la« renommée » est importante, la Cour considère que c'est à bon droit que le Conseil des Prud'hommes a considéré que Monsieur Claude X... a commis des actes de nature déloyale à l'égard de la société TECHNOSOL et de la société Forax et a manqué à l'obligation de bonne foi et de loyauté à laquelle il était tenu dans l'exécution de ses contrats de travail notamment eu égard aux fonctions de responsabilité qu'il occupait au sein de ces sociétés dont il devait veiller à la sauvegarde des intérêts commerciaux et stratégiques ; qu'il est en effet établi aux termes de l'arrêt définitif de la Cour d'Appel en date du 26 Septembre 2013 que postérieurement aux démissions les chiffres d'affaires des sociétés intimées se sont dégradées et ont connu une baisse significative des commandes ; qu'ainsi et sans que Monsieur Claude X... invoque valablement que le préjudice subi par les sociétés intimées a déjà été réparé par les condamnations prononcées à leur profit à l'encontre de la société GEOLIA, il y a lieu de juger que l'exécution déloyale de ses contrats de travail par Monsieur Claude X... leur a causé un préjudice distinct et indépendant du préjudice commercial retenu à l'encontre de la société GEOLIA ; que ce préjudice s'infère directement de l'exécution déloyale du contrat de travail et de la violation de son exécution de bonne foi ; que la somme de 40000 € allouée par le Conseil des Prud'hommes à la SAS TECHNOSOL en réparation de ce préjudice est appropriée au regard de la fonction occupée par le salarié et des manquements commis dans les obligations résultant de son contrat de travail et celle de 15000 € allouée à la SAS FORAX a de même été justement appréciée par les premiers juges sans qu'aucun élément ne justifie que ces sommes soient majorées, le jugement sera confirmé de ce chef ; qu'en conséquence de ce qui précède, il y a lieu de juger que le licenciement pour faute lourde est justifié, en effet eu égard à son niveau de responsabilité et aux pouvoirs étendus dont il disposait dans l'administration des deux sociétés intimées Monsieur Claude X... ne pouvait ignorer que ses actes déloyaux et ses manquements à son obligation d'exécution de bonne foi de son contrat de travail, alors même qu'il n'est pas justifié que ce serait sur instruction du président des sociétés et non de sa propre initiative qu'il les a commis, étaient de nature à nuire à ses deux employeurs ; dans ces conditions Monsieur Claude X... est non fondé en ses demandes d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire et congés payés afférents, d'indemnité de licenciement et de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'il est justifié par les pièces communiquées que les deux sociétés intimées ont connu au 31 décembre 2006 un résultat d'exploitation en très nette chute par rapport à 2005 et que les commandes ont été en nette régression par rapport aux six premiers mois de l'année 2006 à partir du mois d'Août , c'est ainsi que le résultat d'exploitation de TECHNOSOL était de 239275 E au 31 décembre 2005 pour 77307 E au 31 décembre 2006 et qu'il allait chuter à -90267 E au 31 décembre 2007 ; en ce qui concerne Forax son résultat d'exploitation était de 309346 au 31 décembre 2005, de 198950 E au 31 décembre 2006 et de 50116 E au 31 décembre 2007 ; que l'examen des bulletins de salaire de Monsieur Claude X... révèle qu'en 2006 il a perçu sous la rubrique intéressement sur le chiffre d'affaires 30000 E au mois de Mai et 18849 E au mois de juin de la société FORAX; en Mai 2006, il a perçu 29663 E de TECHNOSOL, la cour considère que la preuve n'est pas rapportée que Monsieur Claude X... n'ait pas été couvert de ses droits au titre de la rémunération variable sur l'année 2006 eu égard aux sommes déjà perçues, il sera débouté de ses demandes ; que la faute lourde étant retenue, la demande d'indemnité compensatrice de congés payés sera rejetée ; que Monsieur Claude X... qui succombe en ses demandes conservera à sa charge ses frais irrépétibles » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE « l'ensemble des documents remis au Conseil ainsi que les explications données à la barre ont permis au Conseil d'établir que les motifs figurant dans la lettre de licenciement de Monsieur X... justifient de sa révocation ; qu'en facilitant le départ de ses collaborateurs par le moyen de leur départ à effet quasi immédiat du fait de sa décision de réduire considérablement leur délai de préavis ; qu'en faisant interdiction aux salariés démissionnaires d'établir des devis durant leur préavis ; qu'en demandant le transfert des lignes téléphoniques professionnelles de ses collaborateurs démissionnaires vers la nouvelle société facilitant ainsi un transfert de clientèle, à tout le moins de créer la confusion ; qu'en leur accordant, sans justification et en dehors de la période habituelle, des primes exceptionnelles ; qu'en ne portant pas ces informations à la connaissance du Président de deux sociétés, Monsieur X... a commis des actes déloyaux et concertés, ne respectant pas l'exécution de bonne foi des contrats qui le liait, avec un niveau très élevé de responsabilité et de rémunération, à ses employeurs ; que Monsieur X... a manqué à son obligation contractuelle d'exclusivité et de loyauté pendant l'exécution de son contrat de travail ; qu'en conséquence, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de ces chefs »

ALORS QUE la cassation à intervenir sur les première, deuxième et troisième branches du premier moyen de cassation, en ce qu'elle reprochent à la cour d'appel de n'avoir pas caractérisé l'existence d'une faute lourde commise par M. X... à l'encontre des société Technosol et Forax, entraînera par voie de conséquence, sur le fondement de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt attaqué en ce que la cour d'appel a refusé de constater que le licenciement de M. X... était privé de cause réelle et sérieuse et a débouté le salarié de ses demandes indemnitaires à ce titre ;

TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué,

D'AVOIR : débouté M. X... de ses demandes au titre de ses indemnités de congés payés ;

AU MOTIF QUE : « que la faute lourde étant retenue, la demande d'indemnité compensatrice de congés payés sera rejetée ; que Monsieur Claude X... qui succombe en ses demandes conservera à sa charge ses frais irrépétibles »

ALORS QUE le licenciement du salarié, même pour faute lourde, ne saurait le priver de son droit à indemnité compensatrice de congés payés ; qu'en déboutant néanmoins M. X... de ses demandes formées à ce titre, la cour d'appel a violé l'article L.3141-26 du code du travail.

ECLI:FR:CCASS:2017:SO00156

Analyse

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 22 septembre 2015