

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 8
ARRÊT DU 15 Septembre 2016
(n° , 6 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 13/07588
Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 12 Juillet 2013 par le Conseil de prud'hommes
section encadrement - Formation de départage de BOBIGNY RG n° 12/00030

APPELANTE

Madame Suzanne Z
adresse ...
94140 ALFORTVILLE
représentée par Me Cyril ZEKRI, avocat au barreau de PARIS, toque : P0028

INTIMEE

SA JJA venant aux droits de la SASU EASY COST ENTREPRISE
adresse ...
BAT 3
93150 LE BLANC MESNIL
représentée par Me Johann BOUDARA, avocat au barreau d'EVREUX

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 07 Juin 2016, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant M. Mourad CHENAF, Conseiller, chargé du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :
Mme Marthe-Elisabeth OPPELT-REVENEAU, conseillère faisant fonction de présidente
Monsieur Mourad CHENAF, conseiller
Madame Patricia DUFOUR, conseillère
Greffier : Mme Frédérique LOUVIGNÉ, lors des débats

ARRET :

- CONTRADICTOIRE
- 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 Madame Patricia DUFOUR, conseillère pour la Présidente empêchée et par Madame Véronique FRADIN-BESSERMAN, greffier présent lors du prononcé.

Faits et procédure

Madame Suzanne Z a été engagée par la Société Easy Cost Entreprise, aux droits de laquelle intervient la SA JJA, suivant contrat de travail à durée indéterminée à compter du 4 décembre 2006, en qualité de Chef de Produit, statut cadre, niveau 7, moyennant une rémunération mensuelle brute s'élevant en dernier lieu à 3397,90euros.

Convoquée par courrier remis en mains propres, le 16 février 2010 à un entretien préalable fixé le 2 mars suivant avec mise à pied à titre conservatoire, Madame Z a été licenciée pour faute lourde par courrier en date du 16 mars 2010.

L'entreprise compte habituellement plus de 10 salariés.

La relation de travail est régie par les dispositions de la convention collective du commerce de gros non alimentaire.

Contestant la rupture, Madame Z a saisi le Conseil de Prud'Hommes de Bobigny d'une demande tendant en dernier lieu à obtenir le paiement de divers rappels de salaire, d'indemnités de rupture et dommages et intérêts, outre une indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Par décision en date du 12 juillet 2013, le Conseil des Prud'Hommes a jugé le licenciement de Madame Z fondé sur une faute grave et a condamné la société JJA venant aux droits de la Société Easy Coast Entreprise à lui payer les sommes suivantes augmentées des intérêts au taux légal :

- 2 928,10 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés
- 1200 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile

Le conseil a débouté les parties pour le surplus, ordonné l'exécution provisoire de droit et condamné la société JJA aux dépens et au paiement d'une indemnité au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Madame Z a fait appel de cette décision dont elle sollicite l'infirmer. Elle demande à la Cour de juger le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, en conséquence, de condamner la Société JJA à lui payer les sommes suivantes :

- 2928,10 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés
- 10 193,70 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis
- 1019,37 euros au titre des congés payés afférents
- 3397,90euros à titre de rappel de salaire sur mise à pied
- 339,79 euros au titre des congés payés afférents
- 2208,63 euros à titre d'indemnité légale de licenciement
- 67 958 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 30 000 euros à titre de dommages et intérêts pour clause de non-concurrence illicite
- 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile

La Société JJA demande la confirmation du jugement déferé et conclut au débouté de l'intégralité des demandes de Madame Z ainsi qu'à sa condamnation au paiement d'une indemnité de 3000 euros en application de l'article 700 du Code de Procédure Civile. Pour plus ample exposé de la procédure et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs conclusions visées par le greffier le 7 juin 2016, reprises et complétées à l'audience.

Motivation

Sur le licenciement de Madame Z :

Tout licenciement doit avoir une cause réelle et sérieuse (art L 1232-1 du code du travail). Lorsque le licenciement est motivé par une faute lourde, le salarié est privé non seulement du droit au préavis et à l'indemnité de licenciement, mais également, en application de l'article L.3141-26 du code du travail, de l'indemnité compensatrice de congés payés prévue à l'article L.3141-21 du même code.

La faute lourde est celle qui, comme la faute grave, résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputable au salarié qui constituent 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 même pendant la durée limitée du préavis. Elle suppose, en outre, l'intention de nuire du salarié.

L'employeur qui invoque la faute lourde pour licencier doit en rapporter la preuve.

Les faits invoqués doivent être matériellement vérifiables. En outre, en application de l'article L 1332-4 du code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuite pénale. Enfin, un même fait fautif ne peut donner lieu à double sanction. En application de l'article L 1232-6 du code du travail, la motivation de la lettre de licenciement fixe les limites du litige.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 16 mars 2010 énonce les griefs suivants à l'encontre de Madame Z :

- Des irrégularités dans le badgeage et des retards à la prise de poste
- Refus d'exécuter une mission
- Transferts massifs de mails et de documents de nature commerciale

Madame Suzanne Z ne conteste pas sérieusement, ni avoir transféré le 16 février 2010 entre 8 heures 52 après avoir badgé à 8 heures 45 et 16 heures 48 depuis sa boîte électroniques professionnelles, sur deux boîtes personnelles, deux fois 94 courriels de nature professionnelle, ni des documents de nature essentiellement commerciale et stratégique comprenant en particulier les coordonnées de fournisseurs, une base de données produits, une facture proforma de JJA, l'information bancaire d'un fournisseur, la photo d'un produit.

Il est également établi par les pièces produites par l'employeur et non sérieusement contesté par la salariée que ces transferts portaient sur des échanges entre Madame Suzanne Z et Madame LECUNFF mais également avec d'autres salariés de l'entreprise et des fournisseurs à compter de la fin de l'année 2009.

Madame Z ne pouvait ignorer le caractère confidentiel de certains documents et en particulier les données contenues dans des factures proforma adressées à des fournisseurs chinois les 29 octobre, 2 et 5 novembre 2009, les deux premières accompagnant une photographie du produit concerné, dans un tableau comportant les produits de la campagne « graffiti chic » élaboré en décembre 2009 pour mars 2010, leurs quantités et leurs prix ainsi que des photographies de produits, dans un tableau concernant les produits développés en août 2009 par une autre salariée comportant, outre des photographies, l'identification des produits, les agencements dans la recherche des fournisseurs, les actions en cours et les projets associés, dans des tableaux récapitulatifs des échantillons non reçus et des échanges directs avec des fournisseurs sur des opérations en cours de négociations, les prix pratiqués par certains fournisseurs et les coordonnées des fournisseurs.

Enfin Madame Z s'est appropriée en transférant vers ses boîtes personnelles un tableau de 173 pages constituant la base de données des produits négociés par la société, les codes fournisseurs, les prix, les marges pratiquées ainsi que les quantités achetées, vendues et les stocks.

Ce document par nature confidentiel et commercialement stratégique nécessaire à l'exercice de l'activité de la SAS EASY COAST ENTREPRISE comprend ainsi des données dont la divulgation à des tiers est susceptible de conditionner sa compétitivité ou de nuire à ses résultats commerciaux.

Madame Z ne pouvait ignorer, compte tenu de son positionnement professionnel, que cette base de données, contenant notamment les coordonnées des fournisseurs chinois, résulte d'un long travail mené durant plusieurs années par les équipes de la société Easy Cost et lui procure un avantage sur ses concurrents compte tenu de la difficulté à trouver des fournisseurs proposant des marchandises de qualité.

C'est à bon droit que le premier juge a estimé que l'ampleur des documents ainsi transférés suffit à établir, en raison du volume des courriers transférés, de leurs heures et de leurs fréquences de transfert ainsi que de la présence régulière de commentaires, que Madame Z n'a pu effectuer correctement son travail le 16 février 2010, le temps consacré à cette opération qui impliquait en outre une sélection chronophage étant en soi exclusif d'une exécution normale et complète de ses obligations contractuelles.

Dès lors, au-delà même de la violation par Madame Suzanne Z de son obligation de confidentielles stipulée à l'article V de son contrat de travail, son comportement exprime une déloyauté contractuelle de s'approprier des données stratégiques de l'entreprise aggravée par la circonstance que, sollicitée à deux reprises par son employeur, elle a refusé de supprimer les courriers transférés et s'est opposée à leur consultation.

Le comportement fautif de Madame Suzanne Z étant établi par les éléments du dossier, il appartient à cette dernière de prouver le fait justificatif qu'elle invoque et qui réside dans l'exercice de ses droits de la défense.

Cependant, c'est en vain que Madame Z soutient que ces transferts de mails étaient destinés à se préconstituer des preuves craignant un licenciement pour insuffisance professionnelle et que la plus part des mails échangés concernaient des échanges liés à l'organisation de sa défense contre les accusations de sa hiérarchie, alors qu'aucun élément tangible n'établit l'imminence d'une procédure disciplinaire à la date du 16 février 2010 et que l'analyse des mails transférés met en évidence que pour l'essentiel ils sont étrangers aux griefs qui avaient pu lui être formulés.

Au contraire, la nature de certains documents transférés sur ses boîtes personnelles ne pouvait avoir d'autres justifications que la volonté pour la salariée de les utiliser elle-même ou de les confier à une autre entreprise.

Ainsi ne démontre-t-elle pas l'existence de la cause justificative qu'elle allègue et qui était seule de nature à priver le transfert litigieux de son caractère fautif.

Or, l'appropriation de données dont elle connaissait le caractère confidentiel et stratégique pendant une journée entière de travail constitue une faute suffisamment graves pour faire obstacle à la poursuite de la relation de travail y compris pendant la courte durée du préavis et fondent le licenciement immédiat de Madame Suzanne Z. Enfin le refus réitéré opposé aux demandes de consultation puis de suppression présentées par son employeur le 16 février 2010 et lors de l'entretien préalable caractérise l'intention de la salariée de nuire à l'activité de l'entreprise.

Dès lors, le licenciement de Madame Z pour faute lourde est justifié sans qu'il soit besoin d'examiner les autres motifs de licenciement.

Il s'ensuit que Madame Z ne peut qu'être déboutée de l'intégralité de ses demandes relatives à la rupture du contrat de travail.

Le jugement déféré est infirmé sur ce point.

Sur la clause de non concurrence :

Le contrat de travail conclu le 6 décembre 2006 entre Madame Suzanne Z et la SAS EASY COAST contient en son article X une clause de non concurrence prévoyant que celle-là s'interdit en cas de rupture du contrat de travail « d'entrer au service ou de s'intéresser sous quelque forme que ce soit, directement ou indirectement à une entreprise susceptible de faire concurrence » à celle-ci durant 2 ans sur tout le territoire national moyennant une contrepartie versée sous la forme d'une indemnité mensuelle égale à 15 % de la moyenne mensuelle des 12 deniers mois.

En application du principe fondamental du libre exercice d'une activité professionnelle et des dispositions de l'article L.1121-1 du code du travail, une clause de non-concurrence n'est licite

que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière sérieuse, ces conditions étant cumulatives.

Limitée dans le temps, l'exécution de la clause de non-concurrence l'est également dans l'espace, l'employeur n'ayant pas la possibilité d'en étendre unilatéralement le champ d'application géographique. Au regard de nature de l'activité de la SAS EASY COAST et de son secteur concurrentiel d'activité, elle est nécessaire à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

Aussi, au regard de la nécessaire protection des intérêts légitimes de l'entreprise et des spécificités de l'emploi occupé en son sein par Madame Suzanne Z ainsi que de son expérience professionnelle connue de son employeur, les limitations temporelles et géographiques sont précises et non excessives, l'atteinte à la liberté de la salariée de travailler étant en outre réduite au regard de la nature de ses compétences et du secteur d'activité de la SAS EASY COAST.

Dans ce cadre, la contrepartie fixée à 15 % du salaire mensuel moyen brut sur une année n'apparaît pas dérisoire et compense l'atteinte d'ampleur limitée apportée par son exécution à la liberté de travailler de Madame Suzanne Z.

En conséquence, la demande indemnitaire de Madame Suzanne Z à ce titre sera rejetée.

Le jugement déféré est donc confirmé.

Sur les dépens et les frais irrépétibles :

Il serait inéquitable de laisser à la charge de la société JJA les frais irrépétibles qu'elle a été contrainte de supporter pour faire valoir ses droits en cause d'appel.

Madame Z, qui succombe à l'instance, sera condamnée aux entiers dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de 1500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile. La demande de Madame Z de ce chef sera rejetée.

Par ces motifs :

Infirme le jugement rendu le 12 juillet 2013 en ce qu'il a dit que le licenciement de Madame Z repose sur une faute grave et a condamné la Société JJA à lui payer une indemnité compensatrice de congés payés;

Statuant à nouveau et y ajoutant :

Dit que le licenciement de Madame Suzanne Z repose sur une faute lourde ;

La déboute de toutes ses demandes ;

Confirme le jugement déferé pour le surplus ;

Vu l'article 700 du Code de Procédure Civile;

Condamne Madame Z à payer à la Société JJA la somme de 1500 euros au titre de ses frais irrépétibles ;

La déboute de ce chef ;

Condamne Madame Z aux dépens de première instance et d'appel.

La Greffière

Pour La Présidente empêchée