

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE PARIS  
Pôle 6 - Chambre 3  
ARRÊT DU 11 Octobre 2016  
(n° , 7 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 13/03961  
Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 19 Février 2013 par le Conseil de Prud'hommes Formation paritaire de PARIS RG n° 11/16957

APPELANT

Monsieur Pascal Z SURESNES  
né le [...] à MELUN (77000)  
comparant en personne,  
assisté de Mr Isabelle NARBONI, avocat au barreau de VAL-DE-MARNE, toque : PC 339

INTIMEE

SA POSTE IMMO-GROUPE LA POSTE  
35/ adresse [...]  
75014 PARIS  
représentée par Mr Jean-luc HIRSCH, avocat au barreau de PARIS, toque : D1665 substitué  
par Me Isabelle GOESTER-PRUNIER, avocat au barreau de HAUTS-DE-SEINE

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 29 Juin 2016, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Laurence SINQUIN, Conseillère, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :  
Monsieur Daniel FONTANAUD, Président  
Madame Roselyne NEMOZ, Conseillère  
Madame Laurence SINQUIN, Conseillère  
qui en ont délibéré

Greffier : Madame Claire CHESNEAU, 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 Monsieur Daniel FONTANAUD, Président et par Madame Claire CHESNEAU, Greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

## EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur Pascal Z 82 euros a été licencié par un courrier du 30 novembre 2011. La lettre de rupture était rédigée dans les termes suivants :

'Nous avons eu à déplorer de votre part des agissements qui ne nous permettent plus d'envisager votre maintien au sein de notre entreprise.

Les faits qui vous sont reprochés et qui vous ont été exposés lors de l'entretien préalable qui s'est tenu le 25 novembre 2011 à 11 heures sont les suivants :

Le 4 novembre 2011, nous avons été alertés par le Référent Ethique de POSTE IMMO, qui nous a transmis un dossier révélant que vous avez bénéficié de la part de deux fournisseurs parmi les plus importants de notre entreprise, de parrainages permettant de financer vos activités de loisirs de conduite de sport automobile. Cela s'est manifesté par l'affichage d'autocollants de ces deux sociétés sur votre véhicule lors d'une course automobile.

Sur la base de ces éléments, nous avons souhaité mener une enquête et votre responsable hiérarchique et le Secrétaire Général vous ont rencontré dès le 8 novembre 2011 afin de vous présenter les éléments communiqués. Au vu de vos remarques très évasives, le Secrétaire Général de POSTE IMMO vous a remis en mains propres le même jour une demande d'explications écrites sur les faits révélés auprès du Référent éthique.

Vous n'avez pas estimé devoir répondre à cette demande, vous contentant de communiquer au Secrétaire Général les coordonnées de votre avocat.

Dans ce contexte, et après avoir eu confirmation des faits par les fournisseurs concernés - CBI et Atalian -, nous vous avons convoqué à un entretien préalable à une éventuelle sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave et avons procédé à votre mise à pied conservatoire, dans l'attente des suites qui seraient données à cette procédure.

Des contacts que nous avons eus avec les deux fournisseurs, afin d'établir dans quelles circonstances ils vous ont fait bénéficier de ces parrainages, il ressort que c'est par l'intermédiaire de votre fonction de Directeur des Achats de POSTE IMMO que vous les avez amenés à entrer en contact avec une association, avec laquelle ils ont passé un contrat de partenariat aux fins de sponsoriser votre participation à des courses automobiles en 2010 et 2011, ces contrats étant reconductibles annuellement, selon leur propre affirmation.

C'est ainsi que vous avez participé en avril 2011 au « Tour auto Optic 2000 », au volant d'une voiture affichant les autocollants de vos deux sponsors « CBI et Atalian », qui sont tous deux parmi les plus importants fournisseurs de POSTE IMMO, dans le cadre de contrats très importants, et avec lesquels vous avez des relations professionnelles en tant que Directeur des Achats.

Au cours de l'entretien préalable, vous ne nous avez fourni aucune explication qui soit de nature à modifier notre appréciation des faits qui vous sont reprochés.

C'est pourquoi, au regard des éléments évoqués ci-dessus, j'ai décidé de procéder à votre licenciement pour faute grave, pour les motifs suivants :

o Manquement grave à votre devoir d'indépendance et de neutralité vis à vis de très gros fournisseurs de l'entreprise, en acceptant un support financier de leur part à des fins purement personnelles, engendrant un risque important de perte d'objectivité et de dépendance pouvant handicaper la défense des intérêts de l'entreprise et de nos clients. Ce manquement est d'autant plus inadmissible que vous occupez la fonction de Directeur des Achats de POSTE IMMO, et que vous avez, à ce titre, eu communication le 4 mars 2011 du Guide éthique de l'entreprise qui mentionne explicitement l'obligation de veiller à la non dépendance vis-à-vis des fournisseurs (page 8) et de « prévenir toute situation de dépendance, de conflits d'intérêts, ou de fraude en respectant les procédures et en alertant en cas d'exposition (relations personnelles avec certains prestataires ou candidats, réception de cadeaux de certains fournisseurs)"(page12). Le guide éthique prévoit un dispositif d'information de votre hiérarchie, dispositif qui aurait du être déclenché et activé par vos soins, ce que vous n'avez jamais fait.

Au-delà de cette obligation fixée par le guide éthique qui est lui-même partie intégrante du règlement intérieur de l'entreprise, la déontologie de votre fonction de Directeur des Achats implique de votre part une exemplarité sans faille. Celle-ci est ici trahie par la publicité de votre affichage dans ce véhicule ainsi sponsorisé, et vous discrédite auprès des collaborateurs des services Achats du Siège dont vous êtes le hiérarchique ou en régions.

° En vous abstenant à tout le moins de nous informer spontanément de la situation, vous avez gravement contrevenu à l'obligation de loyauté qui doit présider à toutes relations contractuelles. Cette obligation de loyauté est prévue par le règlement intérieur de l'entreprise qui stipule en son article 12 ' que les salariés doivent avant toute acceptation de cadeau de la part des fournisseurs en référer à leur responsable hiérarchique'.

° Refus de répondre à la demande d'explications écrites qui vous a été remise le 8 novembre 2011, vous mettant ainsi en situation d'indiscipline envers votre direction.

Cette attitude et ces faits sont extrêmement préjudiciables à l'image et au bon fonctionnement de votre Direction et de l'entreprise, et contrarient directement les efforts collectifs menés par l'ensemble de vos équipes.

Votre comportement est inacceptable et incompréhensible de la part d'un cadre de votre niveau de responsabilité et, qui plus est, occupant la fonction de Directeur des Achats. Il nuit notablement au bon fonctionnement et à l'image de POSTE IMMO y compris jusqu'au niveau du Groupe et auprès des clients qui comptent sur l'exemplarité et le caractère irréprochable de nos achats. Cela porte d'autant plus préjudice aux intérêts de l'entreprise que nos clients sont internes au Groupe LA POSTE.

Cette mesure de licenciement pour faute grave, privative de tout droit à préavis et indemnité de licenciement, sera effective à compter de la présentation de ce courrier à votre domicile.'

Monsieur Pascal Z a contesté son licenciement et a saisi le conseil de prud'hommes.

Par jugement du 19 février 2013, le conseil de prud'hommes de Paris a requalifié le licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse, a fixé le montant du salaire moyen à la somme de 12154,82 euros et a condamné la société POSTE-IMMO au paiement de :

- 12683,56 euros à titre de rappel de salaire sur la part variable sur objectifs 2011,

- 36464,47 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 3646,44 euros au titre des congés payés afférents,
- 12154,82 euros à titre d'indemnité de licenciement,
- 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile outre les intérêts de droit.

Il a aussi ordonné la remise des documents sociaux conformes et a débouté les parties pour le surplus.

Monsieur Z a fait appel de cette décision et la société POSTE-IMMO a relevé appel incident.

Par conclusions visées au greffe le 29 juin 2016, au soutien de ses observations orales auxquelles il est expressément fait référence en ce qui concerne ses moyens, Monsieur Z demande à la cour l'infirmité partielle du jugement en ce qu'il a considéré le licenciement fondé et la condamnation de la société au paiement de :

- 350000 euros de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 3000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions visées au greffe le 29 juin 2016, au soutien de ses observations orales auxquelles il est expressément fait référence en ce qui concerne les moyens, la société POSTE-IMMO sollicite l'infirmité du jugement qui a requalifié le licenciement pour faute grave et condamné la société en paiement ; le rejet des demandes adverses et la restitution des sommes déjà réglées.

Sur la part variable, elle demande que la rémunération soit fixée à la somme de 9873,60 euros y compris les congés payés. Elle sollicite enfin la somme de 3000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour plus ample exposé des faits de la procédure et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs conclusions visées par le greffier et développées lors de l'audience.

## MOTIFS

Sur la rupture du contrat de travail

La faute grave résulte de faits imputables au salarié constituant une violation des obligations du contrat de travail, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et justifie la rupture immédiate du contrat de travail ; il appartient à l'employeur seul, lorsqu'il allègue la faute grave, d'en apporter la preuve et lorsqu'un doute subsiste, il profite au salarié

Il résulte des articles L.1234-1 et L.1234-9 du code du travail que, lorsque le licenciement est motivé par une faute grave, le salarié n'a droit ni à un préavis ni à une indemnité de licenciement.

A défaut de faute grave, le licenciement pour motif disciplinaire doit reposer sur des faits précis et matériellement vérifiables présentant un caractère fautif réel et sérieux.

Le licenciement de Monsieur Z est intervenu pour un seul motif : celui d'avoir par l'intermédiaire de sa fonction de Directeur des Achats de POSTE IMMO mis en contact les

sociétés CBI et ATALIAN avec l' Association PHALT, avec laquelle ils ont passé un contrat de partenariat aux fins de sponsoriser la participation du salarié à des courses automobiles en 2010 et 2011.

Monsieur Z ne conteste pas les faits mais indique qu'il n'est pas adhérent de l'association, qu'il n'a fait que participer à ses manifestations et l'aider dans la recherche de sponsors ; qu'il n'a pas fait état de sa qualité professionnelle pour recueillir les sponsors ; qu'il ne disposait pas dans le cadre de ses fonctions, des moyens pour pouvoir octroyer un avantage à un client ou fournisseur puisqu'il n'avait pas de délégation de signature pour opérer des commandes et ne disposait d'aucune responsabilité financière. Il considère que le contrat de sponsoring signé entre l'Association et les deux sponsors ne crée aucune interférence avec ses fonctions et qu'il n'existe aucun risque de déloyauté.

Il précise que son licenciement est en réalité justifié par une mesure de réorganisation intervenue quelques mois après la rupture. Enfin, il soulève la prescription s'agissant d'un licenciement à caractère disciplinaire.

La société POSTE IMMO fait valoir que les faits ne sont pas prescrits au regard de la date de sa connaissance des faits.

Elle estime qu'en violation des obligations résultant du Guide Ethique, le salarié a manqué à son devoir de neutralité en créant une situation de dépendance de la société à l'égard des deux importants fournisseurs et à son obligation de loyauté envers son employeur.

Elle conteste les dénégations adverses et indique que même si Monsieur Z n'est pas membre de l'Association, il en est un pilote, le photographe officiel et l'aide dans la recherches de sponsors ; que même si Monsieur Z n'était pas en lien contractuel avec les sociétés CBI et ATALIAN, il est à l'initiative de leur démarchage et les deux fournisseurs importants de POSTE IMMO ne pouvaient ignorer ses fonctions au sein de l'entreprise.

Elle fait valoir ensuite que la fiche de poste de Directeur d'achats prouve que Monsieur Z disposait de responsabilités importantes dans le cadre des marchés passés avec les fournisseurs et dans le processus de décision en matière d'achat.

Elle conteste enfin, le lien entre la décision de licenciement et la réorganisation intervenue dans l'entreprise plusieurs mois plus tard.

Au vu des éléments du dossier, il convient au préalable d'écarter le moyen tiré de la prescription, aucun élément ne permettant d'établir que l'employeur ait été informé des faits avant le message de Monsieur Villaret du 4 novembre 2011.

Il convient de rappeler que le guide Ethique annexé au règlement intérieur a valeur contractuelle entre les parties et ses dispositions s'imposent au salarié comme à l'employeur.

Il ressort de ce Guide que le personnel se doit, à l'égard des fournisseurs et prestataires, de veiller à « assurer une mise en concurrence effective permettant des réponses diverses et de qualité et l'égalité de traitement de tous les candidats' À prévenir toute situation de dépendance, de conflit d'intérêts ou de fraude en respectant les procédures et en alertant cas d'exposition (relations personnelles avec certains prestataires candidats, réception de cadeaux de certains fournisseurs). A informer la

hiérarchie en cas de réception de cadeaux en toute transparence et pour nous protéger' » Ces dispositions visent à éviter les situations de dépendance à l'égard de clients fournisseurs ou prestataires et sont également reprises dans les paragraphes relatifs à l'intégrité et à la loyauté du personnel et celui relatif aux responsabilités à l'égard des clients.

Monsieur Z était soumis à ces dispositions et sa fiche de poste fait apparaître que sa qualité de Directeur des Achats le plaçait à un degré de responsabilité particulièrement important dans le cadre de la réalisation des marchés publics et des choix stratégiques à l'égard des fournisseurs. Il se devait en conséquence, de manifester une particulière vigilance face à la dépendance que pouvaient générer les faits qui lui sont reprochés.

A la lecture des pièces, il est établi que le salarié intervenait dans l'Association et qu'il a tiré avantage du financement des sponsors en participant à plusieurs courses en qualité de pilote.

L'employeur est bien fondé à soutenir que la qualité de fournisseurs des deux sponsors était connue du salarié qui le reconnaît et qu'au regard de l'importance des liens professionnels entretenus avec ces sociétés, elles ne pouvaient ignorer la nature des fonctions exercées par le salarié.

Il s'en déduit qu'au niveau de hiérarchie auquel Monsieur Z se trouvait, cette situation présentait un risque de placer la société en situation de dépendance à l'égard de ces deux partenaires économiques ; qu'il se devait avant d'entreprendre toutes démarches auprès d'un collaborateur de son entreprise, d'informer au préalable la société et avoir l'aval de son supérieur hiérarchique.

Cette obligation de transparence s'avérait d'autant plus nécessaire qu'en novembre 2009, Monsieur Z avait déjà sollicité le service de la communication de la société pour un sponsoring au bénéfice de l'Association et qu'aucune suite favorable n'y avait été donnée. Madame GUIGNER indique dans son attestation, que cette décision négative avait été rendue du « fait qu'il s'agissait d'un projet qui ne rentrait aucunement dans les objectifs de communication externe de l'entreprise et par le fait qu'il s'agissait d'une demande de financement concernant le hobby d'un collaborateur de l'entreprise' »

Les faits ainsi établis constituent une faute du salarié de nature à rendre impossible la poursuite du contrat de travail. Toutefois, l'importance du préjudice occasionné à la société est relatif, dans la mesure où il n'est pas établi qu'au moment des faits, Monsieur Z ait été en relation professionnelle directe avec l'une ou l'autre des sociétés sponsors et qu'aucune collusion n'a été relevée. En l'état, le préjudice ne peut s'évaluer qu'en terme d'image pour l'entreprise.

Dès lors, c'est par une décision pertinente que les premiers juges, après examen de l'ensemble des pièces produites par les parties, ont considéré que les faits allégués étaient matériellement établis mais ont requalifié le licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse. Le jugement sera confirmé sur ce point.

Sur la demande incidente concernant la part variable de rémunération pour 2011

La société POSTE IMMO sollicite l'infirmité de la décision prud'homale qui a fixé la part variable à 12683,56 euros. Elle expose que Monsieur Z n'a réalisé que partiellement ses objectifs pour 2011 à hauteur de 40 % ; que l'évaluation de ces objectifs n'a pas été contestée

par le salarié et qu'en conséquence, au regard d'un salaire moyen fixé à 10199,82 euros, la part variable devait être évaluée à la somme de 9873,60 euros.

Le salarié sollicite la confirmation du jugement.

Aux termes de l'article R.1234-4 du code du travail, le salaire de référence est calculé :

' 1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement,

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.'

A l'appui de l'attestation Pôle Emploi récapitulant les douze derniers salaires et les primes et indemnités versées, le salaire moyen mensuel brut de référence qui doit être calculé sur la moyenne des douze derniers mois, sera évalué à hauteur du montant fixé par les premiers juges, soit 12154,82 euros.

Il résulte du contrat de travail de Monsieur Z qu'il bénéficie d'une 'rémunération variable de 20% du salaire fixe conditionné par l'atteinte des objectifs qui seront définis d'un commun accord au cours de la période d'essai '.

L'évaluation des objectifs établie en février 2012, le courrier d'information faite au salarié le 14 février 2012 et l'attestation de Monsieur TRAN, établissent que sur 2011, le salarié n'a atteint que 40% de ses objectifs.

Néanmoins, l'employeur ne fournit aucun document conventionnel permettant de préciser les modalités d'attribution de la rémunération variable au prorata du pourcentage d'objectif atteint. Il n'établit pas non plus avoir informé le salarié des modalités de calcul de sa part variable. Dès lors, c'est à bon droit que les premiers juges ont condamné l'employeur à verser au salarié l'intégralité du solde de la part variable de rémunération.

**PAR CES MOTIFS**

**CONFIRME** le jugement entrepris ;

**Y** ajoutant,

**VU** l'article 700 du code de procédure civile ;

**DIT** n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile ;

**CONDAMNE** Monsieur Z aux dépens.

**LE GREFFIER**

**LE PRÉSIDENT**