

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 11
ARRÊT DU 28 Octobre 2016
(n° , 8 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 12/12046
Décision déférée à la Cour : jugement rendu le 15 Novembre 2012 par le Conseil de prud'hommes - Formation de départage de PARIS - RG n° 10/06143

APPELANTE

SAS INTERNATIONAL MANAGEMENT GROUP (IMG)
adresse [...]
représentée par Mr Valérie AIDENBAUM, avocat au barreau de PARIS, toque : P0389

INTIME

Monsieur Pierre Z PARIS
représenté par Mr Isabelle DOR, avocat au barreau de PARIS, toque : E1679

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 Madame Valérie AMAND, Conseiller, chargé du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Madame Marie-Luce CAVROIS, Président.

Madame Valérie AMAND, Conseiller.

Monsieur Christophe BACONNIER, Conseiller.

Qui en ont délibéré

Greffier : Madame Ulkem YILAR, lors des débats.

ARRÊT :

- 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 Marie-Luce CAVROIS, Président et par Madame Ulkem YILAR, Greffier, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCÉDURE

Par contrat conclu le 24 juillet 2006, Mr Pierre Z , né le [...] , a été engagé, à compter du 28 août 2006, en qualité de booker, statut d'employé par la SAS INTERNATIONAL MANAGEMENT GROUP (ci-après la SAS IMG) moyennant un salaire annuel brut de base de 40.000 euros versé sur 12 mois, et en dernier lieu un salaire mensuel brut de 3.570,83 euros.

Par courrier du 29 mars 2010, il a été convoqué à un entretien préalable au licenciement fixé au 6 avril suivant.

M. Pierre Z a été licencié pour faute grave par courrier du 9 avril 2010.

Son employeur lui reproche de ne pas avoir respecté les règles de confirmation d'un booking réalisée par un mannequin et d'avoir accepté un règlement en espèces.

Contestant ce licenciement par courrier du 9 avril 2010, il a saisi le 5 mai 2010 le conseil de prud'hommes de Paris aux fins de voir condamner la SAS IMG à lui verser différentes sommes à la suite de la rupture de son contrat de travail.

Par jugement rendu le 15 novembre 2012 par le juge départiteur, le conseil de prud'hommes de Paris:

- a dit que le licenciement de Mr Pierre Z est dépourvu de cause réelle et sérieuse et a condamné la SAS IMG à rembourser à Pôle Emploi les indemnités chômage éventuellement versées à Mr Z , et ce dans la limite de six mois
- a condamné la SAS INTERNATIONAL MANAGEMENT GROUP à payer à Mr Z :
- 32 137,47 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 2 559,10 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement,
- 7 141,66 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 714,16 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis,
- 10 000 euros de dommages et intérêts pour licenciement vexatoire
- a dit que les intérêts au taux légal courent à compter du 10 mai 2010 pour les créances salariales et à compter du prononcé de la présente décision pour les autres sommes allouées
- a condamné la SAS IMG à verser à Mr Z la somme de 4 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile
- a débouté les parties du surplus de leurs prétentions
- a condamné la SAS IMG aux entiers dépens.

Le 21 décembre 2012, la SAS IMG a interjeté appel de ce jugement notifié le 29 novembre 2012.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Par conclusions visées par le greffier le 5 février 2016, la SAS IMG demande à la cour de:

A TITRE PRINCIPAL :

- dire et juger que le licenciement de Mr Pierre Z pour fautes graves est parfaitement justifié.

En conséquence :

- infirmer le jugement du 15 novembre 2012,

- rejeter l'ensemble des demandes, fins et prétentions de Mr Pierre Z comme étant particulièrement mal fondées.

EN TOUT ETAT DE CAUSE :

- constater que Mr Pierre Z n'établit nullement son préjudice,

- condamner Mr Pierre Z à verser la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions visées par le greffier le 5 février 2016, Mr Pierre Z demande à la cour de :

- CONSTATER le caractère non contradictoire de la communication tardive, le 22 janvier 2016, des pièces adverses n°18 à 21 et les ECARTER des débats

- CONFIRMER le jugement en ce qui concerne l'allocation d'une indemnité compensatrice de préavis de 7.141,66 euros, d'une indemnité compensatrice de congés payés de 714,16 euros et d'une indemnité légale de licenciement de 2.559,10 euros, assortie des intérêts légaux en application de l'article 1154 du Code civil

- L'INFIRMANT PARTIELLEMENT :

- REQUALIFIER le contrat de travail de Mr Z en contrat de cadre

- SOMMER la société INTERNATIONAL MANAGEMENT GROUP et son établissement IMG Models de faire le nécessaire, sous contrôle de votre cour, pour l'inscription aux caisses AGIRC ARRCO dans la catégorie «'cadre'»

- CONDAMNER celle-ci au paiement d'une somme portée à 69.470 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse .

- LA CONDAMNER au paiement de dommages intérêts pour licenciement vexatoire pour une somme portée à 50.000 euros

- LA CONDAMNER en outre au paiement d'une somme de 5.000 euros à titre de dommages intérêts pour abus de droit dans la conduite de la procédure d'appel

La CONDAMNER au paiement d'une somme portée de 7.000 euros à 9.000 euros, sauf à parfaire, au titre de l'article 700 CPC

La CONDAMNER au paiement des dépens, dont distraction au bénéfice de Mr DOR

ORDONNER l'exécution provisoire de l'arrêt à intervenir.

A l'audience des débats, l'intimé s'est étonné d'avoir reçu seulement le 22 janvier 2016 une attestation du mannequin en cause dont elle considère que c'est probablement un faux mais se dit prête à plaider et reprend ses écritures.

La société appelante qui allègue avoir reçu de nouvelles pièces en décembre et y avoir répliqué en janvier 2016 indique que l'avocat de l'intimé ne saurait demander le rejet de cette pièce et que si une plainte pénale dont elle n'a pas eu connaissance a été déposée comme l'affirme l'avocat de l'intimé, elle demande la radiation de l'affaire.

En l'absence de justification par l'avocat de l'intimé d'une quelconque plainte pénale, l'affaire a été retenue et les avocats ont soutenu leurs écritures; sur la demande nouvelle de reclassification de l'intimé, la société fait valoir qu'elle n'est pas soumise à une quelconque convention collective en sorte que c'est la loi qui s'applique.

L'affaire a été mise en délibéré pour mise à disposition au 6 mai 2016.

En cours de délibéré, les parties ont informé la cour de leur accord pour bénéficier d'une médiation après en avoir reçu information à l'audience des débats. Une ordonnance de médiation a été rendue le 14 mars 2016 qui a désigné une médiatrice.

Par courrier en date du 3 juin 2016, la médiatrice a fait savoir à la cour que les parties n'étaient pas parvenues à trouver un accord.

L'affaire a été rappelée à l'audience du 7 juin 2016 pour dépôt des dossiers de plaidoiries et l'affaire a été mise en délibéré au 30 septembre 2016.

MOTIVATION

Sur la demande de rejet des débats de pièces

L'intimée demande le rejet des pièces 18 à 21 et principalement de la pièce 18 (attestation de Mégan X.) au motif de leur tardiveté et du non-respect par la société appelante du calendrier de procédure fixé par la cour à une précédente audience du 24 mars 2015.

Mais si l'article 446-2 du code de procédure civile prévoit que «le juge peut écarter des débats des prétentions, moyens et pièces communiqués sans motif légitime après la date fixée pour les échanges et dont la tardiveté porte atteinte aux droits de la défense», il n'apparaît pas en l'espèce que la communication des pièces 18 à 21 faite le 22 janvier 2016 à 15h35 -page 2 des écritures de l'intimé- effectivement tardive au vu du calendrier de procédure fixé et de l'ancienneté du litige (appel du 21 décembre 2012) ait porté atteinte aux droits de la défense, dans la mesure où l'intimée qui n'a pas souhaité le renvoi ni la radiation de l'affaire, a disposé d'un délai suffisant (13 jours) pour en discuter contradictoirement avant l'audience des débats, ce qu'elle n'a d'ailleurs pas manqué de faire longuement dans ses conclusions (pages 2 à 5), en sorte qu'il n'y a pas atteinte aux droits de la défense.

Dans ces conditions il convient de débouter Mr Pierre Z de sa demande de rejet des débats des pièces querellées.

Sur la demande de reclassification

Par une nouvelle demande devant la cour, recevable en application de l'article R.1452-7 du code du travail, Mr Pierre Z demande à être qualifié de cadre et de sommer en conséquence la SAS IMG et son établissement IMG Models de faire le nécessaire, sous le contrôle de la cour, pour l'inscription aux caisses AGIRC ARRCO dans la catégorie «cadre».

Se référant à la «formule» de la convention nationale AGIRC et ARRCO du 14 mars 1947 et

spécifiquement à son article 4, il soutient qu'il répond à un des trois critères conventionnels, à savoir qu'il exerçait des fonctions impliquant initiative, responsabilité et «'pouvoir être considéré comme ayant délégation de l'autorité du chef d'entreprise'» ; il ajoute que les clauses de mobilité géographique, de non-démarchage, de non-concurrence et de respect de la confidentialité insérées dans son contrat de travail dénoncent une autonomie et une responsabilité marquées; que la définition du poste de booker donnée par la société elle-même montre que ce poste est nécessairement un poste à responsabilité, et que son discernement, son efficacité et ses diligences sont directement à la source de la bonne marche de la société; que ses activités quotidiennes correspondent au descriptif du poste et produit (pièce 24) un tableau des prestations effectuées confirmées et facturées pour le compte de la société avec des clients d'importance dans le monde de la mode et de la beauté; que l'importance du poste de booker est soulignée par différentes publications de presse (pièces 25, 26) et que le statut de cadre a été reconnu au booker d'une autre agence selon attestation produite (pièce 27).

La SAS IMG taisante sur ce point dans ses écritures s'est bornée à l'audience des débats à indiquer que la société n'est soumise à aucune convention collective et que seule la loi serait applicable pour retenir la qualification de cadre qu'elle a dénié au salarié.

Au vu des moyens débattus et des pièces versées, la cour observe que le contrat de travail indiquait expressément que «'compte tenu de ce que les activités principales de la société sont l'organisation d'événements sportifs ainsi que l'assistance de sportifs et de mannequins pour la promotion et le suivi de leur carrière, aucune convention collective n'est applicable à l'entreprise'» ; par suite, le salarié ne peut se prévaloir de la convention collective Agirc Arco dont il n'explique pas en quoi elle s'appliquerait au salarié en contradiction avec la clause contractuelle sus citée. En toute hypothèse, le salarié ne démontre pas que les conditions d'exercice effectif de sa fonction étaient celles d'un cadre, dès lors qu'il est établi qu'il travaillait sous la subordination d'un supérieur hiérarchique, qu'il n'avait aucune mission d'encadrement ni véritable autonomie puisqu'il devait rendre compte des bookings effectués selon un logiciel contrôlé par la direction, ainsi que cela est indiqué infra. Par suite, le salarié est débouté de sa demande nouvelle d'inscription aux caisses Agirc et Arco.

Sur le bien-fondé du licenciement

Il convient de rappeler à titre liminaire que la lettre de licenciement fixe les limites du litige et qu'il incombe à l'employeur qui a licencié un salarié pour faute grave, d'une part d'établir l'exactitude des faits imputés à celui-ci dans la lettre, d'autre part de démontrer que ces faits constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de ce salarié dans l'entreprise pendant la durée limitée du préavis en cas de doute, il profite au salarié.

En l'espèce, la lettre du 9 avril 2010 énonce les motifs suivants :

«En qualité de Booker gérant les intérêts de Megan X., mannequin représenté par IMG Models, tu as conclu un contrat de mise à disposition avec la société Chopard, les 17 et 20 mars 2010 pour une somme de 3000 euros. Selon la procédure habituelle et automatique de confirmation d'une prestation pour mannequin, tu aurais dû indiquer cette mise à disposition dans le logiciel « CDS» en tant que « mise à disposition » confirmée via notre agence, actionnant a) la prise de connaissance par les services financiers et b) les diverses formalités préalables et obligatoires à la prestation, et en particulier la déclaration préalable à

l'embauche, la demande d'autorisation de travail et la facturation. Or nous avons « découvert » l'existence de ce booking « enregistré » non conformément à la procédure habituelle, en apprenant que tu avais directement perçu une enveloppe de 3000 euros en espèces. Après enquête, notamment sur le logiciel, nous avons donc pu constater l'existence du booking correspondant en « simple information ». Nous avons en outre et bien évidemment interrogé Megan X. , le mannequin concerné. Cette dernière nous a d'abord indiqué avoir reçu 2500 euros en espèces au titre de cette prestation avant de se raviser et quelque jours après, de nous indiquer avoir finalement reçu 3000 euros !. Lors de l'entretien préalable, et tu as argué d'une « erreur de manipulation » lors de la saisine des informations dans « CDS » en raison de la période chargée des défilés et tu as confirmé qu'il s'agissait bien d'une prestation confirmée par l'Agence. Tu as également expliqué à Thierry X. n'avoir été informé par le client d'un paiement en espèces pour cette prestation qu'à l'issue de son déroulement. Thierry X. t'a répondu avoir toujours été clair et constant sur le fait qu'IMG Models n'acceptait pas les prestations payées en espèce et que tu aurais dû venir lui en parler sans délai ; tu lui as répondu ne lui avoir rien dit car tu ne savais pas comment gérer le problème et avoir, ensuite, tardé à lui en parler car tu étais débordé. Tu lui as indiqué avoir remis la totalité des 3000 euros à Megan X. et avoir informé cette dernière de son obligation de reverser à IMG Models la commission d'agence de 20 % ainsi que notre commission clients de 20 %. Tes explications sont absolument incohérentes : comme tu le sais pertinemment, en tant que Booker expérimenté, toute prestation confirmée via l'agence de mannequins nous oblige, en tant qu'employeur, à conduire toute formalité nécessaire à la mise à disposition du mannequin; à défaut, nous sommes coupables de travail dissimulé, constitutif, nous te le rappelons, d'un délit pénal. Tes justifications ne sont pas pertinentes et tout laisse à penser, compte tenu de ton expérience dans le métier, que tu as entendu faire bénéficier le mannequin, et toi-même, d'un versement en espèces, sans commission d'agence. Ce faisant, tu as fait courir à l'agence et ses représentants un risque pénal, ce qui est hautement répréhensible. Plus grave encore, tu as eu en projet d'encaisser personnellement des espèces, comportement constitutif de détournement à l'encontre de la société, pour lequel nous pourrions porter plainte. Enfin tu as fait accepter à un mannequin un schéma aussi illégal qu'inacceptable, exposant elle-même au risque encouru par un travailleur clandestin (non indemnisation en cas d'accident du travail notamment) et la rendant coupable ou complice du non-paiement de notre commission. Ce faisant, tu nous as également fait courir le risque d'une action de Chopard à notre encontre pour non-respect de la réglementation relative aux agences de mannequins.

Notre lien de confiance est manifestement et irrémédiablement rompu et nous ne pouvons nous permettre de conserver au sein de notre personnel un booker qui se livre à de tels agissements qui constituent à l'évidence des fautes graves.'».

Le premier grief est relatif au non-respect de la procédure interne partiellement contesté par le salarié; il convient à l'employeur de rapporter la preuve de cette procédure et de sa violation par le salarié.

Or il ressort des attestations circonstanciées de trois salariés dont un autre booker de la société relativement à l'utilisation du logiciel CDS que:

- le logiciel permet de gérer le planning des mannequins et le booking réalisé par les Booker ; ainsi lorsqu'une prestation d'un mannequin est envisagée mais pas encore confirmée le booker l'intègre dans le logiciel sous forme d'option ou de simple information (en renseignant

l'identité du mannequin) dont le code couleur est jaune et qui permet de bloquer l'agenda du mannequin; l'option jaune peut ensuite être transformée: i) soit en confirmation pure et simple d'une mission organisée par IMG Models : le booker intègre cette confirmation, code couleur rouge avec une écriture en blanc; cette confirmation génère un contrat de mise à disposition qui sera signé par le booker, les informations relatives à la salariée pour la DUE et la demande d'autorisation de travail pour les mannequins étrangers, ainsi qu'une facture dont le montant apparaît informatiquement; ii) soit en une information d'une prestation à réaliser non pas par IMG Models mais par une entité tierce (une autre agence amenée à représenter les intérêts du mannequin : code couleur rouge avec une écriture en bleue; dans ce cas, la prestation ne génère aucun contrat pour IMG Models étrangère à la prestation; le booker coche en outre dans le logiciel la rubrique «Direct Booking'» signifiant que le mannequin réalise un travail «ailleurs'» directement avec une autre entité.

Enfin, le code du booker qui a renseigné le logiciel figure sur l'agenda électronique du logiciel.

Lorsque la prestation est confirmée et organisée par IMG Model, le booker signe le contrat de mise à disposition du mannequin.

Ces explications sont corroborées par l'exemple d'une prestation précédente de Megan X. le 7 mars 2010 (pièce 5 de l'employeur) bookée par Mr Pierre Z avec un contrat de mise à disposition signé par ce dernier, une confirmation de mission apparaissant en rouge avec une écriture en blanc et une facture.

Or les prestations reprochées au salarié les 17 mars et 20 mars 2010 apparaissent bookées par le salarié dans le logiciel en code rouge avec écriture bleue et cochées en «Direct Booking'» (pièce 6 de l'employeur), alors qu'il n'est pas contesté que les prestations litigieuses ont été réalisées au profit de IMG Model et devaient donner lieu à commission.

En l'état de ces éléments non sérieusement critiqués par le salarié qui se borne à tirer argument de ce que la mission apparaît en rouge et donc a été confirmée par lui, en passant sous silence les deux codes rouges possibles, tels qu'indiqués plus haut qu'il connaissait parfaitement compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise et pour les avoir utilisés correctement lors d'une précédente et récente prestation.

L'erreur dans le suivi de la procédure interne est ainsi établie par l'employeur, cette erreur ayant eu pour effet de ne pas générer de contrat de mise à disposition, ni facture ni les autorisations administratives nécessaires pour l'emploi de Megan X., mannequin.

Par ailleurs, s'agissant du paiement en espèces de la prestation, le salarié ne conteste pas ce fait mais explique que ce n'est pas à son initiative mais à celle du client, qu'il a été mis devant le fait accompli et que cela correspond à une pratique en vigueur pour les petits montants comme cela résulterait de l'attestation du coursier ; il conteste la valeur probante de l'attestation contraire émanant d'une salariée de la SAS IMG compte tenu du lien de subordination; il ajoute qu'il a remis l'intégralité du paiement au mannequin en lui rappelant la nécessité de payer la commission, ce qui exclut toute intention frauduleuse de sa part ; il nie avoir conservé les 500 euros de commission puisque IMG a récupéré les fonds lui revenant auprès du mannequin et a continué à travailler avec cette dernière et demande à bénéficier de la règle selon laquelle le doute doit bénéficier au salarié ; enfin, il ajoute que ce paiement isolé et exceptionnel à une période de surcharge de travail ne peut constituer une faute grave au

regard notamment de son ancienneté sans aucun antécédent disciplinaire et de sa probité professionnelle attestée par un précédent employeur (pièce 9).

Mais contrairement à ce qu'indique le salarié, la pratique de paiement en espèces pour les bookers ne résulte pas clairement de l'attestation du coursier qui s'étonne de ce qu'un pli contenant de l'argent devait être remis à Mr Pierre Z alors que les plis contenant de l'argent devaient normalement être remis à Mr X., directeur administratif et financier. En outre par une attestation respectant les exigences de forme de l'article 202 du code civil et non arguée de faux, une collègue de l'appelant témoigne de ce que cette pratique de paiement en espèces d'une prestation était interdite.

Par suite, c'est fautivement que le salarié a accepté que la prestation du mannequin soit payée en espèces et qu'il lui a remis la somme de 3.000 euros à ce titre.

En revanche, il reste un doute sur le fait que le salarié ait effectivement tenté de garder la commission de 500 euros; en effet, si le mannequin concerné atteste le 17 novembre 2015 (pièce 18 de l'employeur) que Mr Z lui aurait indiqué qu'elle serait rémunérée en espèces, qu'elle a reçu 2500 euros en espèces, que Mr Z lui aurait rendu 500 euros en lui demandant de dire à M. X. qui s'étonnait des conditions de paiement de cette prestation qu'elle avait reçu la totalité des 3.000 euros, commission comprise, cette pièce datant de plus de cinq ans après les faits, qui n'est pas manuscrite et qui émane d'un mannequin qui souhaite continuer à travailler pour l'agence n'est pas exempte de partialité et ne convainc pas la cour.

En définitive, si le projet de conserver la commission de 500 euros n'est pas suffisamment établi, le doute devant profiter au salarié sur ce point, en revanche, les griefs de non-respect de la procédure de booking et de paiement de prestation en espèces en contradiction avec les règles de l'entreprise, sont avérés et constituent une faute justifiant le licenciement du salarié; à cet égard, la surcharge de travail invoquée n'est pas établie et ne peut en toute hypothèse pas expliquer l'acceptation de paiement en espèces.

En revanche, au vu de la relative ancienneté du salarié, du fait qu'il n'a pas d'antécédent disciplinaire et que la société a récupéré auprès du mannequin la somme reçue en espèces, la cour considère que les fautes commises n'étaient pas d'une gravité telle qu'elles empêchaient le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la période du préavis.

En l'absence de faute grave, le salarié est fondé à obtenir le salaire correspondant à la période de la mise à pied à titre conservatoire, une indemnité compensatrice de préavis, les congés payés y afférents et une indemnité légale de licenciement; les montants alloués en principal et intérêts à ces divers titres par le jugement déféré n'étant pas critiqués sont confirmés en appel.

En revanche, le licenciement étant justifié par une cause réelle et sérieuse, le jugement qui a alloué des dommages-intérêts de ce chef est infirmé et le salarié débouté de sa demande à ce titre; de même, par voie de conséquence nécessaire, la condamnation de l'employeur au remboursement des indemnités chômage doit être infirmée.

De même il convient, par infirmation du jugement, de débouter Mr Pierre Z de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement vexatoire; en effet, le salarié n'invoque pas de circonstances particulières entourant son licenciement justifié, ni de préjudice distinct de celui déjà réparé au titre de la perte du préavis et de la mise à pied conservatoire; le fait que trois

clients et une directrice d'agence louent les qualités professionnelles du salarié ne démontrent en rien le préjudice moral que le salarié impute à tort à l'employeur.

Sur les demandes accessoires

L'appel de la société étant reconnu partiellement fondé, le salarié doit être débouté de sa demande pour abus de procédure d'appel.

Compte tenu de la présente décision, il convient de débouter les parties de leurs demandes respectives au titre de l'article 700 du code de procédure civile dans la mesure où elles succombent en partie de leurs demandes respectives; de même, chaque partie conservera les dépens de première instance et d'appel qu'elle a exposés dans la mesure où les parties succombent en partie de leurs demandes.

PAR CES MOTIFS

La cour,

Confirme le jugement en ce qu'il a condamné la SAS INTERNATIONAL MANAGEMENT GROUP à payer à Monsieur Pierre Z une indemnité compensatrice de préavis, une indemnité compensatrice de congés payés sur préavis, une indemnité légale de licenciement et les intérêts au taux légal à compter du 10 mai 2010,

L'infirmes sur toutes les autres dispositions,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Déboute Monsieur Pierre Z de sa demande de rejet des débats des pièces 18 à 21,

Dit que le licenciement de Monsieur Pierre Z notifié le 9 avril 2010 par la SAS IMG repose sur une cause réelle et sérieuse,

Déboute Monsieur Pierre Z, de ses demandes d'inscription à l'AGIRC et ARRCO, de ses demandes de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de dommages intérêts pour licenciement vexatoire, de dommages intérêts pour conduite abusive de la procédure d'appel,

Dit que la SAS INTERNATIONAL MANAGEMENT GROUP n'a pas à rembourser à Pôle Emploi les indemnités chômage éventuellement versées à Monsieur Z,

Déboute les parties de leurs demandes respectives sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en première instance et en appel,

Condamne les parties à supporter les dépens de première instance et d'appel qu'elles ont respectivement exposés,

Rejette toute autre demande.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT