

CA Paris, 6, 10, 30-11-2016, n° 13/08890

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 10

ARRÊT DU 30 Novembre 2016

(n° , 09 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 13/08890

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 04 Septembre 2013 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS RG n° f 12/07147

APPELANTE

Madame Yanchun Z
SAINT CLOUD

comparante en personne

assistée de Mr Alexandra DESMEURE, avocat au barreau de PARIS, toque : P0525

INTIMEE

SA SOCIETE GENERALE

N° SIRET : 552 120 222

adresse [...]

75008 PARIS

représentée par Mr Dominique SANTACRU, avocat au barreau de PARIS, toque : P0470

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 10 Octobre 2016, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Mme Stéphanie ARNAUD, Vice-président placé, chargée du rapport.

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

Madame Marie-Antoinette COLAS, président de chambre

Madame Françoise AYMES-BELLADINA, conseiller

Madame Stéphanie ARNAUD, vice président placé faisant fonction de conseiller par ordonnance

du Premier Président en date du 30 juin 2016

Greffier : Mme Caroline CHAKELIAN, lors des débats

ARRET :

- contradictoire

- prononcé par mise à disposition 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-Antoinette COLAS, président de chambre et par Madame Caroline CHAKELIAN, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Madame Yanchun Z a été engagée le 20 octobre 2006 selon un contrat à durée indéterminée par la Société Générale en qualité d'ingénieur organisateur.

Elle a ensuite été affectée au sein de la division GLFI Global Finance, en qualité de chargée de mission pour la coordination du processus de Global Finance.

L'entreprise compte plus de dix salariés. La convention collective applicable est celle de la banque.

Le 23 mars 2012, Madame Z a fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire sans incidence sur sa rémunération.

Le 17 avril 2012, elle a été convoquée à un entretien préalable fixé au 3 mai suivant. Elle a été licenciée pour faute grave par courrier du 11 mai 2012.

Le 18 mai 2012, en application de la convention collective, Madame Z a saisi la commission paritaire de recours interne de la Société Générale. Par avis du 22 juin 2012, la commission paritaire de recours interne a confirmé la décision de licenciement pour faute grave avec un avis partagé entre les représentants employeurs et salariés.

Contestant le bien fondé et les conditions de son licenciement, Madame Z a saisi le conseil de prud'hommes de Paris qui, par jugement du 4 septembre 2013, a partiellement fait droit à ses demandes et condamné l'employeur au paiement des sommes suivantes avec intérêts au taux légal :

- 15.226,24 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés afférents,

- 14.829,20 euros à titre d'indemnité de licenciement,

- 30.000 euros à titre de dommages et intérêts pour condition vexatoire,

- 800 euros au titre des frais de procédure.

Madame Z a interjeté appel de ce jugement, demande à la cour de le confirmer en ce qu'il a condamné la Société Générale au paiement des sommes suivantes :

- 15.226,24 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés afférents,

- 14.829,20 euros à titre d'indemnité de licenciement,

- 30.000 euros à titre de dommages et intérêts pour condition vexatoire,

- 800 euros au titre des frais de procédure,

mais de l'infirmier pour le surplus, statuant à nouveau, de juger que son licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse et de condamner l'employeur au paiement de la somme de 106.301,95 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant de son licenciement.

En tout état de cause, elle réclame la somme de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant de la perte de la valeur de ses actions gratuites et 5.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La Société Générale demande à la cour d'infirmier le jugement déféré en toutes ses dispositions, de débouter la salariée de l'intégralité de ses demandes et de la condamner en conséquence à lui rembourser les sommes perçues dans le cadre de l'exécution provisoire du jugement déféré.

Elle réclame en outre la somme de 3.000 euros au titre des frais de procédure.

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

MOTIFS

Sur le licenciement

Constitue une faute grave un fait ou un ensemble de faits imputables au salarié constituant une violation de ses obligations d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Il incombe à l'employeur d'établir la réalité des griefs qu'il formule.

En l'espèce, la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige est ainsi rédigée :

« Au cours de l'entretien préalable que vous avez eu le 3 mai 2012 avec le Directeur des Ressources Humaines de GLPI, il vous a été reproché les agissements que vous avez commis dans l'exercice de vos fonctions de chargée de la coordination du processus nouveaux produits au sein de SGIB/GLFI.

Lors de cet entretien, vous étiez assistée d'un Délégué du Personnel et le Directeur RH était accompagné de votre Responsable RH. Il vous a informé de notre intention de procéder à votre licenciement pour motif disciplinaire en raison des faits constatés dans le Rapport de l'Audit du 2 avril 2012 et qui vous sont rappelés ci-après.

Vous avez, entre le 16 janvier 2012 et le 12 mars 2012, adressé 47 documents internes SG depuis votre poste professionnel vers deux adresses mails externes dont l'une correspond à votre boîte mail personnelle et l'autre au mail d'une société externe. Ces documents ont pu être extraits directement des messages transmis ou retracés sur le réseau jusqu'à la source.

Parmi ces documents on trouve essentiellement des informations relatives à :

- des nouveaux produits: présentation, comptes rendus de comités, récapitulatifs des conditions. Il s'agit de données qui constituent le savoir-faire de l'entreprise et donc strictement confidentielles et sensibles,

- des opérations ou des projets de titrisation, de financement d'actifs, de dérivés de crédit, de dérivés sur matières premières, de financement export ou de financement immobilier, tant en Europe qu'en Amérique ou en Asie.

La plus grande partie des documents (43 sur 47) ne concernent pas l'Europe mais l'Amérique ou l'Asie ou sont antérieurs à votre prise de poste en juillet 2010, et en conséquence sont sans lien avec des sujets sur lesquels vous avez travaillé directement.

Ces fichiers n'ont pas donné lieu à un travail de votre part puisque aucun d'eux n'a été renvoyé vers votre poste professionnel.

A partir du 5 mars 2012, non seulement vos envois vers l'extérieur se sont intensifiés (4 en janvier 2012, 15 en février 2012 et 28 en mars 2012) mais ils ont, de plus, fait l'objet d'une triple dissimulation en vue de déjouer les contrôles. Vous avez en effet mis en place des procédés particulièrement sophistiqués afin de dissimuler vos envois vers l'extérieur : documents renommés ET dont l'extension a été renommée ET protégés par un mot de passe, utilisation de noms de fichiers et/ou messages à connotation privée. Vous avez même renommé au moins deux fois consécutivement certains fichiers.

Enfin la majeure partie des documents constitue de l'information confidentielle de niveau C2, 14 d'entre eux étant directement estampillés comme tels.

Vous aviez été alertée à de multiples reprises sur les règles à respecter en matière de confidentialité des données et de protection de l'information. En envoyant, de votre poste de travail des documents professionnels confidentiels, à l'extérieur de l'Entreprise, vous avez contrevenu :

- à l'article 4.5 du Règlement Intérieur « Comportement au travail » et, plus particulièrement, l'alinéa 3,
- à la Charte d'Utilisation des Moyens de Communication Électronique annexée au Règlement Intérieur et, plus particulièrement, l'article 2 et les 2 derniers tirets de l'article 3,
- au Code de conduite du Groupe Société Générale,
- à la Charte de déontologie que vous avez signée en janvier 1998 puis en décembre 2010,
- au GLFI origination handbook que vous avez signé en mars 2010 notamment pages 41 et 42,
- au mail de GLF/DIR du 1er mars 2012 relatif à la confidentialité des données.

Ces envois répétés d'informations confidentielles et sensibles à l'extérieur et la volonté de dissimuler ces envois sont constitutifs d'une faute grave. En conséquence, la Société Générale prononce votre licenciement pour motif disciplinaire en application de l'article 27 de la Convention Collective. »

La Société Générale fait valoir en premier lieu qu'elle n'a eu une connaissance suffisamment précise des faits à l'origine du licenciement qu'à compter du dépôt du rapport d'audit, soit le 2 avril 2012 et que par conséquent le délai de prescription ne court qu'à compter de cette date. Elle ajoute que c'est en considération des conclusions du rapport d'audit qu'elle a pris la décision d'engager une procédure de sanction à l'encontre de la salariée.

S'agissant de l'opposabilité des documents internes relatifs à la protection des données informatiques dont il est fait mention dans la lettre de licenciement, la Société Générale précise que lors de son embauche, il a été remis à la salariée une valisette d'accueil contenant le règlement intérieur et son annexe « charte d'utilisation des moyens de communication électronique » ce dont elle a accusé réception. Par ailleurs, ce règlement intérieur et son annexe font partie des affichages obligatoires et sont affichés à chaque étage de l'entreprise. De même, la charte de déontologie et le GLFI origination handbook ont été remis à Madame Z et celle-ci en a expressément accusé

réception. Ce faisant, elle considère que l'ensemble des dispositions invoquées dans la lettre de licenciement ont

été portées à la connaissance de la salariée contrairement à ce qu'elle soutient. Si cette dernière ne les a pas lus, elle ne peut invoquer sa propre carence pour s'exonérer de sa responsabilité.

S'agissant des faits reprochés à la salariée, la Société Générale expose qu'elle a transmis vers deux adresses emails (son adresse personnelle et l'adresse professionnelle de son conjoint) de nombreux documents relatifs à la présentation, aux comptes rendus de comités, aux récapitulatifs des conditions NPC représentant des données qui constituent le savoir-faire de l'entreprise et sont donc strictement confidentiels et sensibles. Parmi ces documents, 12 étaient qualifiés « C2 », un « private and confidential » et un autre « confidential ».

Elle estime que le transfert de données, même cryptées, à l'extérieur de l'entreprise, ne permet pas d'écarter le risque d'une appropriation de ces données. A défaut de pouvoir sécuriser la transmission de ces informations vers l'extérieur, la Société Générale explique qu'elle a purement et simplement interdit ces transferts. L'envoi de tels documents et fichiers constituent donc une imprudence de Madame Z de nature à lui faire courir un risque. Elle explique qu'elle a organisé des

modalités d'accès à distance à ses systèmes d'information qui permettent de garantir la confidentialité et la sécurisation des données et que dès lors, Madame Z aurait pu utiliser une telle procédure.

La Société Générale ajoute que la possession d'un téléphone portable professionnel permettant l'accès à la messagerie personnelle n'est pas contradictoire avec les procédures de sécurité interne dans la mesure où elle contrôle et protège l'utilisation de ce téléphone.

La Société Générale s'interroge par ailleurs sur la concomitance entre l'envie de départ de la salariée et l'envoi de ces données à l'extérieur et constate que Madame Z ne justifie pas en quoi l'utilisation de ces fichiers était nécessaire à l'exécution de tâches confiées par son employeur, au surplus à partir de l'adresse électronique de son époux. En tout état de cause, elle considère que ces envois sont fautifs quel qu'en soit le motif.

Madame Z fait valoir que la Société Générale a essayé par tous les moyens de se débarrasser d'elle au plus vite et à moindre frais pour éviter ses révélations dans le cadre de l'investigation sur les erreurs de valorisation des transactions de dérivés de taux indexé sur le LIBOR et l'EURIBOR, mais également pour la faire échapper au dispositif avantageux du PSE dont elle venait d'être déclarée bénéficiaire directe par la cellule Espace Emploi.

Elle estime que les faits visés dans la lettre de licenciement sont nécessairement prescrits dans la mesure où la procédure disciplinaire a été engagée le 23 mars 2012 soit plus de deux mois après les prétendus faits. Elle explique que l'employeur a nécessairement eu connaissance de ces envois grâce au système d'alertes immédiates.

Madame Z estime par ailleurs que les documents relatifs à la protection des données informatiques ne lui sont pas opposables. Ainsi, elle n'a jamais été véritablement sensibilisée à cet arsenal normatif. Au surplus, quatre des textes visés dans la lettre de licenciement n'ont pas été présentés aux IRP et à l'inspection du travail. Pour le reste, elle estime que l'envoi par courriels de documents internes de présentation, sans aucune valeur juridique contraignante (charte déontologique et GLFI original Handbook) ne démontre pas qu'elle a effectivement pris connaissance de l'exacte tenue de ladite charte, aucun accusé de lecture n'étant versé.

Sur le fond, Madame Z estime qu'elle n'a jamais eu un comportement déloyal ou nui aux intérêts de son employeur comme le prévoit l'article 4.5 du règlement intérieur. S'agissant de l'article 2 de l'annexe relatif à la confidentialité des informations, elle constate qu'il prévoit que les documents à diffusion restreinte C2 peuvent être adressés en messagerie externe ou interne en pièces jointes

chiffrées par un logiciel agréé, ce qu'elle a toujours fait comme cela est rappelé dans le compte rendu de l'entretien du 3 mai 2012. Elle ajoute que la commission paritaire a pu relever que

son supérieur hiérarchique n'avait jamais marqué d'opposition à cette pratique d'envoi qui lui est aujourd'hui reprochée.

Madame Z précise enfin qu'aucune utilisation frauduleuse ou déloyale de ces documents n'est démontrée. Elle explique que les données litigieuses n'ont jamais été transférées à des tiers à l'extérieur mais sur des adresses de messagerie personnelles et familiales pour son propre compte afin de continuer à travailler chez elle.

Elle estime qu'on ne peut lui reprocher d'avoir expédié sur internet des pièces confidentielles ou non, expédition qui au demeurant n'est pas démontrée par la Société Générale « dont le rapport d'audit interne n'établit pas que les mails invoqués auraient été confidentiels à l'époque de leur expédition ou simplement seraient ceux expédiés ».

Sur la prescription

Aux termes 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 n'ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Il appartient à l'employeur d'établir qu'il n'a été informé des faits que moins de deux mois avant l'engagement des poursuites.

Un fait fautif, dont l'employeur a eu connaissance plus de deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement, peut être pris en considération lorsque le comportement du salarié s'est poursuivi dans ce délai.

Le point de départ du délai est constitué par le jour où l'agissement fautif est personnalisé, c'est-à-dire au jour où l'employeur a une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié. Ainsi, lorsqu'une enquête interne est diligentée aux fins de mesurer l'ampleur des fautes commises par un salarié, c'est la date à laquelle les résultats de l'enquête sont connus qui marque le point de départ du délai de deux mois.

En l'espèce, il ressort des pièces versées aux débats que le rapport d'audit commandé par la Société Générale à la suite de la découverte des envois litigieux, a été déposé le 2 avril 2012. Il ressort de la lecture de ce rapport que ce n'est qu'à compter de cette date que l'employeur a eu une connaissance exacte de la situation notamment s'agissant du nombre d'envois et de la nature des fichiers ainsi transférés. Il y a lieu dès lors de considérer que les faits reprochés à la salariée ne sont pas prescrits.

Sur l'opposabilité des documents internes relatifs à la protection des données informatiques

Le règlement intérieur et la charte d'utilisation des moyens de communication électronique

L'article 4.5 du Règlement Intérieur « Comportement au travail » prévoit : « Dans l'exécution de son travail, chaque salarié doit respecter les règles professionnelles, ainsi que les instructions, consignes ou directives internes données par la hiérarchie. Il doit aussi respecter le devoir de loyauté vis-à-vis du groupe Société Générale et ne pas nuire à ses intérêts conformément aux obligations inhérentes à son contrat de travail ». L'article 4.11 « Moyens de communication électronique » stipule : « Les salariés doivent se conformer aux règles de confidentialité et d'utilisation des moyens de communication électronique en vigueur dans l'entreprise telles que définies, après consultation des instances représentatives du personnel de la Société Générale,

dans la charte d'utilisation des Moyens de Communication Électronique qui figure en annexe du présent règlement ».

La charte d'utilisation des moyens de communication électronique définit les règles de confidentialité et les règles d'utilisation en vigueur dans l'entreprise.

En l'espèce, il ressort des pièces versées aux débats que ces documents ont été déposés au greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre et de Paris et transmis à l'inspecteur du travail, respectant ainsi les dispositions légales.

L'employeur produit également l'accusé de réception signé par Madame Z le 21 novembre 2006 attestant que le règlement intérieur de l'entreprise et la charte d'utilisation des moyens de communication électronique lui ont été remis.

Ces dispositions lui sont donc opposables.

Le code de conduite du groupe Société Générale

L'employeur produit l'accusé de réception signé par Madame Z le 21 novembre 2006 attestant que ce code de conduite lui a été remis.

Ce document lui est par suite inopposable.

La charte de déontologie

Ce texte rappelle notamment que « les agents sont tenus de respecter le secret professionnel (') tout agent disposant d'une information confidentielle ne peut communiquer celle-ci à des tiers ou à l'extérieur de la communauté Société Générale que dans la mesure où cette communication est nécessaire à l'exercice de ses responsabilités professionnelles et qu'en appelant l'attention de la ou des personnes auxquelles cette information est communiquée sur le caractère confidentiel de celle-ci, le tout sous réserve du respect du secret professionnel. (') Tout manquement aux règles de déontologie est susceptible de constituer une faute professionnelle et le cas échéant une infraction pénale ; à l'instar des autres fautes professionnelles, il est justiciable des sanctions en vigueur dans l'entreprise et des voies de recours correspondantes ».

La Société Générale produit l'engagement de respecter ces règles de déontologie signé par Madame Z le 18 novembre 2006. Le courriel d'accusé de réception du service de déontologie daté du 12 août 2010 montre que la salariée a validé la nouvelle version de la charte.

C'est donc en vain que cette dernière fait valoir que les dispositions de cette charte ne lui sont pas opposables.

Le GLFI origination handbook et le courriel GLFI du 1er mars 2012

Il est établi que ce document a été envoyé par courriel à l'ensemble du service et que Madame Z a électroniquement accusé réception de ce document le 1er mars 2010. Il lui est par conséquent opposable.

Il apparaît également que Madame Z a été destinataire du courriel de sensibilisation envoyé par la direction le 1er mars 2012, rappelant les règles importantes en matière de secret bancaire et plus particulièrement en termes d'obligation de confidentialité inhérente à l'activité de la banque.

Si ces dispositions ne relèvent pas du règlement intérieur et n'ont donc pas été transmises aux instances représentatives du personnel ou à l'inspecteur du travail, il apparaît qu'elles sont la déclinaison et l'application concrètes des principes et des directives générales de déontologie et

de

loyauté prévues par le règlement intérieur. Elles sont opposables à Madame Z et ce d'autant plus qu'elle en a à chaque fois eu connaissance, peu important qu'elle ait ou non lu les documents qui lui avaient été remis, ce qui relève de sa seule responsabilité.

C'est en vain que Madame Z fait état d'un manque de sensibilisation de son employeur à l'application de ces dispositions, dès lors que ces questions de déontologie et de confidentialité ont fait l'objet de nombreux documents, régulièrement mis à jour et adressés aux salariés. La cour relève que Mme Z n'ignorait pas l'importance de ces questions de déontologie et de confidentialité puisqu'elle a pris le soin de protéger les documents litigieux (cryptage, mot de passe, renommé).

Sur les reproches adressés à la salariée

Si Madame Z fait valoir que le rapport d'audit interne produit par l'employeur n'établit pas que les mails invoqués auraient été confidentiels à l'époque de leur expédition ou simplement seraient ceux expédiés, la cour relève qu'elle ne conteste pas dans le même temps avoir envoyé à plusieurs reprises des documents internes sur sa messagerie personnelle et la messagerie professionnelle de son conjoint. Les envois litigieux, tels que constatés dans le rapport d'audit interne, sont établis.

D'après ce rapport, les documents litigieux étaient classés C1 ou C2. La charte d'utilisation des moyens de communication électronique prévoit que les documents secrets C3 ne peuvent être échangés par internet et que les documents à diffusion restreinte C2 ne peuvent être adressés en messagerie interne ou externe qu'en pièces jointes chiffrées par un logiciel agréé. Le rapport d'audit précise que les documents classés C2 concernent les informations qui ne doivent être communiquées qu'aux personnes directement concernées et précisément identifiées et dont la divulgation non souhaitée pourrait nuire à un projet.

Si Madame Z explique avoir crypté les messages ainsi envoyés afin de respecter la charte d'utilisation des moyens de communication électronique, aucun élément ne permet d'indiquer que le logiciel de cryptage ainsi utilisé était celui agréé par l'employeur.

En tout état de cause, il apparaît que plusieurs documents ont été envoyés sur la messagerie professionnelle de son conjoint. Madame Z ne peut donc arguer d'un usage personnel ou même familial. Dès lors, l'employeur ou n'importe quelle autre personne travaillant dans cette entreprise extérieure aurait pu avoir accès aux dits documents, sans que la Société Générale ne puisse exercer le moindre contrôle.

Le fait que Madame Z ait à sa disposition un téléphone portable professionnel, lui permettant un accès à distance à ses documents de travail, est sans incidence dans le présent débat. En effet, c'est le fait d'avoir utilisé des messageries non contrôlées par l'employeur qui lui est reproché.

Il n'est par ailleurs pas contesté que les salariés de la banque bénéficiaient d'un accès à distance sécurisé, leur évitant ainsi d'envoyer vers des messageries non sécurisées les documents de l'entreprise.

C'est vainement que Madame Z soutient que son supérieur hiérarchique avait connaissance de cette situation et n'a jamais manifesté la moindre opposition. En effet, aucun élément susceptible d'attester d'un tel accord n'est versé aux débats, l'avis des membres désignés par les organisations syndicales auprès de la commission paritaire de recours interne ne faisant que

reprendre les déclarations de la salarié.

De même, aucun élément probant ne permet de retenir que la charge de travail incombant à la salariée était telle qu'elle était contrainte de travailler depuis son domicile étant relevé qu'elle

allègue du fait qu'elle devait régulièrement partir tôt afin d'aller chercher ses enfants.

Enfin, est sans incidence l'absence d'évaluation de son préjudice par l'employeur, la Société Générale ne reprochant pas à la salariée une utilisation frauduleuse ou déloyale desdits fichiers mais leur transmission en violation des règles de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

Dès lors, ces envois à des tiers interdits notamment par la charte de déontologie, et ou expressément autorisés par sa hiérarchie, que Madame Z ne peut justifier par la nécessité de travailler à son domicile, constituent des manquements de sa part à ses obligations professionnelles justifiant son licenciement.

En l'absence d'antécédent judiciaire et de démonstration d'un détournement de données préjudiciable aux intérêts de la banque, ce comportement fautif ne rendait pas nécessaire le départ immédiat de Madame Z de l'entreprise.

Il convient par conséquent de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a considéré que le licenciement de Madame Z reposait non pas sur une faute grave mais sur une cause réelle et sérieuse.

Sur les conséquences financières du licenciement

Selon l'article L.1234-5 du code du travail, lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Aucune faute grave n'étant retenue à l'encontre de la salariée, l'employeur, qui l'a licencié à tort sans préavis, se trouve débiteur envers elle d'une indemnité compensatrice de préavis dont il est tenu de lui verser le montant intégral pour toute la période où elle aurait dû l'exécuter.

En conséquence, il convient de confirmer le jugement déféré sur ce point.

Aux termes de l'article L.1234-9 du code du travail, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement calculée en fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait avant la rupture du contrat de travail.

L'article R1234-4 du même code prévoit que le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié : soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédent le licenciement, soit le tiers des trois derniers mois.

Les articles 26 et 39 de la convention collective prévoient que le salaire de base annuel à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité conventionnel de licenciement exclut toute prime fixe ou exceptionnelle.

Il convient donc d'accorder à Madame Z la somme de 10.269 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, le jugement déféré sera réformé sur le quantum alloué.

Compte tenu de ce qui précède, le jugement sera confirmé en ce qu'il a rejeté la demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur la demande de dommages et intérêts liée aux conditions vexatoires et brutales du licenciement

Madame Z fait valoir qu'elle a subi des pressions et a fait l'objet de man'uvres illicites qui l'ont particulièrement affectée sur un plan psychologique et ayant entraîné plusieurs arrêts maladie.

Elle explique que l'employeur a exercé des pressions à son encontre et essayé de l'intimider pour

qu'elle signe une « reconnaissance de la violation de confidentialité ». Elle a ainsi été retenue contre son gré durant plusieurs heures dans un bureau isolé et sans ouverture sur l'extérieur, en présence de deux auditeurs qui sont allés jusqu'à la menacer afin de tenter de lui extorquer la signature du rapport d'audit.

Elle ajoute qu'elle a déposé plainte pour ces faits et qu'une instruction est en cours.

La Société Générale conteste toute intimidation ou pression sur la salariée. Elle explique que le 23 mars, Madame Z a été reçue par son responsable hiérarchique et une gestionnaire des ressources humaines et qu'il lui a été demandé au cours de cet entretien de signer un document attestant de la destruction des fichiers qu'elle avait envoyés à l'extérieur du groupe, ce que la salariée a refusé de faire.

Elle a ensuite été à nouveau convoquée le 3 avril 2012 pour y rencontrer les deux auditeurs à l'origine de la mission d'audit et prendre connaissance des conclusions de cet audit. Si elle a pu être choquée par ces conclusions, la Société Générale estime pour autant qu'elle n'a fait l'objet d'aucun traitement agressif.

Il ressort des circonstances propres à l'espèce que la rupture a été notifiée à la salariée par courrier qui lui a été adressé personnellement, aucune interpellation n'ayant été faite de façon publique.

Par ailleurs aucun élément objectif ne justifie de l'existence d'actes de pression ou d'intimidation sur la salariée afin qu'elle signe des « aveux ». Le courriel de Monsieur Valade ou le rapport d'enquête de la CPAM ont été établis à partir des déclarations de la salariée, ces éléments ne sont corroborés par aucun témoignage direct. Par ailleurs, les témoignages contradictoires de Monsieur Le Bret et de Monsieur Pillaud ne permettent pas d'établir avec certitude le déroulement des événements.

Au regard de ces éléments, il convient donc de débouter la salariée de sa demande de dommages et intérêts. Le jugement sera infirmé sur ce point.

Sur la demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant de la perte de valeur des actions gratuites

Madame Z fait valoir qu'au jour de son licenciement, elle a perdu le bénéfice de ses attributions d'actions gratuites qui étaient au nombre de 243 soit une valeur estimée à 10.000 euros.

Le licenciement de Madame Z étant fondé sur une cause réelle et sérieuse, elle ne peut prétendre à être indemnisée à ce titre. C'est par conséquent à juste titre que le conseil de prud'hommes a rejeté sa demande. Le jugement sera confirmé sur ce point.

Sur les frais de procédure

Il n'est pas inéquitable que chacune des parties conserve la charge des frais non compris dans les dépens qu'elle a pu exposer, il n'y a donc pas lieu à indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Confirme le jugement déféré en ce qu'il a considéré que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, en ce qu'il a rejeté la demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant de la perte de valeur des actions gratuites et en ce qu'il a condamné l'employeur

au paiement des sommes de 15.226,24 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés afférents, et 800 euros au titre des frais de procédure,

L'infirmes pour le surplus,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Condamne la Société Générale à verser à Madame Z la somme de 10.269 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

Rejette le surplus des demandes,

Laisse à chacune des parties les dépens exposés par elle.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT