

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

COUR D'APPEL DE TOULOUSE
4e Chambre Section 1 - Chambre sociale
10 MAI 2019

N° RG 15/05191

Décision déferée du 17 Septembre 2015 – Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de
TOULOUSE F13/02119

APPELANTE-INTIMÉE

Monsieur B Y

représenté par la SCP CABINET DENJEAN ET ASSOCIES, avocat au barreau de
TOULOUSE

INTIMÉE-APPELANTE

SA SOCIÉTÉ FINANCIÈRE I J (SOFICOR)

représentée par Me Jean ABBO, avocat au barreau de TOULOUSE

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945.1 du Code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 13 Février 2019, en audience publique, devant , M. X et [...] chargés d'instruire l'affaire, les parties ne s'y étant pas opposées. Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

M. X, président

C. PAGE, conseiller

[...], conseiller

Greffier, lors des débats : N.CATHALA

ARRET :

— **CONTRADICTOIRE**

— prononcé publiquement 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 [...], Conseiller ayant participé au délibéré (article 456 du code de procédure civile) en remplacement du président empêché, et par N. CATHALA, greffier de chambre.

FAITS – PROCÉDURE – PRÉTENTIONS DES PARTIES

La SA Société financière I J (Soficor) est la maison mère d'une entreprise familiale fondée par M. K I-J. Elle est une 'holding' regroupant quatre sociétés filiales.

M. B Y a été embauché le 2 mai 1987 par la SA Soficor en qualité de chef comptable du groupe suivant contrat de travail à durée indéterminée régi par la convention collective nationale du commerce de gros, biscuiterie et confiserie alimentaire. A compter de l'année 1995, il a occupé les fonctions de directeur financier du groupe, statut cadre dirigeant.

Après avoir été convoqué par courrier du 6 juin 2013 à un entretien préalable au licenciement fixé au 18 juin 2013 et assorti d'une mise à pied à titre conservatoire, il a été licencié par courrier du 25 juin 2013 pour faute grave.

Le salarié a saisi le conseil de prud'hommes de Toulouse le 2 septembre 2013 pour contester son licenciement et demander le versement de diverses sommes.

Le conseil de prud'hommes de Toulouse, section encadrement, par jugement du 17 septembre 2015 a jugé que le licenciement de M. Y repose sur une cause réelle et sérieuse et non sur une faute grave et, a, en conséquence, condamné la SA Soficor à verser à M. Y les sommes suivantes :

24 063,93 euros au titre du préavis, outre la somme de 2 406,35 euros au titre des congés payés y afférents ;

4 489,84 euros au titre du remboursement de la mise à pied à titre conservatoire ;

88 635,48 euros au titre de l'indemnité pour licenciement ;

1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Il a également ordonné la régularisation des documents sociaux sans astreinte et l'exécution provisoire sur 24 063,93 euros' et condamné la SA Soficor aux dépens.

Par déclaration du 28 octobre 2015 parvenue au greffe de la cour d'appel de Toulouse, M. B Y a interjeté appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 2 octobre 2015 enrôlé sous le numéro RG 15/05191.

Par déclaration du 30 octobre 2015 parvenue au greffe de la cour d'appel de Toulouse, la SA Soficor a interjeté appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 2 octobre 2015 enrôlé sous le numéro RG 15/05235.

Par ordonnance de jonction n° 2015/203 du 27 novembre 2015, les deux procédures ont été jointes sous le numéro RG 15/05191.

Par conclusions visées au greffe le 8 février 2019, reprises oralement à l'audience et auxquelles il est expressément fait référence, M. B Y demande à la cour :

— de rejeter les pièces numérotées 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 40, 41 et 48 produites en violation du principe du contradictoire ;

— de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a dit que son licenciement ne repose pas sur une faute grave et en ce qu'il a condamné la SA Soficor à lui verser les sommes suivantes :

24 063,93 euros au titre de l'indemnité de préavis ;

2 406,39 euros à titre de complément d'indemnité de congés payés sur préavis ;

4 489,84 euros à titre de rappel de salaire sur la mise à pied ;

448,98 euros à titre de complément d'indemnité de congés payés ;

88 635,48 euros au titre de l'indemnité de licenciement ;

1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

— d'infirmer le jugement entrepris pour le surplus, et, statuant à nouveau, de dire que son licenciement ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse et, en conséquence, de condamner la SA Soficor à lui verser les sommes suivantes :

250 000 euros à titre de dommages et intérêts 'nets de CSG et de CRDS' ;

24 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement intervenu dans des circonstances vexatoires ;

et de condamner la SA Soficor à lui remettre un certificat de travail portant les dates suivantes 2 mai 1987 au 25 septembre 2013, ainsi qu'une attestation Pôle Emploi conforme sous astreinte de 40 euros par jour de retard à compter du prononcé de la décision ;

— et y ajoutant, de condamner la SA Soficor à lui verser la somme de 6 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et de la condamner aux entiers dépens.

Sur la recevabilité des pièces de la SA Soficor, M. Y fait observer qu'il a communiqué ses écritures et pièces le 23 octobre 2017 alors que la société ne les a communiquées que le 29 janvier 2019, soit moins de deux semaines avant la date fixée de l'audience et que les pièces nouvelles ainsi produites en appel l'ont été en violation du principe du contradictoire, impliquant qu'elles soient déclarées irrecevables.

Sur le licenciement, le salarié expose :

— que l'employeur s'est placé sur le terrain de la faute grave, qu'il supporte ainsi intégralement la charge de la preuve des faits fautifs, que la sanction doit être proportionnée à la faute commise et que les faits ne doivent pas être prescrits ;

— que l'employeur doit démontrer l'impossibilité absolue dans laquelle il s'est trouvé de maintenir le contrat de travail pendant la durée du préavis, cette impossibilité devant nécessairement procéder d'un état d'urgence ou de nécessité liée à la nature intrinsèque de la faute commise ;

— qu’il a toujours adopté un comportement exemplaire dans l’exécution de son contrat de travail comme en attestent nombreux de ses collaborateurs ;

— que les griefs avancés pour justifier le licenciement sont soit prescrits, soit non avérés ou ne présentent aucun caractère de gravité ;

— qu’aucun reproche ne lui a jamais été formulé sur son investissement au travail et que les allégations de l’employeur sur l’absence de travail effectif ne sont aucunement étayées

— qu’il n’est pas apporté la preuve d’un dérangement excessif lié à son utilisation de la connexion internet et que le seul stockage de données personnelles sur son ordinateur professionnel ne peut suffire à démontrer qu’il aurait occupé l’essentiel de son temps de travail à des activités extra-professionnelles ;

— qu’il a été procédé au contrôle des connexions informatiques en son absence, qu’aucune charte informatique n’existe au sein de l’entreprise en violation de la loi 'Informatique et Libertés' du 6 janvier 1978 imposant aux employeurs d’informer les salariés et leurs représentants sur les dispositifs mis en place et les modalités de contrôle de leur utilisation internet, de leur messagerie et de leurs dossiers enregistrés sur les serveurs ;

— que le grief relatif à la gestion du dossier des assurances pour l’exercice 2013 est prescrit et qu’il n’est, en toute hypothèse, pas démontré ;

— que le grief de l’incident au cours de la réunion de synthèse de l’audit légal des comptes annuels du 24 mai 2013 n’est pas avéré ;

— qu’aucun recrutement pour le remplacer n’a été effectué à la suite de son licenciement.

Sur les conséquences indemnitaires, le salarié souligne :

— qu’il avait 64 ans lors de son licenciement et 26 ans d’ancienneté au sein de l’entreprise ;

— qu’il a été pendant plusieurs mois en arrêt maladie par la suite, notamment en raison des circonstances du licenciement et de problématiques familiales importantes.

Par conclusions visées au greffe le 30 janvier 2019, reprises oralement à l’audience et auxquelles il est expressément fait référence, la SA Société financière I J (Soficor) demande à la cour :

— de débouter M. B Y de toutes ses prétentions ;

— de confirmer le jugement entrepris en ce qu’il n’a pas retenu le caractère réel et sérieux du licenciement ;

— de l’infirmier en ce qu’il n’a pas reconnu le caractère de gravité des fautes reprochées et, en conséquence, de condamner M. Y à lui restituer la somme de 65 301,08 euros perçue dans le

cadre de l'exécution provisoire du jugement de première instance au titre de la mise à pied et du préavis et congés afférents outre l'indemnité de licenciement ;

— de condamner M. B Y aux dépens et à 2 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Sur le licenciement, la société fait valoir :

— que tout salarié doit assurer la charge de travail pour laquelle il perçoit sa rémunération, que depuis plusieurs mois, le salarié a commis une faute continue non prescrite en délaissant ses attributions pour vaquer à ses occupations personnelles sur son lieu de travail, ce qui est démontré par l'absence de tout écrit, de tout compte-rendu ou de toute action effectuée par ses soins ;

— que le salarié a utilisé à de multiples reprises son poste informatique professionnel à des fins personnelles et que cette pratique a créé des difficultés relativement aux 'cookies' et 'pop up' infectant les ordinateurs de ses collègues ;

— que le poste informatique du salarié contenait également de nombreux films et vidéos sans aucun rapport avec l'activité professionnelle ;

— que, sur le grief relatif à la couverture assurance, il n'est pas prescrit en ce que l'employeur n'en a eu connaissance que lors de la mise en oeuvre du licenciement et que le salarié aurait dû procéder à l'optimisation de l'assurance, ce qui relève d'une faute au regard de ses responsabilités et non d'une simple insuffisance professionnelle ;

— que l'incident est relaté au titre du procès-verbal de la réunion qui s'est déroulée avec les commissaires aux comptes sur le lieu de travail puisqu'il a été demandé à M. Y de concevoir une procédure de paiement ou de délégation de paiement sécurisée, ce que le salarié n'a pas fait, et qu'il a ensuite répliqué sèchement s'être désisté de son ancienne délégation sur un ton inapproprié à la teneur du rendez-vous et au regard des parties prenantes ;

— que l'ensemble de ces griefs est établi et constitue un manquement grave du salarié à ses obligations professionnelles, ce qui a eu pour mettre en péril la 'solidité d'un groupe qui emploie plus de 200 salariés' ;

— qu'à titre subsidiaire, le salarié ne justifie aucunement du préjudice invoqué.

MOTIVATION

- Sur la recevabilité des pièces :

M. Y demande le rejet des pièces numérotées 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 40, 41 et 48 produites en soutenant qu'elles ont été produites en violation du respect du contradictoire.

Au regard du caractère oral de la procédure et de la date du dépôt des conclusions et des pièces, l'intégralité des pièces produites par la SA Soficor est recevable en ce qu'elles respectent le principe du contradictoire et ont laissé la possibilité au conseil de M. Y de produire un nouveau jeu de conclusions devant la cour.

- Sur le licenciement :

Tout licenciement doit être fondé sur une cause à la fois réelle et sérieuse.

Aux termes de l'article L. 1232-6 du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer dans la lettre de licenciement, le ou les motifs du licenciement. La lettre de licenciement fixe les limites du litige. Il ressort de ces termes que l'employeur retient la qualification de faute grave comme motif de licenciement du salarié.

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. La charge de la preuve de la gravité de la faute incombe à l'employeur. Le juge doit tenir compte des éléments qui lui sont alors soumis pour apprécier la gravité de la faute soutenue. En cas de doute, celui-ci profite au salarié.

La lettre de licenciement du 25 juin 2013 expose quatre griefs principaux, à savoir :

- un désinvestissement de ses fonctions par M. Y ;
- une utilisation démesurée de la connexion internet professionnelle à des fins personnelles ;
- une mauvaise gestion de l'assurance de la société ;
- un comportement indélicat au cours d'une réunion.

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

Il doit être retenu qu'aucun des griefs n'est ici prescrit dès lors que :

- ceux du désinvestissement de ses fonctions par M. Y et de l'utilisation de l'outil internet visent des comportements continus au cours du premier semestre 2013 ;
- celui de la mauvaise gestion du dossier assurance est inhérent à l'année 2013 et donc continue sur la période de deux mois antérieure au début de la procédure de licenciement ;
- celui du comportement indélicat se réfère à un événement du 24 mai 2013.

Il s'agit dès lors d'étudier la véracité de ces griefs.

' Sur le premier grief :

Le premier grief formulé à l'encontre du salarié dans la lettre de licenciement est le suivant : 'alors que nous avons constaté depuis la fin de l'année 2012 un désinvestissement de votre part dans l'exercice de vos fonctions de direction, nous avons dans un premier temps considéré que vos problèmes familiaux justifiaient de notre part une certaine mansuétude. Pour autant, il apparaît que vous vous êtes déchargé sur vos deux adjoints, Monsieur D Z et

Madame E F de vos principales attributions durant ce premier semestre 2013, au point qu'ils ont été l'un et l'autre débordés par le travail à assumer que vous n'accomplissiez plus. Nous en avons pris conscience au moment de l'établissement des comptes annuels, dès lors que vous n'étiez pas en mesure de fournir des informations fiables pour leur arrêté en vous défaussant sur eux de façon de plus en plus systématique'. Il est ainsi reproché au salarié un désinvestissement de ses fonctions.

Aux fins de prouver ce grief, l'employeur produit à la cour une unique attestation en la forme légale de M. D Z, salarié de la société en qualité de chef comptable de l'ensemble des sociétés du groupe Soficor qui expose : 'je n'ai pu que constater une dégradation de l'intérêt du directeur financier pour son travail et aussi d'une dégradation de ses relations professionnelles avec la direction générale du groupe. Pour cette raison, le directeur financier m'avait demandé de rendre compte de mon travail directement à la direction du groupe. A partir de 2013, j'étais en charge de la plus grande part des fonctions financières en lieu et place du directeur financier'. En l'absence de toute autre pièce permettant de vérifier l'existence d'une activité minorée du directeur financier, ce seul élément, précisant uniquement que M. Y a porté un intérêt moindre à son poste de travail au cours du premier semestre 2013, ne saurait suffire à justifier le grief avancé. En outre, il doit être souligné que M. Z n'avance dans son attestation aucune date précise à compter de laquelle il a occupé la plus grande partie des fonctions financières du directeur financier. Il n'est donc pas établi que les fonctions de M. Y ont été reprises par lui antérieurement au départ de celui-ci.

Dès lors, ce premier grief n'est pas avéré.

' Sur le deuxième grief :

Le deuxième grief est ainsi présenté : 'un contrôle a été opéré par l'administrateur réseau de l'entreprise le 12 juin 2013, qui a vérifié les connexions informatiques en provenance de votre propre ordinateur professionnel, auquel vous êtes le seul à avoir accès dès lors que vous disposez d'un login personnel. Nous avons ainsi constaté un nombre colossal de connexions notamment sur des sites de rencontres, sur des sites de paris en ligne, des sites d'informations sportives, d'informations locales, de projets de ville, de barbecue, de cinéma, sur des sites de ventes en ligne ... Ne serait-ce que sur les seules journées des 5 et 6 juin, le nombre ahurissant de connexions opérées par vous même sur ce type de sites n'ayant aucun lien avec votre fonction dans l'entreprise démontre que vous occupez l'essentiel de votre temps à ce genre d'activité au détriment de vos fonctions de directeur financier, et ce en violation du principe de loyauté qui doit présider à l'exécution de tout contrat de travail. Nous avons sollicité notre administrateur réseau qu'il préserve la preuve de ces connexions systématiques et quasiment continues en sorte qu'une première édition papier des différentes liaisons informatiques opérées à votre initiative a été produite le jour de cet entretien afin d'obtenir de votre part des explications. Vous avez refusé d'évoquer ces faits matériellement établis, vous contentant d'exprimer de façon laconique la phrase suivante : 'j'ai fait mon boulot depuis toujours'. Cela n'est pas une explication recevable de nier une telle évidence de consacrer une part excessive de votre temps de travail à la consultation de sites sans rapport avec vos fonctions. Nous n'avons pas mis en place de procédés de surveillance en amont des connexions informatiques : nous avons simplement constaté au moment du contrôle du serveur général de l'entreprise que des milliers de connexions à des sites extra professionnels provenaient de votre propre poste. Les contrôles qui se sont poursuivis depuis ont mis en évidence que vous avez de surcroît téléchargé des fichiers de toute nature, notamment par le procédé du double clic qui confirme une action volontaire, lesquels ont pénétré le système

informatique en mettant à mal nos programmes de contrôle de ces sites web à haut risque. Nos postes professionnels sont désormais infestés de cookies informatiques (témoins de connexions) qui se mettent en oeuvre automatiquement à l'occasion de sessions informatiques banales car les référencements excessifs que vous avez contribué à générer par vos connexions systématiques font de notre serveur général une cible d'utilisateurs potentiels de sites de rencontres, d'achats de barbecue ou de paris sportifs'.

Il est rappelé que seul l'usage abusif du matériel de l'entreprise à des fins privées peut, selon les circonstances, justifier une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il est constant que M. Y a utilisé à de multiples reprises son ordinateur professionnel et la connexion internet professionnelle afférente aux fins d'accéder à différents contenus privés.

Toutefois, il doit utilement être souligné que l'utilisation de la connexion informatique professionnelle à des fins personnelles est infime au regard d'une journée de travail. En effet, à titre d'illustration, il est constaté que pour la journée du 6 juin 2013, son temps de connexion total aux sites 'barbecueweber' et 'plancha-forgeadour' s'élève à 5 minutes malgré la présence de 15 lignes de tableaux. De plus, bien qu'il ne soit pas contesté que M. Y ait procédé au stockage de films et vidéos dans des dossiers intitulés 'Soulac' à hauteur de 56 Go sur le disque dur, il n'est pas établi que la présence de ces vidéos et films ait eu une utilité autre que leur simple sauvegarde. Enfin, bien que l'employeur argue à de multiples reprises des risques auxquels les connexions internet personnelles de M. Y ont pu exposer la société, il n'est pas avéré une quelconque difficulté effective.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, et dès lors qu'il n'est aucunement établi, notamment au regard des temps de connexion relevés, un abus effectif de M. Y dans l'utilisation de sa connexion internet professionnelle à des fins personnelles ou dans l'utilisation de son espace de stockage, il ne saurait être retenu que le grief est avéré.

' Sur le troisième grief :

Aux termes du troisième grief, il est reproché à M. Y : l'abandon de vos responsabilités dès lors que vous étiez occupé à ce genre d'activités extra professionnelles se retrouve de même dans la quasi absence de courriers électroniques professionnels issus de votre messagerie professionnelle. Si nous avons pris soin de ne pas prendre connaissance des courriels personnels émanant de votre boîte professionnelle, nous avons cependant constaté que le nombre de courriels personnels est près de 2,25 fois plus important que celui des courriers professionnels. Cette désaffection de vos responsabilités de directeur financier s'est traduite ainsi dans la gestion calamiteuse du dossier des assurances pour l'exercice 2013. A la suite d'un sinistre qu'a connu l'entreprise, la compagnie QBE qui nous assure, a notifié une augmentation de 25% de notre prime multirisques au titre de l'assurance dommages pour l'année à venir avec une augmentation de la franchise de 3 000 à 200 000 euros. Interrogé par notre directeur général sur la possibilité de mettre en concurrence d'autres compagnies, vous avez répondu que nous devions nous estimer heureux de trouver une entreprise qui accepte de nous couvrir et qu'il était impossible de trouver un niveau de garanties meilleur marché. Le directeur général, face à votre refus d'opérer ne serait ce qu'un appel d'offres ou une recherche de compagnies susceptibles de nous présenter leurs conditions tarifaires, a mis en oeuvre à votre place cette recherche auprès de plusieurs entreprises du secteur notoirement connues pour constater que la compagnie Allianz était disposée à nous couvrir pour des

garanties et franchises équivalentes moyennant un tarif inférieur de 30 % à celui pratiqué avant l'augmentation par QBE'.

Il a précédemment été vu que les éléments produits aux débats ne sauraient suffire à caractériser la réalité d'un désinvestissement de M. Y de ses fonctions de directeur financier et un renoncement à l'intégralité de ses missions.

En l'absence de tout relevé de sa messagerie professionnelle, il n'est pas non plus avéré l'existence d'un nombre de courriels personnels bien supérieur au nombre de courriels professionnels envoyés depuis son adresse professionnelle.

Enfin, concernant le dossier des assurances pour l'exercice 2013, il n'est aucunement établi, d'une part, que M. Y ait été effectivement en charge de cette mission et d'autre part, que l'employeur ait effectivement eu le souhait de procéder à une modification de la compagnie d'assurance de la société dès lors qu'il appert du courriel du 13 décembre 2012 envoyé par M. G H, directeur régional Sud-Ouest, à M. Y et à d'autres salariés de l'entreprise, que 'les conditions de renouvellement de QBE à effet du 1er janvier 2013 pour le contrat Dommages aux biens' sont confirmées. Dès lors, au regard de ces éléments, il n'apparaît aucunement l'existence d'une faute de M. Y dans la gestion des contrats d'assurance puisque le contrat étant à nouveau renouvelé à compter de janvier 2013, il n'avait pas à procéder de manière prospective dès le mois de juin 2013, sans demande précise et directe de l'employeur, à l'établissement de devis auprès d'autres assurances. Au surplus, il doit être noté l'absence de tout élément comparatif entre les différents contrats conclus, notamment celui conclu à compter de 2014 avec la société Allianz.

' Sur le quatrième grief :

Il est enfin reproché à M. Y les faits suivants : 'nous avons été conduits à relater l'incident du 24 mai 2013 que vous considérez comme anodin et dont vous récusiez sinon l'existence, compte tenu des nombreux témoins qui y ont assisté, du moins la gravité. Lors de cette réunion de synthèse de l'audit légal des comptes annuels, en présence des deux commissaires aux comptes et de leurs collaborateurs, de notre directeur général, du conseil fiscal, du chef comptable et de moi-même, vous avez adopté un comportement inacceptable. En effet, alors que nous évoquions la nécessité que nous vous rappelons depuis désormais trois ans de mettre en place une procédure de délégation de signature des chèques pour alléger le fardeau des tâches administratives, vous vous y êtes opposé de façon agressive, en nous prenant à partie publiquement et de façon discourtoise. Ainsi, vous avez laissé entendre que nous ne comprenions rien à votre mode de raisonnement et vous avez adopté un ton professoral et méprisant à notre égard conduisant à nous ridiculiser. A notre conseil fiscal qui tentait de vous convaincre du bien fondé de cette procédure de délégation de signature, vous avez répondu qu'il n'était pas le seul à avoir des compétences en la matière. Devant notre insistance à rechercher des solutions au titre d'une procédure relevant de vos compétences, vous avez haussé le ton de façon méprisante et désobligeante, laissant éclater votre mépris pour les interlocuteurs de cette réunion, sidérés par votre attitude. Le point d'orgue a été votre départ brutal de la salle de réunion, après avoir élevé la voix, et sans saluer aucun des participants. Cet abandon de poste à un moment crucial pour l'entreprise, ce comportement violent, hostile et inconsidéré nous apparaît comme inadmissible car outre qu'il met à mal la courtoisie élémentaire qui doit présider aux rapports sociaux, hiérarchiques ou professionnels, il met surtout en cause le mode de gouvernance de notre entreprise face aux commissaires aux comptes chargés de certifier non pas uniquement les comptes dans leur rigueur légale, mais

aussi les procédures de direction des entreprises pour lesquelles ils ont reçu mandat d'en apprécier la solvabilité, la pérennité et la sécurité dans la conduite des affaires (...). La divergence brutale, publique et infondée que vous avez ainsi manifestée met en péril la société et la crédibilité du comité de direction auquel vous avez participé et les commissaires aux comptes nous ont informés qu'ils entendaient connaître les suites qui seraient données à cet incident qui fragilise la société.'

La société produit à la cour le procès-verbal de la réunion du directoire du 24 mai 2013, rédigé et signé par M. I J, l'employeur, et M. A, directeur adjoint et gendre de M. I-J. Les éléments de faits qui y sont présentés sont identiques à ceux de la lettre de licenciement mais ne sont nullement étayés par un élément extérieur. Or, en application du principe selon lequel nul ne peut se constituer de preuve à soi-même, il doit être retenu que ce seul procès-verbal de la réunion du directoire ne peut constituer un élément probant du comportement de M. Y lors de cette réunion. En outre, il est produit au dossier le rapport de constat du commissaire aux comptes de la SA Soficor sur la réunion du directoire du 24 mai 2013, dressé le 22 septembre 2014, duquel il ne ressort aucunement l'existence d'un incident au cours de la réunion dû à un comportement inadapté de M. Y. Il résulte de l'ensemble de ses constatations qu'il n'est pas avéré un comportement non professionnel de M. Y au cours de la réunion.

En conséquence, dès lors qu'il n'est présenté au dossier aucun élément permettant une démonstration de la réalité des griefs formulés dans la lettre de licenciement, il doit être retenu que M. Y n'a commis aucun manquement fautif au cours de sa relation contractuelle avec la SA Soficor. En conséquence, son licenciement doit être jugé sans cause réelle et sérieuse. Le jugement entrepris sera infirmé en ce sens.

- Sur les conséquences indemnitaires :

' Sur la mise à pied à titre conservatoire :

Il est de principe que la mise à pied à titre conservatoire doit être rémunérée à défaut de licenciement pour faute grave ou lourde.

Dès lors que le licenciement de M. Y ne repose pas sur une faute grave, il doit lui être alloué la somme de 4 489,84 euros bruts à titre de rappel de salaire. Le jugement entrepris sera confirmé sur ce point. En outre, il lui sera alloué la somme de 448,98 euros correspondant à l'indemnité compensatrice de congés payés afférent.

' Sur l'indemnité compensatrice de préavis :

Il sera alloué à M. Y la somme, non spécifiquement contestée en son montant par l'employeur, de 24 063,93 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme de 2 406,39 euros au titre des congés payés y afférents. Le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

' Sur l'indemnité de licenciement :

Il sera alloué à M. Y la somme, non spécifiquement contestée en son montant par l'employeur, de 88 635,48 euros au titre de l'indemnité de licenciement. Le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

' Sur les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

En application de l'article L.1235-3 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, le licenciement sans cause réelle et sérieuse donne droit à l'octroi d'une somme à titre de dommages et intérêts ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Compte tenu de l'âge du salarié au moment de son licenciement (64 ans), de son ancienneté dans l'entreprise (26 ans), du montant de sa rémunération et des éléments produits par le salarié pour justifier de la réalité et de l'ampleur de son préjudice, il doit lui être alloué la somme de 140 000 euros à titre de dommages et intérêts.

' Sur les dommages et intérêts pour circonstances vexatoires du licenciement :

Par les éléments qu'il produit, le salarié ne démontre aucunement que le licenciement s'est déroulé dans des circonstances vexatoires créant un préjudice distinct de celui d'ores et déjà réparé par l'allocation de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il sera donc débouté de sa demande de dommages et intérêts distincts sur ce fondement.

- Sur les demandes annexes :

La SA Soficor, partie principalement perdante, sera condamnée aux dépens d'appel.

M. Y est en droit de réclamer l'indemnisation des frais non compris dans les dépens exposés à l'occasion de cette procédure. La SA Soficor sera donc tenue de lui payer la somme de 3 000 euros en application des dispositions de l'article 700 alinéa 1er 1° du code de procédure civile.

La SA Soficor sera condamnée à remettre à M. Y un certificat de travail portant les dates 2 mai 1987 au 25 septembre 2013 ainsi qu'une attestation Pôle Emploi conforme, sans qu'il soit nécessaire de prononcer une astreinte.

Le licenciement déclaré illégitime est sanctionné par l'article L.1235-4, du code du travail. La cour ordonne le remboursement par la SA Soficor à Pôle Emploi des sommes versées au salarié au titre du chômage dans la limite de 6 mois.

La cour n'a pas le pouvoir de déroger aux dispositions relatives au paiement de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale instituées aux articles L136-2 II 5° du code de la sécurité sociale et 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996". En effet les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sont obligatoirement soumis au paiement de charges, sous certaines limites.

PAR CES MOTIFS

La cour statuant publiquement, par arrêt contradictoire, rendu en matière sociale et en dernier ressort,

Déclare recevables les pièces n° 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 40, 41 et 48 produites par la SA Soficor.

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes de Toulouse, section encadrement, du 17 septembre 2015 en ce qu'il a :

— dit que le licenciement de M. B Y ne repose pas sur une faute grave ;

— condamné la SA Soficor à verser à M. B Y les sommes suivantes :

24 063,93 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;

2 406,39 euros au titre des congés payés y afférents ;

4 489,84 euros à titre de rappel de salaire pour la mise à pied à titre conservatoire injustifiée ;

88 635,48 euros au titre de l'indemnité de licenciement ;

1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

— ordonné la régularisation des documents sociaux sans astreinte ;

— condamné la SA Soficor aux dépens de première instance.

L'infirmé pour le surplus.

Et, statuant sur les chefs infirmés :

Juge que le licenciement de M. B Y est sans cause réelle et sérieuse.

Condamne la SA Soficor à verser à M. B Y les sommes suivantes :

140 000 euros bruts (cent soixante mille euros bruts) à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

448,98 euros (quatre cent quarante-huit euros et quatre-vingt dix-huit centimes) au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés sur la mise à pied à titre conservatoire.

Déboute M. B Y de sa demande de dommages et intérêts formulée au titre du licenciement dans des circonstances vexatoires.

Et y ajoutant :

Ordonne le remboursement par la SA Soficor à Pôle Emploi des sommes versées à M. B Y au titre du chômage dans la limite de six mois.

Condamne la SA Soficor à remettre à M. Y un certificat de travail portant les dates 2 mai 1987 au 25 septembre 2013 ainsi qu'une attestation Pôle Emploi conforme, sans qu'il soit nécessaire de prononcer une astreinte.

Condamne la SA Soficor aux dépens d'appel.

Condamne la SA Soficor à payer à M. B Y la somme de 3 000 euros (trois mille euros) sur le fondement de l'article 700, al. 1er 1° du code de procédure civile.

Le présent arrêt a été signé par [...], Conseiller en remplacement du président empêché, et par N.CATHALA, greffier.

LE GREFFIER, P/Le Président empêché,

N.CATHALA