

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE NANTERRE
15 septembre 2005

DEMANDEUR

M. Olivier K.

DEFENDEUR

SOCIETE GENERALE

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 16 juillet 2003 avec copie par lettre simple du même jour, le greffe du conseil de prud'hommes, à la requête du demandeur, a convoqué le défendeur à comparaître devant le bureau de conciliation du conseil siégeant le 15 septembre 2003 pour la tentative de conciliation prévue par la loi, l'informant en outre, que des décisions exécutoires par provision pourront, même en son absence, être prises contre lui par ledit bureau. Le bureau de conciliation a renvoyé l'affaire devant le bureau de jugement du 31 mai 2005. Le 31 mai 2005 les parties ont comparu et ont été entendues. Le demandeur développe à la barre les derniers chefs de la demande

- Indemnité compensatrice de préavis : 10 615,38 euros brut
- Indemnité compensatrice de congés sans préavis : 1 061,53 euros
- Indemnité pour non respect de la procédure de licenciement : 4 440,66 euros
- Indemnité de licenciement conventionnelle 3 767,00 euros brut
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 21 230,00 euros brut
- Article 700 du nouveau code de procédure civile : 2 000,00 euros

Le bureau de jugement met l'affaire en délibéré et fixe la mise à disposition de la décision au 15 septembre 2005.

LES FAITS

M. K. a été engagé par la Société Générale le 26 Mars 2001 comme négociateur financements export, sa rémunération annuelle était de 281 000 F (42835 euros). Les relations professionnelles sont régies par la Convention Collective des Banques. Le contrat de travail s'est déroulé tout à fait normalement en 2001 et 2002. Le 17 février 2003 M. K. a été informé qu'un contrôle de sa messagerie est en cours, un important volume de messages électroniques ayant été transmis depuis son poste de travail à une même personne travaillant à Natexis Banque Populaire, établissement concurrent de la Société Générale. L'inspection Générale de la Société Générale a déposé un rapport le 18 Février 2003 constatant que M. K. avait transmis à un même tiers travaillant à Natexis 24 messages électroniques confidentiels dont 18 concernaient des opérations en cours à la Société Générale et 6 contenaient des

informations de nature stratégique. La destinataire était Mme L. la compagne de M. K. M. K. reconnaît avoir transmis ces messages à Mme L. à son adresse électronique chez Natexis. Le 18 février 2003, M. K. reçoit un courrier en mains propres le dispensant de ses fonctions avec le maintien de sa rémunération dans l'attente d'une éventuelle sanction disciplinaire.

Le 28 février 2003 M. K. est convoqué à un entretien préalable au licenciement.

Le 13 Mars 2003 l'entretien préalable a lieu en présence d'un délégué syndical.

Le 26 Mars 2003 M. K. est licencié pour faute professionnelle grave par lettre recommandée AR.

Le 2 Avril 2003 M. K. fait part de sa décision de saisir la commission paritaire de recours interne. Suite à la réunion de la commission du 28 Avril 2003 la Société notifie le maintien de sa décision de licenciement avec effet à la date de première présentation de la lettre.

Le 15 Juillet 2003 M.K. saisit le Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

LES MOYENS DU DEMANDEUR

L'avocat de M.K. dépose des conclusions et expose :

Sur l'irrégularité de la procédure :

L'article L 122-14 du Code du Travail précise que l'entretien préalable au licenciement doit avoir lieu lorsque l'employeur "envisage de licencier", or la lettre de convocation à l'entretien préalable remise à M. K. dit "au cours de l'entretien que nous aurons avec vous nous vous ferons part de notre intention de procéder à votre licenciement pour faute professionnelle lourde". Il est établi donc que la décision de la Société Générale de licencier était déjà prise et que l'employeur n'a pas respecté les dispositions du Code du Travail.

Sur le licenciement injustifié de M.K.

Le licenciement de M. K. repose sur des preuves illicites car les courriers électroniques adressés par un salarié à partir de sa messagerie professionnelle sont protégés notamment quand il s'agit de correspondance privée ce qui est le cas, le destinataire des messages litigieux étant la compagne de M.. K. . La jurisprudence en la matière confirme que de telles correspondances sont protégées par le secret de la correspondance.

Les courriers électroniques du salarié ne peuvent faire l'objet d'un contrôle par l'employeur qu'après information préalable du salarié, du Comité d'Entreprise et de la CNIL. Or

dans le cas d'espèce la Société Générale n'apporte pas la preuve de la consultation du Comité d'Entreprise et il est patent que les salariés n'ont pas été informés de la Charte Informatique, la Société Générale n'apportant aucun élément matériel démontrant que M. K. ait été informé des dispositions éventuellement en vigueur concernant l'utilisation privée de la messagerie électronique.

La Société Générale n'apporte pas la preuve de sa déclaration à la CNIL du procédé qui a permis de détecter le flux "important" de courriels entre M.K. et Mme L. Le système de détection de flux est donc illicite et ne peut donc être utilisé par le défendeur comme moyen de preuve.

Le licenciement pour faute grave constitue une sanction disciplinaire totalement disproportionnée par rapport aux faits invoqués. En effet le lendemain du contrôle opéré par l'employeur M. K. reçoit un courrier indiquant "en attendant qu'une décision soit prise quant à une éventuelle procédure disciplinaire" Par ailleurs la Société Générale reconnaît n'avoir subi aucun préjudice du fait des agissements de M.K. notamment dans le compte-rendu d'entretien établi par M. G.. Cette absence de préjudice est également évoquée par les représentants salariés de la commission de recours paritaire.

LES MOYENS DU DEFENDEUR

L'avocat du défendeur dépose des conclusions et expose :

Sur la régularité de la procédure.

On ne peut prétendre que la décision de licencier était déjà prise au moment de la convocation à l'entretien préalable sous prétexte que la lettre est rédigée comme suit "nous vous ferons part de notre intention de procéder à votre licenciement pour faute professionnelle lourde"

La convocation est forcément motivée par l'intention de licencier compte tenu des motifs (non respect du secret bancaire) mais une intention n'est pas une décision, d'ailleurs dans le cas d'espèce la Société Générale a licencié pour faute grave et non pour faute lourde comme initialement mentionné, ce qui démontre bien que le licenciement était envisagé et non décidé.

Sur le bien fondé des motifs de licenciement :

Le licenciement de M. K. pour faute grave a été prononcé pour violation des règles du secret bancaire (voir lettre de licenciement).. Le rapport de l'Inspection Générale de la Société Générale a mis en évidence que M. K. a adressé à sa compagne à Natexis de nombreux documents confidentiels contenant des informations très

sensibles y compris certains éléments de la stratégie de la banque. Il est à noter que la Société Générale était en concurrence avec Natexis sur certaines des affaires de financement export objet de la transmission des documents à Mme L. . D'ailleurs M. K. a reconnu avoir transmis par messagerie certaines informations confidentielles à Mme L. à son adresse électronique à Natexis BP. Ce faisant M.K. a violé le secret bancaire tel que défini par le Code monétaire et financier en son article L 511-33. Par ailleurs l'article L 571-4 dit que de méconnaître le secret professionnel est un délit.

En ce qui concerne la licéité des preuves :

L'ensemble des messages incriminés, et sur lesquels est fondé le licenciement, est de nature professionnelle car étant composé en très grande partie d'éléments internes de la banque accompagnés de brefs commentaires de M. K. eux aussi professionnels dans leur quasi-totalité. Qui plus est les documents ont été adressé à une boîte à lettre électronique hébergée sur le système informatique de Natexis Banque Populaire un concurrent direct.

La société Générale a sanctionné une violation du secret bancaire.

Elle a eu accès aux informations sur lesquelles est fondé le licenciement dans des conditions connues de M.K.

L'employeur a le droit à tout moment de contrôler l'activité de son personnel pendant le temps de travail.

L'instruction interne no : 3333 du 11 Mars 1999 en son annexe 4 précise "n'utilisez jamais une messagerie pour transmettre en clair à l'extérieur des informations relevant du secret bancaire".

Les conditions d'utilisation de la messagerie de la Société Générale ont fait l'objet d'une charte applicable à partir de décembre 2002. Une plaquette de sensibilisation et un message électronique ont été diffusés au personnel.

Ces règlements avaient d'évidence été portés à la connaissance de M. K.

La charte précise également que les courriels privés doivent porter la mention "priv" ce qui n'était pas le cas des messages mis en cause.

Tous les messages évoqués pour motiver le licenciement de M.K. datent de 2003 et sont de nature professionnelle, en aucun cas la Société Générale a violé le secret de la correspondance privée.

DISCUSSION

1) sur la demande de dommages et intérêts pour l'irrégularité de la procédure.

Vu l'article L 122-14 du Code du Travail ;

Vu la lettre de convocation du 28 Février 2003 ;

Attendu que M. K . a été régulièrement convoqué à l'entretien préalable au licenciement auquel il a assisté accompagné d'un délégué syndical le 13 mars 2003 ;

Attendu que la Société Générale a pris sa décision à l'issue de cet entretien et notifié le licenciement pour faute grave et non pour faute lourde le 26 mars 2003, démontrant ainsi que sa décision n'était aucunement prise avant l'entretien ;

Attendu que la Société Générale a informé M. K. de son droit à saisir la commission paritaire de recours ;

Attendu que M.K. a usé de ce droit et c'est suite à la réunion de la commission paritaire que la Société Générale a confirmée sa décision de licenciement ;

Attendu que la procédure de licenciement appliquée est parfaitement régulière ;

Attendu que M.K. sera débouté de toutes ses demandes à ce titre.

2) sur la demande de dire que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Vu l'article L 511-33 et L 571-4 du Code Monétaire et Financier ;

Vu la lettre de licenciement de Mr Khalife ;

Attendu qu'il est parfaitement établi que M.K. a transmis à partir de sa messagerie professionnelle de la Société Générale un nombre significatif de messages et de documents, tous de nature professionnelle, à Mme L. sa compagne à son adresse de messagerie professionnelle chez Natexis Banque Populaire entre le 7 Janvier 2003 et le 14 Février 2003 ;

Attendu que 14 de ces messages/documents sont versés aux débats ;

Attendu que Natexis Banque Populaire est une institution en concurrence directe avec la Société Générale dans le domaine du crédit à l'exportation dans lequel travaillait M.K. ;

Attendu que le document n° 10 communiqué par le défendeur porte la mention strictement privé et confidentiel et d'autres documents indiquent

clairement la nature confidentielle des documents et informations ;

Attendu que les 14 documents produits sont tous de nature professionnelle et que des formules de politesse ou de brefs commentaires ne sauraient leur donner une nature personnelle et encore moins privée ;

Attendu que M.K. a manifestement violé le secret bancaire qui s'imposait à lui en vertu des dispositions du Code Monétaire et Financier ainsi que de son contrat de travail ;

Attendu que M.K. a manqué gravement à son obligation de loyauté à l'égard de son employeur en communiquant des éléments sensibles et confidentiels propriété de la Société Générale à une personne dont l'adresse de messagerie était chez un concurrent direct, quelles que soient ses liens avec M.K. ;

Attendu que M.K. reconnaît avoir communiqué des informations internes et confidentielles de la Société Générale à Mme L. à son adresse de messagerie chez Natexis ;

Attendu que les agissements de M.K. sont constitutifs d'une faute grave ;

Attendu que M.K. sera débouté de toutes ses demandes concernant la requalification ou une disqualification des motifs de licenciement.

Sur la recevabilité des preuves (messages électroniques) communiqués à l'appui des motifs de licenciement.

Vu l'instruction no : 3333 sur la protection de l'information à la Société Générale en date du 11 Mars 1999 ;

Vu la Charte d'utilisation des moyens de communication électroniques de la Société Générale diffusée en décembre 2002 et notamment le message électronique en date du 4 décembre 2002 attirant l'attention du personnel sur la publication de la Charte ;

Vu l'article 4.10 du Règlement Intérieur modifié au 1er. Décembre 2002 ;

Attendu que l'instruction 3333 sur l'utilisation de la messagerie précise "n'utilisez jamais une messagerie pour transmettre en clair à l'extérieur des informations relevant du secret bancaire." "respectez l'usage professionnel de la messagerie. Des besoins de contrôle peuvent conduire à enregistrer l'ensemble du trafic" ;

Attendu que M.K. n'a manifestement pas respecté ces dispositions ;

Attendu que par ces instructions M. K. était informé des modalités d'utilisation de la messagerie ;

Attendu que la Charte des moyens de communication de l'employeur précise que les messages à caractère privé doivent porter la mention PRV ;

Attendu que les messages produits à titre de preuve ne comportent pas la mention PRV ;

Attendu que dans le cas d'espèce la Société Générale n'a aucunement violé le secret de la correspondance privée ;

Attendu que les documents et messageries versés aux débats sont parfaitement recevables.

3) sur la demande d'indemnité au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile

Attendu que Mr Khalife succombant dans cette affaire il n'y a pas lieu de faire droit à sa demande.

[...]