Legifrance.gouv.fr
LE SERVICE PUBLIC DE LA DIFFUSION DU DROIT

Références

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mardi 27 novembre 2012
N° de pourvoi: 11-22810
Non publié au bulletin **Rejet**

M. Béraud (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président
Me Jacoupy, SCP Delvolvé, avocat(s)

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 20 janvier 2011), que Mme X... a été engagée à compter du 1er septembre 2001 par la société Business By Air (BBA), commissionnaire transport en douane et transitaire ; que le 10 avril 2007, elle a saisi le conseil de prud'hommes de Bobigny d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail et que, de son côté, la société BBA l'a licenciée pour faute lourde, le 15 mai 2007 ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de retenir la faute lourde alors, selon le moyen :

1°/ qu'en se bornant à reproduire in extenso la lettre de licenciement du 15 mai 2007, précédée d'une mise à pied conservatoire du 19 avril 2007, puis à énumérer les pièces versées aux débats par l'employeur, dont la plupart sont postérieures à la mesure de mi se à pied dont la salariée était l'objet, sans donner la moindre explication sur la portée et la valeur probante des ces documents, ni répondre aux conclusions de Mlle X... qui réfutait chacun des griefs, pour en conclure que les documents susvisés établissaient les griefs reprochés à la salariée, ainsi que la volonté de nuire à la société, notamment en détournant ses clients ver s une société concurrente, et que le licenciement pour faute lourde était justifié, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile, et méconnu l'article L. 1235-1 du code du travail ;

2°/ que la faute lourde requiert de la part de son auteur une véritable intention de nuire à l'employeur ou l'entreprise ; qu'en se contentant de reprendre les termes de la lettre de licenciement, d'énumérer les pièces versées aux débats par l'employeur, et d'affirmer que Mlle X... avait commis une faute lourde avec volonté de nuire à la société, notamment en détournant ses lients vers une société concurrente, la société HPL International, dont un arrêt de la cour d'appel de Paris du 8 juin 2010 a constaté qu'elle n'avait commis aucun acte de concurrence déloyale à l'encontre de la société BBA, la cour d'appel n'a caractérisé ni la faute lourde commi se par Mlle X..., ni sa volonté de nuire, et privé sa décision de toute base légale au regard de l'article 3141-26 du code du travail ;

3°/ qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de pour suites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance ; et qu'en prenant en considération le grief relatif à la participation, depuis août 2004, de Mlle X... au capital de la société HPL, dont l'employeur reconnaissait, dans la lettre de licenciement, qu'il avait « pu notamment apprendre, en décembre 2006, que la société HPL International avait procédé à une augmentation importante de son capital portant ce dernier de 7 500 euros à 150 000 euros .... votre apport personnel s'élevant à 41 580 euros », ce dont il résultait que la société BBA était informée plus de deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement, le 19 avril 2007, de la qualité d'associée de Mlle X... dans la société HPL, que son frère Hong X... avait rejointe depuis mai 2006, la cour d'appel a violé l'article L. 1332-4 du code du travail ;

4°/ que si la faute lourde expose le salarié à réparer les conséquences dommageables qu'il a pu causer à l'employeur, cette responsabilité contractuel le ne peut être mise en oeuvre que dans le cadre de la procédure de licenciement ; que la cour d'appel qui, pour apprécier la faute lourde justifiant le licenciement, a refusé de prendre en considération les documents découverts par la société BBA concernant l'année 2005,

qu'elle ne connaissait pas lorsqu'elle a procédé au licenciement, ne pouvait pour apprécier la responsabilité de la salariée et évaluer le préjudice subi par la société BBA tenir compte du fait que plusieurs courriels retrouvés après le départ de Mlle X... de la société BBA montrent qu'en 2005, la salariée travaillait pour le compte de la société HPL International et adressait à cette société des clients qui la contactaient en tant que salariée de la société BBA ; et qu'ainsi elle a violé les articles L. 1232-6, L. 1235-1, L. 3141-26 du code du travail et 1147 du code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui n'a pas retenu les faits évoqués par la troisième branche et qui n'était pas tenue de suivre la salariée dans le détail de son argumentation, a, appréciant la valeur et la portée des éléments de preuve produits par l'employeur, retenu que la salariée avait détourné des clients de ce dernier vers une société concurrente, caractérisant ainsi l'intention de nuire et a souverainement évalué le préjudice en résultant ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-sept novembre deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Delvolvé, avocat aux Conseils, pour Mme X....

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement de Mademoiselle Angélique X... par la société BUSINESS BY AIR était fondé sur une faute lourde, que la salariée avait commis durant l'exécution de son contrat de travail des actes de concurrence déloyale au préjudice de la société BBA et d'avoir condamné Mademoiselle X... à verser à la société BBA la somme de 50 000 € en réparation du préjudice financier subi

AUX MOTIFS QUE la faute lourde, comme la faute grave, est celle qui par sa nature rend impossible sans risque de compromettre les intérêts légitimes de l'employeur la continuation des rapports de travail même pendant la durée limitée du préavis ; qu'elle suppose en outre l'intention de nuire du salarié ; qu'il appartient à l'employeur, qui s'est placé sur le terrain disciplinaire de prouver les faits qualifiés par lui de faute lourde ; que la lettre de licenciement du 15 mai 2007, qui fixait les limites du litige, reprochait à Mademoiselle X... sa participation au capital de la société HPL International, dont elle avait eu connaissance en décembre 2006, son refus de se rendre au Bangladesh, son absence de son domicile le 12 mars 2007, alors qu'elle était en arrêt de maladie, sa demande faite le 14 février 2007 à un agent basé à Hong Kong de s'adresser à elle directement sur son adresse mail personnelle, le fait d'avoir en avril 2007, " outrageusement dénigré un autre confrère transitaire », le fait d'avoir tenté de détourner une affaire d'un client importateur français régulier de BBA, la société LYNN ADLER, en faisant désigner comme transitaire la société HPL, le fait d'être apparue à l'égard d'un client habituel de la société BBA, la société TEXBROD, comme agissant pour le compte de la société familiale HPL, le fait d'avoir remplacé, s'agissant de la livraison des marchandises au client BRILLANDOR, le consignataire BBA par HPL International, le fait d'avoir contacté le client français GOLD TIME pour un changement de transitaire, celui d'avoir le 25 avril 2007 adressé un mail à 40 clients ou correspondants transitaires de la société BBA dans des termes mensongers et dénigrants à l'égard de la société BBA, le fait d'avoir opéré des cessions de documents à des confrères en appliquant des tarification exorbitantes et celui d'avoir tenté de débaucher deux salariés de l'entreprise en leur proposant de les embaucher dans une autre structure ; que la société BBA versait aux débats la lettre d'engagement de Mademoiselle X... qui prévoyait que la salariée « s'engage à consacrer toute son activité à la société et s'interdit formellement de représenter toute autre entreprise concurrente ou non et de prendre une participation ou d'exercer un mandat social ou une fonction au sein d'instances dirigeantes d'autres sociétés sauf accord express des parties » ; le courriel du 14 février 2007 de Mademoiselle X... demandant à un agent basé à Hong Kong de la contacter sur son adresse de messagerie privée et non sur son adresse professionnelle ainsi que le courriel du client du 27 février 2007 retransmettant le courriel avec la mention « cela cacherait-il quelque chose ? » ; la lettre de transport aérien du 3 avril 2007 mentionnant la société HPL International et rectifiée à la demande de la société LYNN ADLER ; le courrier en date du 11 avril 2007 de la société AZUR TRANSIT, qui se plaint des méthodes contraires à l'éthique professionnelle employées par Mademoiselle X... ; la lettre de transport aérien concernant la société TEXBROD sur laquelle figure la désignation de la société HPL International et le nom de Mademoiselle X..., ainsi que le courrier du 26 avril 2007 adressé par la société HPL International à la société TEXBROD pour l'informer de l'arrivée des marchandises et que cette société a communiqué à la société BBA ; les deux lettres de transport aérien du 23 avril 2007, sous la même référence, concernant la société BRILLANDOR mentionnant comme consignataire, l'une la société BBA, l'autre la société HPL International, ainsi que le courrier de la société BBA adressé par télécopie à la société BRILLANDOR l'informant être surprise que Mademoiselle X... ait demandé le transfert de l'arrivage à la société HPL International ; le courrier du 23 avril 2007 du directeur commercial chargé de remplacer Mademoiselle X... durant son absence au PDG de la société BBA : « Je souhaiterais ?.'entretenir avec vous afin de vous informer en détails sans tarder sur des faits extrêmement graves dont j'ai été témoin

ce vendredi 20 avril 2007 dans l'exercice des fonctions que vous m'avez confiées. En effet des confrères se sont plaints et se sont dits scandalisés au sujet de factures exorbitantes établies par Mademoiselle X... pour des cessions d'envois aériens arrivés cette semaine. J'ai consenti immédiatement des avoirs importants afin de calmer la colère des confrères mais également de leurs clients, nous étions en effet dans l'impossibilité de donner des explications tangibles à ces personnes. J'ignore si Mademoiselle X... était consciente de ses actes mais de tels agissements risquent de nuire gravement à la réputation de notre société et peuvent être lourdes de conséquences. Compte tenu de son attitude incohérente depuis plusieurs semaines, je ne serais pas surpris qu'elle ait agi en pleine connaissance de cause, afin effectivement de discréditer notre société » ; les courriels du 27 avril 2007 de clients qui se plaignent au directeur commercial ; une télécopie de la société GOLDTIME adressée le 25 avril 2007 à la société BBA lui confirmant avoir été contactée par Mademoiselle X... pour changer de transitaire ; que cette pièce n'est pas combattue par la mention manuscrite apposée postérieurement par le prétendu rédacteur de la télécopie, dont la signature est illisible et qui ne produit pas de copie de sa pièce d'identité permettant de vérifier son identité ; le courriel du 23 avril 2007, retransmis à l'employeur le 25 avril 2007, adressé par Mademoiselle X... à une quarantaine de clients de la société BBA, dans lequel est écrit qu'il ne lui est plus possible de travailler pour cette société et termine par « je reviens vers vous très bientôt » ; que les documents découverts par la société BBA et concernant l'année 2005 ne peuvent être pris en compte, dès lors que l'employeur ne les connaissait pas lorsqu'ils a procédé au licenciement ; que les documents versés aux débats concernant l'année 2007 établissent les griefs reprochés à la salariée ainsi que la volonté de nuire à la société, notamment en détournant ses clients vers une société concurrente ; que le licenciement pour faute lourde est justifié ; que la société BBA établit par la production des statuts de la SARL HPL International, mis à jour le 15 novembre 2006, après augmentation de capital, que cette société a une activité directement concurrentielle à la sienne ; que le tableau récapitulatif de l'activité du département ASIE émanant de la société BBA montre que la marge brute dégagée par ce service a chuté à compter de 2005, de plus de 25 % en 2005 et de 35 % en 2006, alors que l'augmentation était de 75, 65 % en 2002, de 24, 18° lo en 2003 et de 12, 33 % en 2004 ; que la diminution constante du chiffre d'affaires et de la marge brute de la société BBA entre 2004 et 2006 ressort également de l'audit réalisé en juin 2008 par le cabinet AUFITEG CONSEILS ; que la société BBA établit également par la production d'un extrait Kbis que la société HPL International a été créée en juin 2004 par Monsieur Daniel X... et qu'elle compte, en 2007, trois anciens salariés de BBA, comme cela ressort du procès verbal de l'assemblée générale du 29 juin 2007 que la production des bilans de la société HPL International montre que le chiffre d'affaires de cette sociétés est passé de 983 693 € en 2005 à 1 850 116 € en 2006 ; que plusieurs courriels retrouvés après le départ de Mademoiselle X... de la société BBA montrent qu'en 2005, la salariée travaillait pour le compte de la société HPL International et adressait à cette société des clients qui la contactaient en tant que salariée de la société BBA considérant que si le tribunal de commerce de Paris a statué par jugement du 28 février 2008 sur l'action en concurrence déloyale engagée par la société BBA contre la société HPL International, le tribunal s'est dit incompétent pour connaître de l'action dirigée contre Mademoiselle X... à titre personnel en raison de l'action prud'homale en cours ; que la violation par Mademoiselle X... de ses obligations contractuelles à l'égard de la société BBA est établie que la salariée s'est livrée durant au mois deux années à des actes de concurrence déloyale contre la société qui l'employait au profit d'une société concurrente dont elle détenait, avec ses deux frères, une part importante du capital social ; que ses agissements volontaires et répétés ont causé un préjudice financier important â la société BBA, qui était vidée de ses clients et de son activité au profit de la société HPL International ; que la totalité des pertes de la société BBA ne peuvent cependant être imputées aux seuls agissements de Mademoiselle X... ; que la demande de dommages et intérêts formée par la société BBA en réparation de son préjudice financier sera accueillie à hauteur de 50 000 €

ALORS QUE, D'UNE PART, en se bornant à reproduire in extenso la lettre de licenciement du 15 mai 2007, précédée d'une mise à pied conservatoire du 19 avril 2007, puis à énumérer les pièces versées aux débats par l'employeur, dont la plupart sont postérieures à la mesure de mise à pied dont la salariée était l'objet, sans donner la moindre explication sur la portée et la valeur probante des ces documents, ni répondre aux conclusions de Mademoiselle X... qui réfutait chacun des griefs, pour en conclure que les documents susvisés établissaient les griefs reprochés à la salariée, ainsi que la volonté de nuire à la société, notamment en détournant ses clients vers une société concurrente, et que le licenciement pour faute lourde était justifié, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du Code de procédure civil, et méconnu l'article L. 1235-1 du Code du travail

ALORS QUE, D'AUTRE PART, la faute lourde requiert de la part de son auteur une véritable intention de nuire à l'employeur ou l'entreprise ; qu'en se contentant de reprendre les termes de la lettre de licenciement, d'énumérer les pièces versées aux débats par l'employeur, et d'affirmer que Mademoiselle X... avait commis une faute lourde avec volonté de nuire à la société, notamment en détournant ses clients vers une société concurrente, la société HPL International, dont un arrêt de la cour d'appel de PARIS du 8 juin 2010 a constaté qu'elle n'avait commis aucun acte de concurrence déloyale à l'encontre de la société BBA, la cour d'appel n'a caractérisé ni la faute lourde commise par Mademoiselle X..., ni sa volonté de nuire, et privé sa décision de toute base légale au regard de l'article 3141-26 du Code du travail

ALORS QUE, DE TROISIEME PART, 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 ; et qu'en prenant en considération le grief relatif à la participation, depuis août 2004, de Mademoiselle X... au capital de la société HPL, dont l'employeur reconnaissait, dans la lettre de licenciement, qu'il avait « pu notamment apprendre, en décembre 2006, que la société HPL International avait procédé à une augmentation importante de son capital portant ce dernier de 7 500 € à 150 000 €.... votre apport

personnel s'élevant à 41 580 € », ce dont il résultait que la société BBA était informée plus de deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement, le 19 avril 2007, de la qualité d'associée de Mademoiselle X... dans la société HPL, que son frère Hong X... avait rejointe depuis mai 2006, la cour d'appel a violé l'article L. 1332-4 du Code du travail,

ALORS QU'ENFIN, si la faute lourde expose le salarié à réparer les conséquences dommageables qu'il a pu causer à l'employeur, cette responsabilité contractuelle ne peut être mise en oeuvre que dans le cadre de la procédure de licenciement ; que la cour d'appel qui, pour apprécier la faute lourde justifiant le licenciement, a refusé de prendre en considération les documents découverts par la société BBA concernant l'année 2005, qu'elle ne connaissait pas lorsqu'elle a procédé au licenciement, ne pouvait pour apprécier la responsabilité de la salariée et évaluer le préjudice subi par la société BBA tenir compte du fait que plusieurs courriels retrouvés après le départ de Mlle X... de la société BBA montrent qu'en 2005, la salariée travaillait pour le compte de la société HPL International et adressait à cette société des clients qui la contactaient en tant que salariée de la société BBA ; et qu'ainsi elle a violé les articles L. 1232-6, L. 1235-1, L. 3141-26 du Code du travail et 1147 du Code civil

Analyse

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 20 janvier 2011