

**Cour de cassation**

**Chambre sociale**

**Audience publique du 17 mai 2017**

**N° de pourvoi: 15-20.094**

ECLI:FR:CCASS:2017:SO00871

Publié au bulletin

**Cassation partielle**

**M. Frouin (président), président**

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagé le 7 février 2001 par la société Novisia en qualité de directeur commercial France, M. X...a été en janvier 2010 rattaché à un nouveau directeur commercial et marketing, M. Y..., et non plus directement au président de la société Novisia ; que s'estimant victime de harcèlement moral, il a saisi le 22 novembre 2010, la juridiction prud'homale en résiliation judiciaire de son contrat de travail et en paiement de diverses sommes dont une condamnation solidaire de la société et de M. Y... à des dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité et harcèlement moral ; que mis à pied le 14 mars 2011, il a été licencié par lettre du 28 mars 2011 ;

Sur les premier et deuxième moyens du pourvoi principal du salarié et sur le pourvoi incident de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le cinquième moyen du pourvoi principal du salarié :

Attendu que le rejet des premier et deuxième moyens du pourvoi principal du salarié rend sans objet le cinquième moyen qui invoque une cassation par voie de conséquence ;

Sur le troisième moyen du pourvoi principal du salarié :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que la lettre de licenciement comporte les informations requises concernant le droit individuel à la formation et de rejeter la demande présentée à ce titre, alors selon le moyen :

1°/ qu'il appartient à l'employeur de mentionner sur la lettre de licenciement outre le nombre d'heures acquis au titre du droit individuel à la formation la somme correspondant au solde des heures non utilisées ; qu'en se bornant à constater, pour considérer que l'employeur avait satisfait à son obligation d'information au titre du droit individuel à la formation, que la lettre de licenciement comportait l'information concernant le droit individuel à la formation et le nombre d'heures acquises à ce titre sans rechercher si, ainsi que l'y invitait les conclusions du salarié, la lettre de licenciement mentionnait le montant correspondant aux heures acquises par le salarié au titre du droit individuel à la formation, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 6323-17 et L. 6323-19 du code du travail ;

2°/ qu'il appartient à l'employeur de mentionner sur la lettre de licenciement outre le nombre d'heures acquis au titre du droit individuel à la formation la somme correspondant au solde des heures non utilisées ; qu'il ressort des termes de la lettre de licenciement reproduits dans l'arrêt attaqué que si cette dernière indique le nombre d'heures acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation elle n'indique pas le montant auquel correspondent ces heures ; en considérant néanmoins que la société Novisia avait satisfait à son obligation d'information à l'égard du salarié, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et violé les articles L. 6323-17 et L. 6323-19 du code du travail ;

Mais attendu que si l'employeur doit informer le salarié, s'il y a lieu, dans la lettre de licenciement, de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, il n'a pas pour autant l'obligation de préciser le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises par le salarié à ce titre ;

Et attendu qu'ayant constaté que la lettre de licenciement informait le salarié de la possibilité de demander une formation et du nombre d'heures dont il disposait à ce titre, la cour d'appel en a exactement déduit que l'employeur avait satisfait à ses obligations ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le quatrième moyen :

Vu l'article 32-1 du code de procédure civile et l'article 1382 du code civil dans sa rédaction applicable en la cause ;

Attendu que pour condamner le salarié à payer à son supérieur hiérarchique une somme pour procédure abusive, l'arrêt retient que si l'exercice d'une voie de recours ou la mise en cause d'un supérieur à raison de faits de harcèlement dont un salarié s'estime victime, comme le caractère infondé d'une telle imputation, n'a pas automatiquement pour effet de conférer un caractère abusif à la procédure engagée, le fait d'attirer à la procédure et de mettre en cause ad-hominem son supérieur hiérarchique, sans élément de nature à permettre de présumer l'existence d'actes de harcèlement, et a fortiori sans élément nouveau en cause d'appel, fait dégénérer l'exercice de ce droit en abus ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser une faute de nature à faire dégénérer en abus le droit d'ester en justice, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le sixième moyen :

Vu l'article L. 1234-5 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande en paiement de la prime sur objectifs 2011, l'arrêt retient qu'au sein de la société les objectifs annuels étaient fixés dans le courant du mois d'avril de chaque année, soit postérieurement au licenciement intervenu le 28 mars 2011, de sorte que l'intéressé dont au demeurant l'engagement professionnel ne répondait plus aux attentes de l'employeur n'est pas fondé à réclamer un rappel de prime sur objectifs au titre de l'année 2011 ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le contrat de travail subsiste jusqu'à la date d'expiration du préavis et qu'il résulte des constatations de l'arrêt que le salarié a été licencié le 28 mars 2011 avec un préavis de six mois qu'il était dispensé d'exécuter, de sorte qu'étant présent dans les effectifs du personnel au mois d'avril 2011, il avait droit au paiement de la prime sur objectifs, élément de sa rémunération, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et sur le septième moyen :

Vu l'article L. 1234-5 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande en réparation au titre de la perte d'attributions d'actions gratuites de performances de janvier 2010 au 28 juin 2011, l'arrêt retient que l'attribution définitive des actions litigieuses qui n'intervient qu'au terme d'un processus complexe d'appréciation de la valorisation de l'activité et de la performance du salarié est subordonnée à la présence de ce dernier dans l'entreprise et que celui-ci, licencié le 28 mars 2011 et dispensé d'exécuter son préavis, ne pouvait pas remplir la condition précitée

;

Qu'en statuant ainsi, alors que le contrat de travail subsiste jusqu'à la date d'expiration du préavis et qu'il résulte des constatations de l'arrêt que le salarié a été licencié le 28 mars 2011 avec un préavis de six mois qu'il était dispensé d'exécuter, de sorte que sa seule absence d'activité ne pouvait l'exclure du bénéfice de l'attribution d'actions et que le fondement de sa demande devait être examinée, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne M. X... à payer à M. Y... des dommages-intérêts pour procédure abusive et rejette les demandes en paiement de la prime sur objectifs 2011 et en réparation au titre de la perte d'attributions d'actions gratuites de performances de janvier 2010 au 28 juin 2011 présentées par M. X..., l'arrêt rendu le 16 avril 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne la société Novisia aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de M. Y... et de la société Novisia et condamne celle-ci à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi principal par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté la demande de M. X... tendant à voir prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail, à voir constater qu'elle produit les effets d'un licenciement nul, ou à tout le moins sans cause réelle et sérieuse et à la condamnation en conséquence de l'employeur à lui verser des dommages et intérêts

AUX MOTIFS QUE pour caractériser l'exécution déloyale de son contrat de travail, M. X... évoque en particulier l'existence de pressions qu'il aurait subies (demande de départ en retraite, menaces de licenciement, contrôle et surveillance de ses tâches comme de son emploi du temps, reproches injustifiés, pressions afin de qualifier le plan de changement de rémunération variable présenté lors de la réunion commerciale du 10 janvier 2010, de « projet », mise à pied et harcèlement moral), d'une mise à l'écart et de son isolement (rétention d'informations, absence de réponse à ses interrogations, retrait de la liste mail des commerciaux, refus de lui appliquer la politique voyage, exclusion des négociations auprès des enseignes et groupements ou de la fusion Novisia-Mont Royal et de son Comité de pilotage) et du retrait de ses attributions (retrait de l'approbation des budgets notamment Elite, retrait progressif de ses tâches de management à l'égard de l'équipe commerciale et de l'agence de Taltbout, retrait de la tournée auprès des responsables de secteur, retrait du contrôle des notes de frais des salariés, retrait de tout pouvoir de direction et hiérarchique sur les responsables de secteurs) et des absences d'augmentation, d'évaluation, d'entretien annuel de seconde partie de carrière ainsi que de la fixation tardive de ses objectifs en 2010, de leur absence pour 2011 outre l'absence d'attribution d'actions gratuites à compter de 2009 ; que ce faisant, les moyens soutenus par M. X... ne font que réitérer, sans justification complémentaire utile, ceux dont les premiers juges ont connu et auxquels, se livrant à une exacte appréciation des faits de la cause, et à une juste application des règles de droit s'y rapportant, ils ont répondu par des motifs pertinents et exacts que la cour adopte, sans qu'il soit nécessaire de suivre les parties dans le détail d'une discussion se situant au niveau d'une simple argumentation ; qu'il sera seulement souligné que s'agissant du harcèlement moral allégué, M. X... n'établit pas l'existence d'agissements répétés de harcèlement moral qui, pris dans leur ensemble, auraient eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; que de la même manière, M. X... qui s'est abstenu de toute remarque lors de son audition dans le cadre de l'enquête menée à la suite des accusations de harcèlement moral invoquées par Mme A... à rencontre de M. Y... et qui n'a jamais saisi les instances représentatives de manquements de son employeur, ne peut imputer à faute à ce dernier de ne pas l'avoir fait bénéficier d'un suivi médical renforcé en qualité de salarié senior ; qu'il résulte de ce qui précède que la décision entreprise doit être confirmée et M. X... débouté de l'ensemble des demandes formulées à ce titre, y compris celles dirigées contre M. Y...

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE, sur la demande résiliation judiciaire, la demande est fondée pour M. X... sur les manquements de son employeur à ses obligations ; qu'en l'espèce la Société Novisia ne l'aurait pas maintenu dans ses fonctions à l'arrivée dans la société d'un nouveau directeur M. Y... comme supérieur hiérarchique de M. X... ; qu'il ressort des éléments aux dossiers que les fonctions de M. Y... étaient celles de directeur commercial et marketing des sociétés Novisia et Mont-Royal ; que la Société Novisia a présenté à M. X... un avenant à son contrat de travail le 24 novembre 2009 que celui-ci a signé sans manifester de contestation ; qu'en effet cet avenant ne comportait aucune modification substantielle du contrat de travail notamment dans ses fonctions et rémunération ; que dans la pratique au fil des mois M. X... a estimé avoir été privé de certaines tâches qu'il remplissait auparavant ; que ses objectifs pour 2010 ont été fixés avec retard et qu'il n'a bénéficié d'aucune augmentation ; que cette situation s'est aggravée et en décembre 2010 une feuille de route est convenue avec le PDG, mais à laquelle M. X... n'est pas associé ; que de plus, il est chargé de présenter une nouvelle politique commerciale sans y avoir été associé en amont ; qu'il reproche également à la

Société Novisia de ne pas avoir pris soin de préserver sa santé physique et mentale ; que cependant les éléments que M. X... produit ne démontrent pas une volonté de LA Société Novisia d'écartier M. X... de ses fonctions antérieures ; qu'il apparaît plutôt que M. X... se soit volontairement ou involontairement mis en retrait progressivement à partir de la nomination d'un supérieur hiérarchique entre lui et la présidence ; que concernant sa santé, lorsqu'il lui a été demandé d'être témoin dans l'enquête concernant une possibilité de harcèlement d'une de ses collaboratrices, il n'a pas sollicité pour lui-même les dispositions existant dans l'entreprise alors qu'il les connaissait ne serait-ce qu'en intervenant pour cette salariée ; qu'ainsi les éléments produits ne démontrent pas un quelconque manquement de la Société Novisia à ses obligations vis à vis de M. X... ; que, sur le harcèlement moral, M. X... estime avoir subi des agissements tels que ses conditions de travail se sont dégradées, qu'il a vu ses fonctions réduites, qu'il dit avoir subi des demandes mesquines de la part de son supérieur M. Y... ; qu'il produit des certificats médicaux montrant la dégradation de sa santé. L'ensemble de ces actes l'a fortement affecté professionnellement par la crainte de voir M. Y... le faire craquer pour prendre sa place ; que cependant tous les éléments produits de communication entre M. X... et M. Y... font ressortir une attitude normale de la part de M. Y... et il en est de même des réponses de M. X... ; qu'il n'est pas plus démontré que la Société Novisia a privé M. X... d'une partie de ses fonctions ; que le seul élément matériellement non contesté est une réorganisation issue de la période de tentative de fusion entre la Société Novisia et la société Montroyal et l'arrivée d'un supérieur hiérarchique ; n'est pas contesté non plus les constatations médicales de la santé de M. X... ; mais qu'aucun élément ne vient démontrer que ses soucis aient pour origine un harcèlement dont il aurait été l'objet ; que le Conseil dispose des éléments de faits et de droit suffisants pour déclarer l'absence de harcèlement moral à rencontre de M. X... ; qu'en conséquence il n'est pas fait droit à la demande de nullité de la rupture et aux prétentions en dommages et intérêts en découlant ; que, sur la demande à l'encontre de M. Y..., l'absence de harcèlement de la part de la Société Novisia ne dispense pas le Conseil d'examiner la possibilité de harcèlement de M. Y... à l'égard de M. X... ; qu'aucun élément ne vient étayer l'existence d'un tel comportement de son supérieur ; d'autant qu'il est rappelé que M. X... avait connaissance de la procédure d'alerte dans un tel cas et qu'il n'a sollicité aucune intervention des représentants du personnel ou de la médecine du travail voire de l'inspection du travail ; que Même le courrier pourtant ferme du 8 février 2011 émis par M. Y... ne comporte aucun terme ou ensemble de termes pouvant porter atteinte à la dignité de M. X... ; que le Conseil de céans met M. Y... hors de cause et qu'il n'est pas fait droit à la demande de dommages et intérêts à son encontre.

ALORS QU'il appartient seulement au salarié qui soutient avoir été victime de harcèlement moral d'établir la réalité de faits permettant de présumer un tel harcèlement ; qu'en retenant, pour dire que n'était pas justifiée la demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, que M. X... n'établissait pas l'existence d'agissements répétés de harcèlement moral, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1152-1, L. 1152-3 et L. 1154-1 du code du travail.

## DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé que le licenciement de M. X... était justifié par une cause réelle et sérieuse et d'AVOIR par conséquent débouté le salarié de ses demandes pour licenciement nul ou, subsidiairement, sans cause réelle et sérieuse.

AUX MOTIFS QUE le désengagement professionnel avéré de M. X... tel qu'il ressort des débats et des pièces produites, en particulier s'agissant de son absence d'implication dans la gestion des difficultés managériales induites par le projet de fusion ou en amont du conflit entre Mme A... et M. Y..., et de l'absence d'initiative sur les projets dont il était le pilote et que l'intéressé ne peut justifier par un retrait d'attributions ou de fonctions qui n'est pas établi, suffit à caractériser les griefs d'insuffisance managériale et d'insuffisance professionnelle ; que, par ailleurs, il est établi que l'intéressé en dépit de sa connaissance des enjeux du projet de fusion engagé et de la nécessité de remobiliser les commerciaux, s'est inscrit dans une opposition à sa direction, incompatible avec son haut niveau de responsabilité au sein de la société Novisia, qui ne peut être justifiée par l'hostilité prévisible des commerciaux ou le risque de se voir reprocher d'avoir exécuté une instruction de sa hiérarchie, au motif de la nature de l'annonce dont il était chargé ; que par ailleurs, au regard des évaluations antérieures dont M. X... se prévaut, ce dernier ne peut sans contradiction invoquer le défaut d'employabilité qui serait imputable à son employeur, pour justifier ses carences ; qu'il résulte de ce qui précède que le licenciement de M. X... est fondé, qu'il y a lieu de confirmer la décision entreprise et de débouter l'intéressé des demandes formulées à ce titre.

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE, sur l'insuffisance managériale, M. X... soutient avoir été privé de la maîtrise de tâches qu'il avait avant l'arrivée de M. Y... ; mais que le courrier du 8 février 2011 montre que M. X... n'avait pas depuis longtemps la maîtrise du management de son équipe laissée peu ou prou à elle-même ; que d'autres éléments viennent à l'appui du grief qui est réel ; que, sur l'insuffisance professionnelle, M. X... soutient avoir été privé de ses fonctions commerciales celles-ci étant récupérées par M. Y... ; mais qu'il ne conteste pas avoir délassé un projet Eye Code et un audit. Il en est de même du suivi de gestion des budgets de sa direction commerciale ; que, contrairement aux affirmations de M. X... la Société Novisia apporte des éléments montrant la réalité et le sérieux du grief ; que, l'insubordination concerne la réforme de rémunération du variable des commerciaux ; que les échanges entre M. X... et son supérieur montrent qu'il ne prend pas les initiatives qui lui incombent tout en ayant les éléments pour mettre au point la présentation de ces modifications ; que son désaccord n'est pas contesté ; que, d'une manière générale il ressort des éléments fournis par les parties que M. X... manifestait un désintérêt pour des tâches qui pourtant lui revenaient mais qu'il pressentait pouvoir être reprises peu à peu par son supérieur ; que cette attitude a conduit la Société Novisia à engager une procédure de licenciement à son encontre et ceci compte tenu du niveau de responsabilité à la direction commerciale de la Société Novisia ; que d'autre part les allusions à un départ en retraite sont inopérantes au regard des autres éléments fournis ; que le Conseil dispose des éléments de fait et de droit pour déclarer le licenciement de M. X... comme revêtant une cause réelle et sérieuse et ne pas faire droit aux demandes de M. X... en découlant.

1°/ ALORS QUE les jugements doivent être motivés ; que M. X... a fait valoir devant la cour d'appel que, s'agissant de la rémunération variable des commerciaux, il n'avait pas refusé de mettre en oeuvre les orientations stratégiques de la direction mais s'était seulement refusé à communiquer des informations erronées aux salariés ; qu'en retenant que M. X... pouvait se voir reprocher une insuffisance managériale sans répondre à ce moyen péremptoire, la cour d'appel a violé l'article 455 du code procédure civile.

2°/ ALORS QUE le fait pour un salarié de ne pas mettre en oeuvre les directives de son employeur ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement si cette abstention est justifiée par un motif légitime ; qu'en retenant que l'insubordination reprochée à M. X... pour avoir refusé de mettre en oeuvre les directives de sa hiérarchie sur la rémunération variable des commerciaux constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement sans rechercher si, ainsi que l'y invitait les conclusions du salarié, cette prétendue abstention n'était pas justifiée par la volonté légitime de ne pas mentir aux commerciaux, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1235-1 du code du travail.

3°/ ALORS QUE les jugements doivent être motivés ; que M. X... a fait valoir devant la cour d'appel qu'il ne pouvait lui être reproché de ne pas avoir piloté le projet Eye Code, ce projet étant développé par une autre société ; qu'en retenant, pour dire établi le grief d'insuffisance professionnelle, que M. X... avait délaissé ce projet sans répondre à ce moyen péremptoire, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la lettre de licenciement comportait les informations requises concernant le droit individuel à la formation (DIF) et d'AVOIR par conséquent débouté M. X... de sa demande présentée à ce titre.

AUX MOTIFS QU'ainsi que l'ont relevé les premiers juges et contrairement à ce que soutient M. X..., la lettre de licenciement comporte bien l'information concernant le Droit individuel à la formation et le nombre d'heures acquises à ce titre. La décision entreprise sera par conséquent confirmée de ce chef.

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE la lettre de licenciement de Monsieur X... comporte bien la mention du droit à formation et du nombre d'heures acquis.

1°/ ALORS QU'il appartient à l'employeur de mentionner sur la lettre de licenciement outre le nombre d'heures acquis au titre du DIF la somme correspondant au solde des heures non utilisées ; qu'en se bornant à constater, pour considérer que l'employeur avait satisfait à son obligation d'information au titre du DIF, que la lettre de licenciement comportait l'information concernant le DIF et le nombre d'heures acquises à ce titre sans rechercher si, ainsi que l'y invitait les conclusions du salarié, la lettre de licenciement mentionnait le montant correspondant aux heures acquises par M. X... au titre du DIF, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 6323-17 et L. 6323-19 du code du travail.

2°/ ALORS QU'il appartient à l'employeur de mentionner sur la lettre de licenciement outre le nombre d'heures acquis au titre du DIF la somme correspondant au solde des heures non utilisées ; qu'il ressort des termes de la lettre de licenciement reproduits dans l'arrêt attaqué que si cette dernière indique le nombre d'heures acquis par M. X... au titre du DIF

elle n'indique pas le montant auquel correspondent ces heures ; En considérant néanmoins que la société Novisia avait satisfait à son obligation d'information à l'égard de M. X... la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et violé les articles L. 6323-17 et L. 6323-19 du code du travail.

#### QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné M. X... à payer à M. Y... la somme de 12 000 euros à titre de dommages intérêts pour procédure abusive.

AUX MOTIFS QUE si l'exercice d'une voie de recours ou la mise en cause d'un supérieur à raison de faits de harcèlement dont un salarié s'estime victime, comme le caractère infondé d'une telle imputation, n'a pas automatiquement pour effet de conférer un caractère abusif à la procédure engagée, le fait d'attirer à la procédure et de mettre en cause ad-hominem son supérieur hiérarchique, sans élément de nature à permettre de présumer l'existence d'actes de harcèlement, et a fortiori sans élément nouveau en cause d'appel, fait dégénérer l'exercice de ce droit en abus ; que le préjudice qui en est résulté pour M. Y... tel que justement évalué par les premiers juges, s'est aggravé en raison de la persistance des accusations infondées portées à son encontre en cause d'appel, de sorte qu'il y a lieu de l'évaluer à 12. 000 €.

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE M. X... a cité nommément M. Y... comme ayant eu une attitude de harcèlement qui n'est pas démontré. Cette procédure a entraîné pour M. Y... un préjudice qu'il convient de réparer

1°/ ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier moyen du pourvoi entraînera la cassation de ce chef de l'arrêt par application de l'article 625 du code de procédure civile.

2°/ ALORS ensuite QUE le caractère abusif d'une procédure ne saurait résulter du seul constat que l'action engagée n'était pas fondée ; qu'après avoir justement rappelé que la mise en cause d'un supérieur hiérarchique pour des faits de harcèlement moral ne saurait être considérée comme abusive du seul fait du caractère infondé de cette imputation, la cour d'appel, pour faire droit à la demande de dommages intérêts pour procédure abusive présentée par M. Y..., a retenu que M. X... n'établissait pas la réalité du harcèlement allégué et n'apportait en cause d'appel aucun élément nouveau à l'appui de ses allégations ; qu'en statuant ainsi par des motifs impropres à caractériser une faute de nature à faire dégénérer en abus de droit le droit d'ester en justice et d'exercer une voie de recours ordinaire la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 32-1 du code de procédure civile et 1382 du code civil.

#### CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. X... de sa demande de dommages intérêts au titre de la perte d'une chance de se voir attribuer des actions de performances

gratuites pour la période de juillet 2011 à février 2015.

AUX MOTIFS QUE la perte de chance alléguée étant liée à l'absence de caractère réel et sérieux du licenciement de M. X..., la demande formulée à ce titre n'est pas fondée dès lors que le licenciement de l'intéressé est justifié.

ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier ou le deuxième moyen du pourvoi entraînera la cassation de ce chef de l'arrêt par application de l'article 625 du code de procédure civile.

#### SIXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. X... de sa demande de versement de la prime sur objectifs 2011

AUX MOTIFS QUE il est établi qu'au sein de la société Novisia les objectifs annuels étaient fixés dans le courant du mois d'avril de chaque année, soit postérieurement au licenciement de M. X... intervenu le 28 mars 2011, de sorte que l'intéressé dont au demeurant l'engagement professionnel ne répondait plus aux attentes de l'employeur n'est pas fondé à réclamer un rappel de prime sur objectifs au titre de l'année 2011

ET AUX MOTIFS adoptés QUE les objectifs concernant l'année 2011 devaient être fixés pour Monsieur X... dans le courant du mois d'avril 2011 ; qu'il ne peut revendiquer un quelconque droit sur une fixation hypothétique d'objectifs

ALORS QUE le contrat de travail subsiste jusqu'à la date d'expiration du préavis non exécuté ; qu'il résulte des constatations de l'arrêt que M. X... a été licencié le 14 mars 2011 avec un préavis de 6 mois qu'il était dispensé d'exécuter ; qu'il en résulte que, présent dans les effectifs du personnel, il avait droit au paiement de la prime sur objectifs, élément de sa rémunération ; qu'en statuant autrement la cour d'appel a violé l'article L. 1234-5 du code du travail.

#### SEPTIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. X... de sa demande de réparation au titre de la perte d'attributions d'actions gratuites de performances de janvier 2010 au 28 juin 2011

AUX MOTIFS QUE il résulte des débats que l'attribution définitive des actions litigieuses qui n'intervient qu'au terme d'un processus complexe d'appréciation de la valorisation de l'activité et de la performance du salarié est subordonnée à la présence de ce dernier dans l'entreprise

ALORS QUE le contrat de travail subsiste jusqu'à la date d'expiration du préavis non exécuté ; qu'il résulte des constatations de l'arrêt que M. X... a été licencié le 14 mars 2011 avec un préavis de 6 mois qu'il était dispensé d'exécuter ; qu'il en résulte que, présent dans les effectifs du personnel, il avait droit à prétendre aux attributions sollicitées en sorte que la perte de chance de les recevoir devait être indemnisée ; qu'en statuant autrement la cour d'appel a violé l'article L. 1234-5 du code du travail.

Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour la société Novisia

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société Novesia à verser à M. X... la somme de 9000 euros pour licenciement dans des conditions vexatoires ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « Pour confirmation, M. X... fait valoir que son licenciement est intervenu dans des conditions vexatoires dès lors qu'il a été congédié de manière brute et intempestive, dans un contexte de harcèlement moral après avoir fait l'objet d'une mise à pied conservatoire particulièrement infondée alors qu'il n'avait jamais fait l'objet du moindre reproche pendant de nombreuses années.

Pour infirmation, la société NOVISIA expose que la notification d'une mesure de mise à pied, au demeurant rémunérée ne permet pas à elle seule de qualifier de vexatoires les conditions d'un licenciement et que les mérites passés comme l'absence de reproche antérieur sont dénués de portée sur l'appréciation des conditions d'un licenciement fondé sur des griefs établis.

En l'espèce, si l'employeur est légitime compte tenu de la nature des griefs invoqués et du niveau de responsabilité de M. X..., à le dispenser de toute activité au sein de la société dès l'engagement de la procédure disciplinaire à son encontre, en revanche, le recours à une mesure de mise à pied dès lors que les griefs relèvent pour l'essentiel de l'insuffisance professionnelle et de l'absence d'adhésion au projet de fusion, est à raison de son caractère disproportionné, vexatoire, et ce, indépendamment de sa rémunération ultérieure.

Il résulte de ce qui précède qu'il y a lieu de confirmer la décision entreprise de ce chef, y compris en ce qui concerne le montant des dommages et intérêts alloués à ce titre » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE « Dans son courrier de convocation à entretien préalable, la société NOVISIA a signifié à M. X... une mise à pied conservatoire dans l'attente de la décision à intervenir. Or, la société NOVISIA ne justifie pas les raisons qui ont motivé cette mise à pied. Au surplus elle a procédé au règlement du salaire correspondant. Cette situation injustifiée a entraîné pour M. X... un préjudice qu'il convient de réparer. La société NOVISIA devra verser à M. X... 9000 euros à ce titre » ;

1/ ALORS QU'une mise à pied conservatoire n'interdit pas à l'employeur de retenir, aux termes de la procédure, un motif non disciplinaire de licenciement ; qu'elle ne confère pas en elle-même un caractère vexatoire au licenciement, fut-il finalement prononcé pour un motif non disciplinaire ; qu'en jugeant en l'espèce que le recours à la mise à pied était vexatoire, comme disproportionné, au prétexte que le licenciement avait été prononcé pour des griefs relevant pour l'essentiel de l'insuffisance professionnelle et de l'absence d'adhésion au projet de fusion, la Cour d'appel a violé l'article 1147 du Code civil ;

2/ ALORS QUE la lettre de licenciement reprochait à M. X..., outre son insuffisance managériale et son insuffisance professionnelle, son « insubordination à l'égard de sa hiérarchie » caractérisée par le fait de ne pas se conformer aux décisions de la Direction, d'avoir notamment refusé de mettre en oeuvre la procédure de modification de la rémunération variable de l'équipe de ventes, de s'adresser à la direction sur un ton déplacé et irrespectueux et de remettre ouvertement en cause ses décisions, ce dont il s'évinçait que son licenciement reposait à la fois sur un motif non disciplinaire et un motif disciplinaire ; qu'en jugeant que conférait un caractère vexatoire au licenciement de M. X... le fait qu'il ait été mis à pied à titre conservatoire avant d'être licencié pour des griefs non disciplinaires, la Cour d'appel a violé l'article 1147 du Code civil, ensemble l'article L. 1232-6 du Code du travail. **Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Paris , du 16 avril 2015