

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE METZ

Chambre Sociale-Section 2

ARRÊT DU

vingt deux Mars deux mille seize

APPELANT :

Maître Jean Luc P.

Comparant, assisté de Me Jean François C., avocat au barreau de PARIS

INTIMÉE :

SELAFA F.

Représentée par Me Bernard A., avocat au barreau de STRASBOURG

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 02 Février 2016, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant

Madame Christine CAPITAINE, Présidente de Chambre, chargée d'instruire l'affaire, en présence de Monsieur Hervé KORSEC, Conseiller

Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Christine CAPITAINE, Présidente de Chambre

Monsieur Hervé KORSEC, Conseiller

Monsieur Jacques LAFOSSE, Conseiller

Greffier, lors des débats : Madame Camille SAHLI

ARRÊT :

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 Madame Christine CAPITAINE, Présidente de Chambre, et par Madame Camille SAHLI, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur P. est entré au service de la société F. en qualité d'avocat collaborateur senior à compter du 15 octobre 2012 aux termes d'un contrat de collaboration libérale signé le 10 octobre 2012, moyennant une rétrocession mensuelle d'honoraires de 3.500 euros HT à titre de rémunération fixe, les parties ayant convenu une rémunération variable en fonction de la réalisation d'objectifs, pour devenir ensuite avocat salarié à compter du 1er octobre 2013 moyennant une rémunération annuelle brute de 43.500 euros versées en 12 mensualités de

3.625 euros, assortie d'un bénéfice sur objectif, selon un forfait annuel de 218 jours de travail aux termes d'un contrat à durée indéterminée du 22 août 2013.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale des avocats salariés.

Monsieur P. a été licencié pour faute grave par lettre du 24 novembre 2014.

Contestant son licenciement, Monsieur P. a saisi Monsieur le bâtonnier de l'ordre des avocats de Metz le 19 mars 2015 d'une demande d'arbitrage sur le fondement des dispositions de l'article 7 de la loi du 31 décembre 1971 et 142 du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 aux fins de voir dans le dernier état de la procédure :

- Constater que le contrat de collaboration libérale conclu le 15 octobre 2012 au 30 septembre 2013 entre les parties présente la nature juridique d'un contrat de travail,

- Requalifier le contrat de collaboration libérale conclu entre les parties en contrat de travail,

- Dire que son ancienneté en qualité de salarié doit rétroagir au 15 octobre 2012,

- Condamner la société F. à lui délivrer les bulletins de salaire afférents à la période ainsi requalifiée en contrat de travail et à lui délivrer des bulletins de salaire modifiés pour la période du 1er octobre 2013 au 25 novembre 2014 de même que lui délivrer les documents de fin de contrat modifiés,

- Condamner la société F. à lui rembourser les cotisations et charges sociales professionnelles afférentes à son statut théorique de collaborateur libéral au titre de la période du 15 octobre 2012 au 30 septembre 2013 faisant l'objet d'une requalification en contrat de travail et dont le montant devra être quantifié,

- Condamner la société F. à lui verser une indemnité pour travail dissimulé tel que prévu par l'article L.8223-1 du code du travail pour un montant de 21.750 euros,

- Transmettre les décisions requalifiant le contrat de collaboration libérale en contrat de travail à Monsieur le Procureur de la République près le Tribunal de Grande Instance,

- Constaté que son licenciement est intervenu en raison de son état de santé,

- Constaté qu'il a fait l'objet d'agissements constitutifs d'une situation de harcèlement moral au travail,

- Juger que son licenciement par la société F. est nul en application des dispositions des articles L.1132-1 et L.1152-3 du code du travail,

- Condamner la société F. à lui verser les sommes de :

' 10.875,00 euros bruts à titre d'indemnité de préavis ;

' 1.087,50 euros bruts à titre d'indemnité de congés payés sur préavis,

' 1.660,35 euros nets ou le cas échéant 1.335,28 euros net à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

' 65.250,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement illicite,

A titre subsidiaire :

- Constaté que les faits invoqués à l'appui de son licenciement pour fautes graves ne sont pas constitutifs d'une cause réelle et sérieuse,

- Juger que son licenciement ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse,

- Condamner la société F. à lui verser les mêmes sommes que celles sollicitées au titre de la nullité du licenciement à l'exception des dommages et intérêts pour licenciement sans cause

réelle et sérieuse sur le fondement de l'article L.1235-3 du code du travail dont le montant sollicité a été fixé à 43.500 euros,

- Constater nonobstant l'absence de prononcé de la nullité du licenciement qu'il a fait l'objet d'agissements de harcèlement moral de la part de la société F.,

- Condamner la société F. à lui verser une indemnité de 21.750 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,

- En tout état de cause, qu'il soit constaté que son licenciement est intervenu dans des conséquences vexatoires justifiant la condamnation de la société F. à lui verser une indemnité de 21.750 euros à titre de dommages et intérêt pour circonstance vexatoire.

- une somme de 5.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et l'exécution provisoire de la décision à intervenir sur le fondement de l'article 515 du code de procédure civile.

La société F. s'opposait aux prétentions de Monsieur P. et réclamait la somme de 5.000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Par décision rendue le 23 juillet 2015, Monsieur le bâtonnier de l'ordre des avocats de Metz statuait ainsi :

- Dit les demandes de Maître P. recevables mais mal fondées,

- Déboute Maître P. de l'intégralité de ses demandes,

- Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile,

- Dit n'y avoir lieu à prononcer l'exécution provisoire.

Monsieur P. a régulièrement relevé appel de cette décision selon lettre recommandée avec accusé de réception parvenue au greffe de la cour le 6 août 2015.

A l'audience du 2 février 2016, développant oralement ses conclusions, Monsieur P. demande à la cour d'infirmier la décision de Monsieur le bâtonnier de l'ordre des avocats de Metz du 23 juillet 2015 et demande dans le dernier état de ses écritures :

1. A titre préliminaire, sur les demandes au titre de la requalification du contrat de collaboration libérale en contrat de travail :

- de constater que le contrat de collaboration libérale conclu du 15 octobre 2012 au 30 septembre 2013 avec la société F. présente la nature juridique d'un contrat de travail ;

- le constatant, requalifier le contrat de collaboration libérale conclu du 15 octobre 2012 au 30 septembre 2013 en contrat de travail ;

- de dire que son ancienneté en qualité de salarié doit rétroagir au 15 octobre 2012 ;

- de condamner la société F. à lui délivrer les bulletins de salaire afférents à la période ainsi requalifiée en contrat de travail et à lui délivrer des bulletins de salaire modifiés pour la période du 1er octobre 2013 au 25 novembre 2014, de même qu'à lui délivrer les documents de fin de contrat modifiés (certificat de travail, attestation Pôle Emploi) ;

- de condamner la société F. à lui verser une indemnité pour travail dissimulé telle que prévue à l'article L.8223-1 du code du travail précité pour un montant de 21.750 euros ;

- de transmettre la décision requalifiant le contrat de collaboration libérale en contrat de travail à Monsieur le Procureur de la République près le Tribunal de Grande Instance de Metz.

2. Sur le licenciement :

2.1 A titre principal, sur la nullité du licenciement :

- de constater que son licenciement par la société F. est intervenu en raison de son état de santé ;

- de constater qu'il a fait l'objet d'agissements constitutifs d'une situation de harcèlement moral au travail ;

- le constatant, de juger que son licenciement est nul en application des dispositions des articles L.1132-1 et L.1152-3 du code du travail ;

- de condamner la société F. à lui verser :

' 10.875,00 euros bruts à titre d'indemnité de préavis ;

' 1.087,50 euros bruts à titre d'indemnité de congés payés sur préavis ;

' 1.660,35 euros nets (ou le cas échéant, 1.335,28 euros net) à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

' 65.250,00 euros à titre d'indemnité pour licenciement illicite.

2.2 A titre subsidiaire, sur l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement :

- de constater que les faits invoqués à l'appui de son licenciement pour «fautes graves» ne sont pas constitutifs d'une cause réelle et sérieuse ;

- le constatant, de juger que son licenciement ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse ;

- de condamner la société F. à lui verser :

' 10.875,00 euros bruts à titre d'indemnité de préavis ;

' 1.087,50 euros bruts à titre d'indemnité de congés payés sur préavis ;

' 1.660,35 euros nets (ou le cas échéant, 1.335,28 euros net) à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

' 43.500,00 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sur le fondement de l'article L.1235-3 du code du travail (ou, le cas échéant, pour licenciement abusif sur le fondement de l'article L.1235-5 du code du travail) ;

- de constater, nonobstant l'absence de prononcé de la nullité du licenciement pour ce motif, qu'il a fait l'objet d'agissements de harcèlement moral de la part de la société F. ;

- le constatant, de condamner la société F. à lui verser une indemnité de 21.750 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

3. En tout état de cause, sur les circonstances ayant entouré son licenciement :

- de constater que son licenciement est intervenu dans des circonstances vexatoires ;

- le constatant, de condamner la société F. à lui verser une indemnité de 21.750 euros à titre de demande de dommages et intérêts pour circonstances vexatoires.

4. De condamner la société F. à lui verser une somme de 5.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Au soutien de son appel, il estime fondée sa demande de requalification du contrat de collaboration libérale en contrat de travail dès lors qu'au terme de l'article V du contrat de collaboration, la société F. s'engageait à lui restituer ses clients à l'expiration de celui-ci, qu'ainsi, a contrario, sa clientèle antérieure à la conclusion de ce contrat avait été cédée et ne lui appartenait donc plus, que ses travaux concernant ses clients personnels devaient être cosignés et étaient facturés par la société F., qu'il ne pouvait développer une nouvelle clientèle personnelle, que la directrice du bureau de Metz, Maître G.-P., se comportait à son égard comme un véritable employeur, lui demandant en août 2013 d'annuler une semaine de congés d'été pour déposer une requête pour l'un des clients du cabinet et que la conversion du contrat de collaboration en contrat de travail un an plus tard avait pour but de faire coïncider la réalité

pratique de la relation existante entre les parties et la réalité juridique propre à cette relation. À titre principal, il demande la nullité du licenciement intervenu de façon discriminatoire en raison de son état de santé et en raison d'une situation de harcèlement moral au travail, la société F. se montrant préoccupée par sa situation de santé, par ses absences et les conséquences de cette situation au regard de son contrat de travail, étant convoqué, à la suite de son arrêt de travail du 4 septembre 2014, dès le 8 septembre 2014 par les directeurs régionaux lui permettant d'évoquer lors de cet entretien les difficultés qu'il rencontrait avec Madame G.-P., du manque de moyens mis à sa disposition et du retentissement de cette situation sur son état de santé psychologique, étant harcelé pendant son arrêt maladie par SMS, la lettre de licenciement faisant expressément référence à son état de santé et à ses arrêts maladie, illustrant le fait que son absence en raison de son état de santé a été l'élément décisif de la rupture du contrat de travail. Il soutient que la dégradation de ses conditions de travail est intervenue au cours de l'été 2013 résultant essentiellement de ses relations avec Madame G.-P., son supérieur hiérarchique, lui ayant intimé de façon virulente d'annuler une semaine de congés afin de déposer une requête de façon urgente dans un dossier, que postérieurement en septembre 2013, elle lui avait signifié « ta vie privée, on s'en moque ! », adoptant à compter du mois de mai 2014 un comportement et un mode de communication agressifs à son égard, réclamant sans cesse l'exécution de tâches alors que lui-même sollicitait une secrétaire à temps plein pour l'assister compte tenu de sa charge de travail, ainsi que la formation de celle-ci aux logiciels du cabinet, ces éléments ayant un impact sur son état de santé ayant abouti à un premier arrêt de travail le 4 septembre 2014, ensuite reconduit et ayant nécessité un suivi psychiatrique, le praticien le traitant estimant qu'il « présente des troubles dépressifs réactionnels à un contexte de travail vécu difficilement ». Subsidiairement, il estime que ce licenciement est sans cause réelle et sérieuse, les faits étant prescrits et ne présentant pas un caractère réel et sérieux et reprend point par point les différents griefs évoqués par l'employeur.

La société F., a repris oralement à l'audience ses écritures et demande à la cour de confirmer la décision du bâtonnier du 23 juillet 2015, de débouter Monsieur P. de ses demandes et de le condamner aux dépens, ainsi qu'à la somme de 5.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle explique que Monsieur P. était avocat depuis 2003 et qu'il l'a démarchée pour lui proposer une collaboration en juin 2012, qu'il avait une clientèle personnelle qu'il souhaitait continuer à exploiter et que c'est à ce titre qu'il avait été initialement prévu un engagement en qualité de collaborateur libéral, qu'il a effectivement continué à développer cette activité personnelle avec ses propres clients qu'il a facturés librement, qu'à compter du 1er octobre 2013, il a été convenu de modifier les conditions d'exercice de leurs relations et de les poursuivre dans le cadre d'un contrat de travail d'avocat salarié, Monsieur P. facturant une dernière fois sa rétrocession d'honoraires en septembre 2013 et cédant sa clientèle personnelle en émettant 2 factures de 10.000 euros chacune, ainsi que du matériel de bureau. Elle précise qu'à l'occasion d'un arrêt de travail prolongé de Monsieur P., il était découvert fin octobre 2014 de graves manquements.

Elle s'oppose donc à la requalification du contrat de collaboration en précisant que le contrat a été conclu sans équivoque, que les factures n'étaient pas « effectuées par F. » comme Monsieur P. le prétend, et qu'il a cédé sa clientèle personnelle lors de la conclusion du contrat de travail.

S'agissant du licenciement, elle soutient, d'une part, qu'il n'est pas fondé sur l'état de santé du salarié, qu'elle s'est effectivement préoccupée de la situation de son salarié et a pris des nouvelles lors de son arrêt maladie, prenant toutes précautions pour le contacter, notamment pour obtenir des informations pratiques sur le suivi des dossiers, d'autre part, que le salarié n'apporte pas la preuve d'un quelconque harcèlement, les remarques qui ont pu être formulées étant justifiées par les retards et dysfonctionnements à l'origine desquels il se trouvait. Elle fait valoir que Monsieur P. s'est abstenu de traiter des dossiers, de donner suite aux demandes des clients, que les faits ne sont pas prescrits, le fait que les courriers soient cosignés étant indifférent, et que les différents dossiers énumérés dans la lettre de licenciement illustrent les manquements reprochés au salarié.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs conclusions déposées le 16 octobre 2015 par Monsieur P. et à celles déposées le 1er février 2016 par la société F., développées lors de l'audience des débats.

MOTIFS

Sur la requalification du contrat de collaboration en contrat de travail

Le collaborateur libéral exerce sa profession d'avocat en cette qualité auprès d'un avocat, d'une association ou d'une société d'avocats, dans le cadre d'un contrat de collaboration libérale établi par écrit à peine de nullité, et ce, en toute indépendance, sans lien de subordination, aux termes des dispositions combinées de l'article 7 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971, portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques et de l'article 18 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, auquel renvoie le premier texte : il peut compléter sa formation et peut se constituer une clientèle personnelle.

L'existence d'une relation de travail salarié ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles la prestation de travail est exécutée.

Il est constant, en l'espèce, que le contrat de collaboration conclu entre les parties le 10 octobre 2012, était conforme à l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires, l'article II

prévoyant expressément que la société F. mettait à la disposition de Monsieur P., tant pour les besoins de la collaboration que pour le développement de sa clientèle personnelle, l'ensemble des moyens du cabinet, sans aucune restriction et dans des conditions normales d'utilisation, à titre gratuit. Il était indiqué également que le cabinet mettait à la disposition de Monsieur P. une installation lui garantissant le secret professionnel et l'indépendance qu'implique le serment d'avocat, s'engageant à lui apporter information, aide et conseil, tant pour les dossiers du cabinet que pour ses dossiers personnels, lui permettant de compléter sa formation professionnelle et déontologique.

Il ne nie pas qu'il a pu profiter de ces moyens qui lui permettaient de traiter une clientèle dans des conditions normales. Avocat depuis janvier 2003, il a exercé en tant que collaborateur libéral, avocat associé et avocat indépendant jusqu'à la signature du contrat de collaboration avec la société F. qu'il avait d'ailleurs lui-même sollicité à la fin du mois de juin 2012, ainsi qu'il résulte d'un courriel envoyé à sa cons'ur, Madame G.-P., précisant notamment que son chiffre d'affaires pour l'année 2011 était de 93.000 euros, constitué pour plus de la moitié par le contentieux civil ou commercial.

Monsieur P. soutient d'abord que l'article V concernant la fin de contrat dispose notamment « à l'expiration du contrat, F. s'engagera à l'entière restitution des clients figurant sur la liste annexée au contrat et Maître Jean-Luc P. disposera d'une entière liberté d'établissement » qui, interprété a contrario, démontre que la clientèle antérieure à la conclusion du contrat de collaboration a été cédée à la société F., aucune liste de dossiers personnels n'ayant jamais été annexée au contrat.

Cette disposition ne démontre nullement qu'il avait cédé sa clientèle personnelle à la société F., puisqu'il précise lui-même qu'aucune liste n'avait été annexée au contrat de collaboration et ne tend qu'à préciser qu'en cas de rupture du contrat de collaboration, il conservera sa propre clientèle. La société F. produit à ce titre, une liste de 73 noms correspondants à la clientèle personnelle de Monsieur P., ce dernier ne contestant par qu'il s'agissait de sa clientèle personnelle qu'il a continué à développer pendant la période de collaboration libérale.

Il soutient également que la facturation des travaux concernant ses clients personnels était effectuée par la société F., reconnaissant d'ailleurs ainsi, qu'il continuait à développer sa clientèle personnelle pendant sa période de collaboration.

Néanmoins, il est démontré qu'il a établi durant le contrat de collaboration des factures en son propre nom mais avec l'indication de l'adresse du cabinet où il exerçait pour la société F. en qualité de collaborateur, démontrant ainsi qu'il avait adapté l'intitulé de ses factures dès le 31 octobre 2012 (pièces n° 2 de Monsieur P.) et qu'il était inscrit à l'URSSAF en qualité de travailleur indépendant, réclamant en première instance la condamnation de la société F. à lui

rembourser les cotisations et charges sociales professionnelles afférentes à son statut théorique de collaborateur libéral au titre de la période du 15 octobre 2012 au 30 septembre 2013.

Il produit une facture du 22 mars 2013 émanant de la société F. pour la société Espace 2 L'Habitat, qui figure dans la liste de ses clients personnels, correspondant à une provision sur honoraires, réclamée par la société F. aux termes d'une lettre signée par Monsieur P. et Madame G.-P., un chèque étant versé à l'ordre de la société F.. Ces documents permettent de constater qu'une facturation est intervenue pour un client personnel de Monsieur P., sans que la société F. ne donne d'explications sur ce point.

La société F. produit un échange de courriels du mois d'août 2013 relatif à un dossier Gontard, client figurant dans la liste produite par l'intimée, démontrant une facturation par Monsieur P. de ses propres clients, ainsi qu'il indique : «c'est un de mes clients perso pour lequel j'ai reçu des honoraires en 2012... Je te ferai un mémo plus précis mais F. ne lui dois rien et moi je ferai une facture définitive d'honoraires diminués des provisions et on verra si je lui dois quelque chose mais je ne pense pas». Même s'il s'agissait d'un client que Monsieur P. avait avant de conclure le contrat de collaboration avec la société F., et pour lequel il a accompli des actes avant la conclusion du contrat du 10 octobre 2012, il est ainsi démontré qu'il a pu poursuivre sa mission vis-à-vis de ce client pendant l'année de collaboration, et qu'il s'occupait bien de la facturation concernant ses propres clients.

Ainsi, il n'est pas établi que l'intégralité des clients personnels de Monsieur P. faisait l'objet d'une facturation par la société F..

De même, Monsieur P. soutient sans le démontrer que ses travaux concernant ses clients personnels devaient être cosignés par la société F.. Il n'est produit aucun document par l'appelant, alors même qu'il s'agit de ses clients personnels.

La société F. précise que Monsieur P. avait conservé une adresse mail professionnelle, indépendamment de son adresse mail F., ceci confirmant également son autonomie.

Monsieur P. fait encore valoir que Madame G.-P., directrice du bureau de Metz, se comportait en véritable employeur à son égard, le considérant comme un simple subordonné et exigeant de lui notamment en août 2013 d'annuler une semaine de congés d'été pour déposer une requête pour l'un des clients du cabinet. Il produit à cet égard un échange de courriels du 30 juillet 2013.

Cependant, il s'agit d'un fait unique et en outre, l'échange de courriels produit aux débats en date du 30 juillet 2013 ne démontre nullement que Madame G.-P. a demandé à Monsieur P. d'annuler ses vacances, le sollicitant pour obtenir des informations à la suite de la requête déposée le vendredi précédent, lui demandant de tenir le client informé et de mettre en 'uvre la requête en urgence compte tenu de la situation chez le concurrent. Monsieur P., qui ne conteste pas qu'il s'agissait d'un dossier dont il avait la charge, a pris seul l'initiative d'annuler une semaine de vacances afin de rester à Metz et pouvoir faire le nécessaire dès qu'il aurait obtenu l'ordonnance, ce qui, ainsi que l'a relevé à juste titre le bâtonnier en première instance, relève des aléas du métier d'avocat, notamment en période estivale.

Ainsi, il n'est pas démontré que Madame G.-P. ait exigé une annulation de ses vacances, sollicitant uniquement de son collaborateur une information sur le déroulement d'un dossier urgent en cours. Il convient de rappeler que si l'avocat collaborateur dispose d'une liberté dans l'argumentation juridique qu'il développe, il n'en demeure pas moins que le cabinet pour lequel il collabore conserve un droit de regard sur les travaux et les agissements de ses collaborateurs qui, par leur action, engagent directement sa responsabilité, notamment vis-à-vis des clients, ce droit de contrôle n'étant en rien la preuve de l'existence d'un lien de subordination.

Enfin, Monsieur P. estime que la conversion, après moins d'un an de collaboration entre les parties, du contrat de collaboration libérale en contrat de travail, n'avait pour but que de faire coïncider la réalité pratique de la relation existante entre les parties et la réalité juridique propre à cette relation.

Cependant, comme l'a relevé à juste titre le bâtonnier en première instance, il était prévu au contrat de collaboration un paragraphe IV concernant la poursuite du contrat, énonçant que « les parties conviennent de faire le point de leur collaboration au terme de 12 mois afin d'envisager une poursuite éventuelle de leurs relations selon d'autres modalités », la poursuite de la relation contractuelle par l'adoption d'un contrat de travail n'étant que la mise en 'uvre de cette clause, le contrat de travail d'avocat salarié ayant pris effet le 1er octobre 2013, soit environ un an après la signature du contrat de collaboration.

La reprise d'ancienneté de 6 mois dans le contrat de travail, comme d'ailleurs l'absence de période d'essai, ne tendent qu'à démontrer la volonté de l'employeur de poursuivre une collaboration sous la forme salariée en tenant compte du contrat de collaboration conclu un an auparavant et des liens unissant les parties à ce titre, sans que ces liens ne puissent être qualifiés de même nature.

Enfin, Monsieur P. a établi 3 factures le 30 septembre et le 1er octobre 2013, les deux premières pour un montant de 10.000 euros chacune, pour des rétrocessions d'honoraires complémentaires et correspondant d'après la société F. à la vente de sa clientèle, la troisième

correspondant à une vente de meubles, un bureau et 3 bibliothèques pour un montant de 1.600 euros HT. L'établissement de ces factures lors de la signature du contrat de travail démontre également que le salarié avait pu continuer à développer sa clientèle personnelle pendant l'exercice du contrat de collaboration.

En outre, l'erreur matérielle de la date d'embauche commise sur l'attestation pôle emploi délivrée à la fin du contrat de travail le 28 novembre 2014, ne peut à elle seule démontrer, que la relation de travail sous la forme salariée existait dès le 15 octobre 2012, alors même que le certificat de travail délivré à la même date, vient contredire l'attestation en indiquant que Monsieur Jean-Luc P. a été salarié en qualité d'avocat du 1er octobre 2013 au 25 novembre 2014.

En conséquence, Monsieur P. échoue à rapporter la preuve de l'existence d'un contrat de travail et il convient de confirmer la décision du bâtonnier en ce qu'elle a rejeté la demande de requalification du contrat de collaboration libérale.

Sur le licenciement

Sur la nullité du licenciement en raison de l'état de santé

Par application de l'article L.1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte telle que définie à l'article 1er de la Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou son handicap.

Au terme de l'article L.1132-4, les dispositions ou les actes pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance de ces dispositions sont nulles.

Par ailleurs, en application de l'article L.1134-1 du code du travail, en cas de litige ayant pour fondement une discrimination telle qu'énoncée à l'article L.1132-1, il appartient d'abord au salarié qui s'estime victime de présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte puis à l'employeur de son côté de prouver que la situation ou que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme alors sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime nécessaires.

Monsieur P. a été licencié le 24 novembre 2014 pour faute grave dans les termes suivants :

« Je fais suite à la convocation à l'entretien préalable que vous avez réceptionnée en date du 5 Novembre 2014 pour un entretien qui aurait dû se tenir le 17 Novembre 2014, à 15h00, dans nos locaux de F. Metz.

Vous n'avez pas jugé utile de venir à cet entretien au cours duquel je souhaitais évoquer l'ensemble des griefs que nous avons découvert dans le cadre de votre activité depuis votre absence maladie.

Vous n'avez donc pas eu l'occasion de vous s'expliquer sur ces griefs.

Vous m'avez adressé un fax, à Nancy, à 15h37, pour me prévenir de votre absence, alors que je vous attendais, à Metz, comme prévu.

Je suis donc contraint de présenter ces griefs, dans cette présente lettre, pour en faire la liste et vous notifier ma décision unilatéralement.

Je rappellerai d'abord que, lorsque vous avez adressé vos premiers arrêts maladie, j'ai souhaité vous contacter pour faire le point de la situation.

Je vous ai reçu avec Maître Didier M..

Vous m'avez fait part des difficultés que vous rencontriez dans le cadre de votre activité au sein du Bureau de Metz en attribuant une grande part de responsabilité à la façon dont on vous demandait de suivre les dossiers et, particulièrement des instructions que vous auriez reçues.

Vous m'avez dit mal vivre cet état de fait et j'ai fait un point objectif pour essayer de vous remettre en confiance en échangeant avec les confrères du Bureau de Metz.

La synthèse de la situation que vous envoyez dans votre dernier fax n'est pas conforme à la réalité et je ne peux la cautionner.

Depuis, je vous ai adressé plusieurs messages, auxquels vous n'avez pas répondu, lors de vos renouvellements d'arrêt maladie et, à un moment donné, il s'est trouvé que nous n'avions pas suffisamment d'éléments pour avoir accès à vos dossiers judiciaires et nous ne pouvions pas les traiter sans vos codes d'accès à votre messagerie et votre RPVA.

Là encore, vous n'avez pas répondu à nos sollicitations et nous avons dû prendre attache avec Monsieur le Bâtonnier de l'Ordre des Avocats de Metz pour qu'il désigne, en qualité d'administrateur provisoire, Maître G.-P., de façon à ce qu'elle ait accès aux dossiers devant la Première Chambre Civile du Tribunal de Grande Instance de Metz, en date du 1er Octobre 2014.

Nous avons donc dû faire face à votre absence, dans des conditions qui se sont révélées extrêmement préjudiciables aux intérêts du Cabinet et à ceux des clients.

C'est à cette occasion que nous avons découvert la façon dont vous aviez jusqu'à lors travaillé et que je peux résumer sous les chapitres suivants :

1. Certains dossiers n'ont pas fait l'objet de traitement de votre part, en dépit de rappels de la part des clients et en dépit de réclamations diverses et variées.

Je citerai les dossiers : Lorraine Energie, Euromac, Seaume, Guetz France, Menway, GSF, Roto F..

Certains dossiers, parmi ceux-là, ont été l'objet de vives réclamations de clients ;

' d'autres clients ont demandé à changer de confrère et à annuler des factures que vous aviez émises sans faire de travaux correspondants;

' d'autres dossiers correspondent à des injonctions de conclure tel que le dossier Seaune qui était prévu pour le 17 Juin avec une plaidoirie ferme pour le 17 Novembre ;

' d'autres encore où vous avez laissé passer la date d'audience sans conclure comme Gates France et la décision a été prise par le juge sans avoir eu vos écritures et pièces.

Dans le dossier Menway, vous n'aviez pas signifié l'ordonnance et le délai est expiré. Dans le dossier Auberge du Port, vous avez omis de déclarer la créance.

Ces éléments, à eux seuls, sont de nature à mettre en cause la responsabilité du Cabinet et la vôtre, à titre personnel, et sont totalement incompatibles, tant avec la déontologie qu'avec les règles les plus élémentaires de professionnalisme que vous devez assurer en tant qu'avocat salarié du Cabinet.

Je rappellerai que vous avez intégré le Cabinet, après une année de collaboration et que nous vous avons racheté la clientèle.

Depuis le 1er Octobre 2013, vous êtes salarié au département Règlement des contentieux et, à ce titre, vous devez respecter l'ensemble des règles et des procédures applicables au Cabinet.

2. Vous n'avez pas respecté les procédures du Cabinet.

Vous avez volontairement utilisé une adresse mail ' «jlpconseil » - même après le 1er Octobre 2013, adresse que nous avons découverte, en Novembre dernier, et à partir de laquelle vous communiquez (notamment l'Ordre des Avocats), notamment pour la tenue de votre agenda, de telle sorte que votre secrétaire n'y avait pas accès.

Nous avons même découvert que vous aviez modifié votre mot de passe sur le mail [...], le 13 Septembre dernier.

Comme vous le savez, le Cabinet a mis au point des logiciels internes qui nous permettent de gérer, en totale fiabilité, l'ensemble des dossiers du Cabinet et de faire face notamment à des indisponibilités telles que des absences de professionnels.

Il s'agit non seulement d' « Outlook » mais également de documents d'archivages comme « i.doc », de documents de partages de dossiers et de documents de gestion de dossiers comme « Artémis ».

Vous avez toujours voulu vous exonérer de ces éléments, y compris depuis que vous êtes devenu salarié du Cabinet.

Ce comportement non seulement n'est pas compatible avec les règles internes mais surtout nuit à la transmission des consignes et à la fiabilité des données au détriment des intérêts des clients.

Par ailleurs, nous avons eu beaucoup de difficultés à trouver certains dossiers qui n'étaient, en aucun cas archivés, ni répertoriés, ni mis dans les logiciels du Cabinet et qui ont dû être déposés au Bureau, par votre s'ur, ce qui prouve que, là encore, que vous n'avez pas respecté les procédures d'enregistrement interne.

Il s'agit des dossiers Niess Wahl, Technibat, la résidence « Les Sources ».

Vous tentez de vous justifier, dans votre dernier fax, en considérant que vous manqueriez de moyen et de formation.

Ceci est tout à fait inexact.

Nous avons recruté une secrétaire, Aurore B., pour vous assister et, comme dans tous les bureaux, vous avez eu la possibilité de vous former et de bénéficier de l'aide et du soutien de Didier M., Directeur du Département.

Vous avez volontairement décidé de ne pas utiliser ces outils.

3. Vous avez été très souvent indisponible et nous avons retrouvé, dans vos dossiers, des clients qui ont cherché à vous joindre, à très nombreuses reprises, sans succès.

C'est le cas de Lorraine Energie, du Garage des Brequettes, de Pelligiamo (client très mécontent, qui considère que le travail n'a pas été fait, qui note que plusieurs appels de sa part ont été sans réponse et qui attend un rendez-vous depuis le 29 Avril !!).

C'est le cas également de Monsieur Emmanuel W. qui constate que tous les mails qu'il vous adresse sont également sans réponse, de Monsieur B., du Docteur D..... Il ne s'agit pas donc pas d'éléments isolés mais bien d'un comportement systématique de votre part, qui est extrêmement inquiétant.

De même, nous avons retrouvé dans votre bureau un courrier du 26 Novembre 2013 de Monsieur E., Directeur du Centre Thermal de Loisirs d'Amnéville, qui a dû écrire au Bâtonnier de l'Ordre des Avocats pour lui faire part du différend qui l'opposait à vous, considérant qu'il n'a pas pu avoir d'échanges, ni téléphoniques, ni autres sur son dossier et qu'une audience a été fixée, sans document de référence et sans défense pertinente. Le Bâtonnier de l'Ordre des Avocats vous a ensuite fait suivre ce courrier.

Vous n'avez pas cru devoir y donner suite puisque vous avez reçu un rappel, le 10 Février puis un autre le 17 Avril 2014, ce qui prouve que, même avec vos instances ordinales, vous avez manqué de diligence et que vous êtes systématiquement dans le déni.

Pour l'ensemble de ces motifs, j'ai donc pris la décision de notifier, par la présente, votre licenciement.

Compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, ce licenciement ne peut être fondé que sur des fautes graves, découvertes depuis votre absence, puisque vous aviez masqué ces carences pendant votre activité au Bureau.

Votre contrat sera donc rompu dès une première présentation de la présente lettre.

Vous voudrez bien remettre vos clés ainsi que badge et tout document professionnel en votre possession, dès réception de la présente.

Vous recevrez le solde de votre compte, votre attestation pôle-emploi et votre certificat de travail...»

Monsieur P. fait valoir que dès le 4 septembre 2014, date de son arrêt de travail, la société F. s'est immédiatement montrée «préoccupée» de son état de santé et des conséquences de cette situation au regard de son contrat de travail, Madame G.-P. prenant immédiatement contact téléphonique avec le président de la société Euromac 2 évoquant des griefs à son encontre, qu'il était convoqué dès le lundi 8 septembre à Nancy par Messieurs M. et D. et recevait des SMS de ceux-ci pendant la fin de semaine précédent ce rendez-vous.

Les documents produits aux débats ne démontrent nullement que Madame G.-P. s'est empressée de contacter la société Euromac 2 le 4 septembre 2014, la lettre du 9 septembre 2014 de ladite société n'établissant pas que l'entretien téléphonique avait eu lieu à son initiative, dès lors que par courriel du 24 juin 2014 la société Euromac 2 avait mis fin à la mission de Monsieur P. et le 29 juillet 2014, avait sollicité de la société F. le transfert de ses dossiers à son nouvel avocat.

De même, les SMS échangés entre Monsieur P. et Monsieur M. démontrent que l'employeur était soucieux de l'état de santé de son salarié et que le rendez-vous fixé avait également pour but de prendre en compte sa situation particulière, les autres messages courant septembre 2014 ayant pour objectif de pouvoir traiter les dossiers de Monsieur P. en raison de son absence et non de lui rappeler, comme il le soutient, de façon culpabilisante qu'il était en arrêt de travail.

Monsieur P. se réfère également aux termes de la lettre de licenciement desquels il estime qu'il lui est reproché de ne pas avoir répondu à des messages pendant son arrêt de travail.

Cependant, la lettre de licenciement ne fait que rappeler l'historique des relations entre les parties, la difficulté pour accéder aux dossiers traités en l'absence du code d'accès à la messagerie et au RPVA, et la révélation des manquements reprochés à l'occasion de l'arrêt maladie du salarié, mais il ne ressort pas de cette lettre que c'est en raison de l'état de santé que le licenciement est intervenu.

Sur la nullité du licenciement en raison du harcèlement moral

Aux termes de l'article L.1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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.

Selon l'article L.1152-2 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de

rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral et pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

L'article L.1154-1 du même code prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe alors à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En l'espèce, Monsieur P. invoque les faits suivants :

Il estime que la dégradation de ses conditions de travail a commencé au cours de l'été 2013, que la situation dont il a souffert résulte pour l'essentiel de ses relations avec Madame G.-P., son supérieur hiérarchique, qu'il a dû annuler une semaine de congés afin de déposer une requête urgente, qu'elle lui a tenu des propos désobligeants, ayant un comportement et un mode de communication particulièrement agressif ayant pour effet une dégradation de ses conditions de travail et ayant entraîné un premier arrêt de travail le 4 septembre 2014, ensuite reconduit, et ayant nécessité un suivi psychiatrique.

Pour étayer ses affirmations, Monsieur P. produit notamment :

- un échange de courriels du 30 juillet 2013 avec Madame G.-P., précédemment évoqué, concernant le dossier «Accorsi », Monsieur P. indiquant avoir annulé une semaine de vacances,

- une lettre de Monsieur P. du 17 novembre 2014 adressé à Monsieur M., relatant des difficultés relationnelles avec Madame G.-P.,

- un échange de courriels avec Madame G.-P. le 16 mai 2014 concernant un dossier «G.», duquel il résulte que Madame G.-P. serait en charge de ce dossier et qu'elle envisage de confier la plaidoirie à Monsieur P., ce à quoi il répond sur un ton humoristique «tu sais quoi ' Enfin j'aimerais bien me spécialiser dans la tenue des audiences et les plaidoiries... moi, perso, ça me va bien ! si tu veux 'repenser'mon activité dans les mois à venir dans ce sens-là, je n'y verrais pas d'inconvénient en fait », Madame G.-P. répondant «OK. On ajustera ta rem...!!! »,

- différents échanges de courriels entre Madame G.-P. et le salarié, entre juin et septembre 2014,

- une attestation du 26 janvier 2015 établi par le Docteur K., médecin psychiatre, attestant suivre Monsieur P. depuis le 29 septembre 2014 et indiquant : «M. P. présente des troubles dépressifs réactionnels à un contexte de travail vécu difficilement »,

- plusieurs ordonnances établies par ce même médecin à compter du 26 septembre 2014,

- un bulletin d'hospitalisation du 6 mars au 12 mars 2015 au centre hospitalier de Jury,

- un arrêt de travail initial du 4 septembre 2014 et un arrêt de travail de prolongation jusqu'au 27 septembre daté du 11 septembre 2014,

- des ordonnances à compter du 3 septembre 2014 de son médecin traitant, le docteur D., et une ordonnance du docteur G., médecin psychiatre, du 5 septembre 2014,

- une expertise psychiatrique, établie à la demande de Monsieur P., le 21 novembre 2015 par le Docteur B., médecin psychiatre, indiquant : « en juillet 2013, il serait apparemment particulièrement affecté par des nouvelles inquiétantes de sa mère hospitalisée et le décès d'une amie. Il n'arrivera apparemment pas à gérer psychiquement seul cette pression psychique au point de ne plus arriver à mettre une limite entre sa vie privée et professionnelle où il relatera ses problèmes à son client (verbalisation inconsciente à visée anxiolytique d'une souffrance psychique). En juin, juillet, août et début septembre 2014, les troubles comportementaux sont plus flagrants. Il ne répondra à aucuns e-mails adressés par sa supérieure hiérarchique. Cela témoigne d'une situation de saturation psychique à ce moment. L'intéressé semblait sur cette période ne plus avoir l'intégralité de ses moyens psychiques, cognitif, d'introspection et d'élaboration. Les répétitions d'e-mails faites par sa supérieure ont pu accélérer considérablement la décompensation dépressive. L'état psychique de Monsieur P. a pu avoir des conséquences sur la qualité de son travail qui ont pu faire l'objet de reproches par son employeur... »

La société F. estime que les situations invoquées relèvent de relations classiques au sein d'un cabinet d'avocats dans le cadre duquel il faut faire face aux demandes des clients et respecter des délais, que le report d'un départ en congé pour terminer un dossier relève des aléas du métier d'avocat et illustre le retard de Monsieur P. dans la gestion de ses dossiers, sans que les échanges de courriels produits ne relèvent d'un contexte d'agression répétitive et sans que les éléments médicaux permettent d'établir un lien entre l'état de santé de Monsieur P. et des actes de harcèlement moral dans le cadre professionnel.

L'examen des échanges de courriels produits aux débats ne permet pas de retenir un ton agressif de la part de Madame G.-P. à l'égard de Monsieur P..

En effet, ainsi qu'il a été indiqué précédemment l'échange de courriels produit aux débats en date du 30 juillet 2013 ne démontre nullement que Madame G.-P. a demandé à Monsieur P. d'annuler ses vacances, mais l'a sollicité de façon courtoise pour obtenir des informations à la suite de la requête urgente déposée le vendredi précédent, lui demandant de tenir le client informé et de mettre en 'uvre la requête en urgence compte tenu de la situation chez le concurrent, Monsieur P. ayant pris seul l'initiative d'annuler une semaine de vacances. D'ailleurs à ce titre, l'expertise psychiatrique effectuée en novembre 2015 permet de constater que Monsieur P. a été particulièrement affecté par des faits personnels sans lien avec son travail, mais liés à la santé de sa mère et au décès d'une amie, indiquant lui-même au médecin psychiatre ses difficultés à gérer ces événements dans sa vie quotidienne et ayant un impact dans son travail. En outre, il a signé le contrat de travail le 22 août 2013, soit postérieurement à ces événements, sachant qu'il serait toujours amené à travailler avec Madame G.-P., en qualité d'avocat salarié, ce qui démontre que les relations entre les deux confrères étaient cordiales, étant précisé que Monsieur P. avait contacté Madame G.-P. en juin 2012 pour pouvoir collaborer avec la société F. et qu'à cette époque, les termes de son courriel, démontrent des relations amicales, lui-même indiquant « je ne veux pas non plus que notre bonne relation soit un frein ou au contraire un 'passe-droit' pour ce recrutement éventuel ».

De même, s'agissant des courriels entre juin et septembre 2014, ils illustrent des relations professionnelles courantes et ne peuvent être considérés comme agressifs, leur répétition (3 courriels identiques le vendredi 13 juin 2014 entre 14 heures et 16 heures) tenant essentiellement à l'absence de réponse de Monsieur P. à ces messages un vendredi après-midi alors que Madame G.-P. signalait l'urgence de la réponse à apporter à la demande de ce client (GSF ARIES c/ LIDL), Monsieur P. ne contestant pas être en charge de ce dossier mais indiquant que le client s'était adressé à Madame G.-P. en premier lieu, alors qu'en fait le message a été envoyé simultanément à Madame G.-P., Monsieur P. et Madame B., sa secrétaire.

S'agissant de l'échange de courriels concernant le dossier Sotراسي, il s'agit d'un dossier suivi par Monsieur P. qui informe son client le 8 juillet 2014 qu'un délibéré doit être rendu le même jour, qu'il envoie en copie à Madame G.-P., le client s'informant de la suite donnée à son dossier par courriel du 17 juillet, et Madame G.-P. interrogeant Monsieur P. le 25 juillet 2014 « FAIT ' » , puis réexpédiant ce message à 2 reprises le 29 juillet, sans ajouter un autre message, les termes lapidaires de ce message ne pouvant être considérés comme agressifs car joint au message du client, et tenant comme précédemment à l'absence de réponse de Monsieur P., tant au client, qu'envers son supérieur hiérarchique pendant plus d'une semaine, alors même qu'il est en charge de ce dossier, et que Madame G.-P., directrice du cabinet de Metz, est tenue de s'informer du suivi des dossiers.

S'agissant de l'échange de courriels concernant le dossier Euromac 2, il concerne le transfert des dossiers vers le cabinet d'un confrère, la demande du client s'adressant à l'origine à la secrétaire, qui transfère la demande du client vers Madame G.-P. le 28 août 2014 à 14h19, celle-ci adressant un courriel à Monsieur P. « Jean-Luc, merci de faire le nécessaire d'ici demain soir. Bon am. Laurence », puis lui adressant un nouveau courriel le vendredi 29 août à 8h52 «Fait '», puis le lundi 1er septembre « dans l'attente de ta réponse... merci », les termes de ces messages ne pouvant être considérés comme agressifs, et démontrant à nouveau l'absence de réponse de Monsieur P. au courriel du 28 août 2014, nécessitant une relance de Madame G.-P., même s'il disposait jusqu'au vendredi 29 août après-midi pour traiter le dossier.

De même, s'agissant du courriel concernant le dossier Duru, Monsieur P. a laissé sans réponse le message « Jean-Luc, est-ce ta facture ' Bon week-end » adressé le vendredi 29 août, avec une relance le lundi matin 1er septembre «urgent», ou bien encore un courriel du 2 septembre 2014, faisant suite à un courriel du 1er septembre concernant la mission Lorraine Énergie, « bonjour Jean-Luc, désolé de te rappeler que 3 dossiers attendent ta réponse :

- Lorraine Énergie : Monsieur F. ne parvient pas à te joindre pour faire le point sur des contentieux,

- Lorraine Énergie : la lettre de mission attend toujours ton chiffrage de jours d'interventions ; merci de les communiquer à Nicolas ce mardi,

- Euromac : je suis à nouveau relancé par le client et l'avocat qui te succède dans les dossiers. Merci de t'occuper de ces 3 dossiers ce jour. Laurence », le ton adopté étant loin d'être agressif mais sollicitant une réponse professionnelle.

Monsieur P. estime que l'employeur était conscient de la dégradation de son état de santé dès le début de son arrêt de travail et ne prendra aucune mesure pour prévenir les agissements dont il s'est plaint. Néanmoins, l'entretien avec Messieurs M. et M. s'est tenu le 8 septembre 2014, soit postérieurement à l'arrêt de travail, et il ne peut valablement soutenir que l'employeur avait connaissance d'une dégradation de son état de santé et des causes qu'il avançait, et alors qu'il fonde ses dires sur une lettre envoyée le 17 novembre 2014, le jour de son entretien préalable à licenciement, qui ne fait que relater ses propres affirmations.

Monsieur P. soutient qu'il n'avait eu de cesse de réclamer une secrétaire à temps plein sans en apporter la preuve.

S'agissant des éléments médicaux produits aux débats, il convient de constater que Monsieur P. n'apporte pas la preuve d'un suivi médical antérieurement à son arrêt de travail du 4 septembre 2014, le certificat médical du Docteur K., médecin psychiatre le suivant depuis septembre 2014, comme l'expertise médicale établie par le Docteur B., permettant de constater que le salarié souffre d'un syndrome anxio-dépressif diagnostiqué en septembre 2014, que le Docteur B. va relier à un contexte personnel difficile en juillet 2013, puis constater des troubles comportementaux au cours de l'été 2014, le salarié ne répondant pas aux courriels adressés par sa supérieure hiérarchique, témoignant d'une saturation psychique, sans qu'il puisse être établi un lien entre la maladie et la relation de travail, en l'absence d'événements particuliers établis par le salarié avant ses troubles comportementaux à compter de juin 2014.

En l'état des explications et des pièces fournies, la matérialité d'éléments de fait précis et concordants laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral n'est pas démontrée par le salarié pour une part de ceux-ci, et l'employeur démontre que les éléments produits aux débats par Monsieur P. sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Les demandes relatives au harcèlement et au licenciement doivent par conséquent être rejetées.

Sur le bien-fondé du licenciement

Il résulte des articles L.1234-1 et L.1234-9 du code du travail que, lorsque le licenciement est motivé par une faute grave, le salarié n'a droit ni à un préavis ni à une indemnité de licenciement.

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et rend nécessaire son départ immédiat.

L'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve.

Aux termes de la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige, l'employeur reproche essentiellement au salarié trois griefs :

- l'absence de traitement de certains dossiers malgré les relances des clients et des réclamations diverses,

- le non-respect des procédures du cabinet,

- l'absence de disponibilité envers les clients.

Monsieur P. fait valoir à titre préliminaire que la plupart des faits reprochés sont prescrits dès lors que tout écrit émis par la société F. devait être cosigné par un associé du cabinet, l'employeur ne pouvant alors qu'être au courant dès leur commission des éventuels manquements du salarié.

Cependant, s'agissant principalement d'omissions, notamment l'absence de traitement de dossiers ou le non-respect des procédures, ce raisonnement ne peut prospérer.

Néanmoins, il conviendra d'examiner pour chaque grief, à partir de quelle date l'employeur en a eu connaissance, étant précisé d'une part, que l'engagement de poursuites disciplinaires date du 4 novembre 2014, date de la lettre de la convocation à l'entretien préalable, et d'autre part, que si aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, il n'en demeure pas moins qu'il peut être pris en considération un fait antérieur à 2 mois dans la mesure où le comportement du salarié s'est poursuivi ou s'est réitéré dans ce délai.

1) Sur l'absence de traitement de certains dossiers malgré les relances des clients et des réclamations diverses :

- Dossier Lorraine Énergie : il est produit une lettre datée du 15 septembre 2014 reçue par la société F. le 19 septembre 2014, adressée à Monsieur P., faisant état d'une lettre adressée le 6 août 2014, ainsi qu'une relance du 29 août, restées sans réponse, outre que ces lettres étaient également envoyées par courriel, relativement à la recherche d'une solution amiable avec un mandataire judiciaire (Maître N. pour la société garage des Brequettes).

Il est établi que la société F. a découvert l'absence de traitement de ce dossier après l'arrêt maladie de Monsieur P. par la lettre reçue le 19 septembre 2014, ce fait n'étant donc pas prescrit. Par ailleurs, Monsieur P. reconnaît un retard dans le traitement de ce dossier en estimant que cela était dû à une dégradation de son état de santé. Cependant, la première lettre est datée du 6 août 2014, soit un mois avant son arrêt de travail et Monsieur P. était présent au cabinet à la fin du mois d'août et au début du mois de septembre, ainsi qu'il résulte de sa réponse effectuée le 1er septembre 2014 concernant le dossier Lorraine Energie et la lettre de

mission annuelle (pièce n° 21 de l'appelant), sans pour autant qu'il ait traité le dossier relatif à la société garage des Brequettes. Ce fait fautif est donc établi.

- Dossier Euromac 2 : il est produit une lettre du 29 juillet 2014, adressée à Me G.-P. lui précisant que par courrier électronique du 24 juin 2014 adressé à Me P., la société Euromac 2 a déchargé ce dernier de sa mission d'assistance et de suivi des dossiers contentieux initiée en août 2013, le suivi de ces dossiers étant confié un autre avocat, Me M., qui a sollicité en juin et juillet 2014 le transfert des dossiers, sans résultat. Ce client a confirmé par lettre du 9 septembre 2014 que la rupture des relations tenait à une insatisfaction quant à la qualité des relations avec l'avocat et notamment le manque de retour concernant l'avancement des dossiers, la difficulté à le rencontrer et à débattre des dossiers.

Si la société F., notamment Madame G.-P., a effectivement eu connaissance des difficultés concernant ce client dès le 28 août 2014, ainsi qu'il résulte des courriels échangés entre la société Euromac et la secrétaire de Monsieur P., Madame G.-P. a sollicité Monsieur P. à ce titre dès le 28 août 2014 pour qu'il fasse le nécessaire, sans obtenir de réponse de sa part malgré des relances du 29 août et du 1er septembre 2014. Ce fait fautif est établi et eu égard à l'absence de prescription du précédent fait de même nature, il peut être pris en considération.

- Dossier Seaume : Monsieur P. reconnaît dans ses conclusions qu'il s'était fixé de conclure en septembre 2014 pour une audience fixée au 17 novembre 2014, devant la chambre sociale de la cour d'appel, mais qu'il n'a pu conclure eu égard à son arrêt maladie. Il n'est pas produit le calendrier de procédure permettant de constater un retard dans le traitement de ce dossier. Il convient de considérer que ce fait n'est pas établi.

- Dossier Menway : il est produit une lettre du 15 janvier 2014 reçue le 7 mars 2014 du greffe du tribunal de commerce de Brest retournant le dossier en l'absence de signification de l'ordonnance d'injonction de payer dans le délai de 6 mois, l'ordonnance étant ainsi caduque. Monsieur P. reconnaît ne pas avoir fait signifier cette ordonnance dans le délai imparti dès lors qu'il avait obtenu les fonds de son adversaire. En l'absence d'éléments concernant une quelconque réclamation de la part du client, ce qu'il n'aurait pas manqué de faire en l'absence de paiement, il convient de considérer que Monsieur P. a agi dans l'intérêt de son client. Dès lors, ce fait n'est pas établi.

- Dossier GSF : il est produit plusieurs échanges de courriels desquels il résulte que Monsieur P. n'a pas traité ce dossier malgré les relances du client, Madame M. du service juridique de la société GSF, alors qu'il était chargé de saisir le centre de médiation interentreprises de la Moselle ainsi qu'il l'avait indiqué le 24 mars 2014, se gardant de répondre aux courriels du 14 mai 2014 et 28 mai 2014 de Madame M. qui s'est finalement adressée le 2 juin 2014 à Madame G.-P., lui répondant le 3 juin qu'elle va faire le point avec Me P., s'adressant à Monsieur P. en lui

demandant de la voir pour ce dossier, puis en l'absence de réponse de la part de celui-ci lui indiquant par courriel du 13 juin 2014 qu'une réponse est urgente à faire dans ce dossier. Comme pour le dossier Euromac 2, ce fait fautif est établi, l'absence de réponse étant bien antérieure à l'arrêt maladie, et eu égard à l'absence de prescription du précédent fait de même nature concernant le dossier Lorraine Énergie, il peut être pris en considération.

- Dossier Roto F. : il est produit aux débats un courriel du 23 septembre 2014 indiquant l'absence de réponse aux courriels du 15 mai et 3 mars 2014, la société Roto F. demandant à Me P. s'il a récupéré des fonds. Ces messages démontrent que Monsieur P. ne répondait pas aux clients, alors même que le premier message est du mois de mars 2014, soit bien antérieurement à son arrêt maladie. Le salarié fait valoir qu'il s'agit d'un client personnel et que le dossier de recouvrement a été confié à un huissier de justice, ces arguments de pouvant expliquer son absence de réponse au client. Ces faits sont établis, ont été découverts par la société F. en septembre 2014 et ne souffrent pas de prescription.

- Dossier Auberge du Port : Monsieur P. reconnaît à cet égard ne pas avoir effectué la déclaration de créance dans le délai imparti, par une note manuscrite du 21 mai 2014. Il indique dans ses conclusions que la procédure était de toute façon impécunieuse de sorte que le client n'aurait recouvré aucune somme. Cependant, cet élément révèle l'absence du traitement, de suivi des dossiers et de respect des délais et le grief est établi.

2) Sur l'absence de respect des procédures du cabinet F.

Ces faits se sont révélés lors de l'arrêt maladie de Monsieur P., soit postérieurement au 4 septembre 2014. Si en application de la clause n° 15 de son contrat de travail, Monsieur P. s'est engagé à utiliser du matériel informatique et des logiciels dont F. est propriétaire ou à l'usage, à se conformer, pour cette utilisation, aux instructions en vigueur dans le cabinet et notamment à sa charte informatique et aux dispositions du code de la propriété intellectuelle, il n'est produit aucune pièce permettant d'établir que le salarié a contrevenu aux procédures en vigueur. Il est d'ailleurs produit de part et d'autres des courriels à compter d'octobre 2013 permettant de constater que Monsieur P. utilisait l'adresse mail du cabinet F. et non pas une adresse personnelle pour correspondre. Le courriel de Monsieur M. du 29 septembre 2014 adressé à Monsieur P. pour obtenir le code d'accès à son ordinateur de démontre pas à lui seul l'impossibilité d'accéder aux dossiers traités par le salarié.

Il convient de considérer que ce grief n'est pas établi.

3) Sur l'absence de disponibilité envers ses clients.

Ce grief est établi à l'égard du dossier Lorraine Énergie c/la société garage des Brequettes, dès lors qu'il a été constaté ci-dessus une absence de réponse aux demandes formulées. Monsieur P. estime que la société garage des Brequettes ne peut avoir cherché à le joindre dès lors qu'il s'agissait de l'adversaire. Cet argument est inopérant dès lors qu'il a été évoqué la lettre de Me N., mandataire de la société garage des Brequettes, en attente de réponse à une solution amiable envisagée depuis le mois d'août 2014.

De même, Monsieur P. n'a pas répondu à plusieurs appels téléphoniques de Monsieur P. (plusieurs fiches de juin à septembre 2014), se contentant d'indiquer dans ses conclusions qu'il s'agissait d'un dossier qui, comparativement à d'autres traités à la même période, représentait un niveau d'honoraires considérablement moindre et que sa secrétaire ne proposait jamais de rendez-vous et qu'il devait recontacter les clients. Il convient de constater que Monsieur P. ne conteste pas ces faits et qu'il lui appartenait soit de donner des instructions à sa secrétaire, soit de rappeler ce client ayant appelé 4 fois en l'espace de 2 mois. Il convient de considérer que ce fait est établi.

S'agissant du dossier W., il est produit aux débats une lettre de Monsieur Emmanuel W. du 15 juillet 2014, énonçant que la banque CIC Est lui réclame une somme de 3.305,18 euros, alors que le relevé bancaire en sa possession ne fait pas état du même montant, et que Monsieur P. a indiqué au gérant, Monsieur Fabrice W., son frère, le 10 juillet 2014 de ne pas s'inquiéter du courrier du CIC Est et qu'il s'en occuperait à son retour de congé, alors que la banque lui indiquait le 11 juillet 2014 qu'elle engagerait une procédure judiciaire si la somme n'était pas réglée. Ces éléments rapportés démontrent que Monsieur P. n'avait pas traité la demande du client, l'attestation de Monsieur Fabrice W., estimant que Me P. était disponible et réactif ne remettant pas en cause les dires de son frère.

Il est également produit une correspondance de Monsieur E., directeur de la société Festif Production, en date du 26 novembre 2013 qui s'était adressé au bâtonnier pour faire état des carences de Me P., alors qu'il l'avait chargé d'un dossier en juin 2013, et que son dossier n'était pas traité alors qu'une audience était prévue le 3 décembre 2013, ainsi qu'une lettre du bâtonnier du 17 avril 2014, rappelant une lettre du 10 février restées sans suite. Monsieur P. indique qu'il n'était pas réglé de ses honoraires dans ce dossier sans le démontrer, alors même qu'il n'apporte pas la preuve d'avoir effectué des démarches dans ce dossier et même répondu au bâtonnier.

S'agissant des dossiers B. et D., il n'est produit aucun élément concernant ses dossiers, et il convient de considérer que ces faits ne sont pas établis.

Il s'ensuit, abstraction faite des griefs non retenus, qu'il est établi par l'employeur que Monsieur P. a omis de traiter plusieurs dossiers et n'était pas disponible à l'égard de nombreux clients, en dépit de nombreuses réclamations et sollicitations, et que ces faits constituent des manquements graves rendant impossible le maintien de la relation de travail et justifiant donc le licenciement immédiat et sans indemnité prononcé par la société F..

Il convient de confirmer la décision de Monsieur le bâtonnier en ce qu'il a considéré que le licenciement pour faute grave était justifié et en ce qu'il a débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes présentées à l'encontre de la société F.. Le harcèlement moral n'ayant pas été reconnu, Monsieur P. ne peut obtenir de dommages et intérêts à ce titre.

De même, il convient de confirmer la décision en ce qu'elle a rejeté la demande de dommages et intérêts pour circonstances vexatoires, le licenciement étant reconnu fondé et le salarié ne démontrant pas que les conditions dans lesquelles il est intervenu a porté une atteinte à sa réputation professionnelle.

Sur la demande d'indemnité en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et les dépens

En vertu de l'article 696 du code de procédure civile, Monsieur P. qui succombe doit être condamné aux dépens.

Des considérations d'équité imposent tout à la fois de confirmer la décision déférée en ce qu'elle a rejeté les demandes formulées par Monsieur P. et la société F. en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et de débouter les deux parties de leurs demandes respectives d'indemnité pour les dépenses engagées au soutien de leurs argumentaires devant la cour d'appel.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Confirme la décision prononcée le 23 juillet 2015 par Monsieur le bâtonnier de l'ordre des avocats de Metz en toutes ses dispositions ;

Ajoutant,

Dit n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne Monsieur P. aux dépens.

Le Greffier, La Présidente,