

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 13 juin 2018

N° de pourvoi: 16-23.701

ECLI:FR:CCASS:2018:SO00892

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 6 juillet 2016), que, engagé en qualité de directeur général le 2 mai 2012 par la société Oxbow France, filiale du groupe Lafuma racheté par le groupe Calida au début de l'année 2013, M. X... a été licencié pour faute grave par lettre du 26 février 2013 signée du directeur général de la société mère ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de juger que c'était à bon droit que la société Oxbow a notifié au salarié son licenciement pour de graves manquements à ses obligations contractuelles, constitutifs d'une faute grave, et débouter en conséquence celui-ci de l'intégralité de ses demandes, alors selon le moyen, que l'absence de pouvoir du signataire d'une lettre de licenciement constitue une irrégularité de fond qui rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que seul l'employeur ou un de ses mandataires régulièrement investi a le pouvoir de prononcer le licenciement ; qu'en l'espèce, pour affirmer que la qualité de M. A... pour licencier M. X... ne pouvait être contestée, la cour d'appel a relevé que le 29 janvier 2013, M. A... en qualité de directeur général du groupe Lafuma, a transmis des directives aux directeurs généraux des filiales, dont M. X..., et que M. A... avait rencontré M. X... le 30 janvier 2013 dans les locaux de la société Oxbow à Mérignac pour une réunion de travail suivie d'un compte-rendu sur l'orientation d'Oxbow dans le groupe, et que M. X... avait de son côté diffusé et transmis en copie à M. A... un compte-rendu du comité de pilotage ; qu'en se déterminant par de

tels motifs inopérants, impropres à faire ressortir que M. A..., qui avait signé la lettre de licenciement en qualité de directeur général du groupe Lafuma sans mention d'une délégation donnée par la société Oxbow, était pourvu du pouvoir de licencier M. X..., salarié de la société Oxbow, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1332-2, L. 1232-1, L. 1232-6, L. 1235-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé que le salarié avait été licencié par le directeur général de la société mère qui supervisait ses activités, en sorte qu'il n'était pas une personne étrangère à la société Oxbow France, la cour d'appel en a exactement déduit que le licenciement était régulier, quand bien même aucune délégation de pouvoir n'aurait été passée par écrit ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu à statuer sur ce moyen annexé, pris en ses deuxième à cinquième branches, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne rejette les demandes ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour M. X...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR jugé que c'était à bon droit que la société Oxbow avait notifié à M. X... son licenciement pour de graves manquements à ses obligations contractuelles, constitutifs d'une faute grave, et débouté en conséquence M. X... de l'intégralité de ses demandes ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE * Sur la rupture du contrat de travail : Monsieur X... conteste la qualité de Monsieur A..., étranger selon lui à l'entreprise SAS Oxbow France, pour le licencier. Ce motif rendrait son licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il résulte des écritures de Monsieur X... qu'en sa qualité de directeur général de la société Oxbow France il était sous la supervision du président directeur général du groupe Lafuma, Monsieur B... Or, ce dernier, suite à une cession d'actions au groupe Calida, a

été remplacé par Monsieur A... à compter du 15 janvier 2013 en qualité de directeur général (DG) du groupe Lafuma. Il résulte des pièces échangées que le 29 janvier 2013 Monsieur A..., es qualité de DG du groupe transmettait des directives aux directeurs généraux des filiales, don't Monsieur X..., concernant notamment les procédures à respecter en matière de recrutement et de licenciement, le 30 janvier 2013 Monsieur A... rencontrait Monsieur X... dans les locaux de la société Oxbow à Mérignac pour une réunion de travail suivie d'un compte-rendu sur l'orientation d'Oxbow dans le groupe que Monsieur X... diffusait et transmettait en copie à Monsieur A.... Monsieur X... lui transmettait également en copie un compte-rendu du comité de pilotage de la société Oxbow le 12 février 2013. Ces éléments démontrent que Monsieur A..., directeur général du groupe, n'était pas étranger à la SAS Oxbow France et que Monsieur X... était désormais sous sa supervision, comme Monsieur B... le lui avait indiqué dans une lettre en date du 14 janvier 2013. Ce moyen ne sera pas retenu. Sur le fond les pièces produites démontrent sans ambiguïté qu'en violation manifeste des directives très précises qu'il venait de recevoir le 29 janvier 2013, comme les autres directeurs généraux des sociétés du groupe, de la part de la direction générale du groupe représentée par Monsieur A..., Monsieur X... a signé le 1er février 2013 un contrat de sponsoring avec un sportif engageant son employeur pour une durée de trois ans et pour un montant de 750.000 dollars, alors même que ces directives, que le salarié ne conteste pas avoir reçues, lui imposaient pour tout engagement contractuel de plus de 20.000 € de solliciter l'approbation préalable du directeur général groupe par l'intermédiaire du directeur financier du groupe. Le caractère impératif de ces règles est clair. Il est à observer leur importance dans un contexte où la société Oxbow était alors en grande difficulté financière, un plan de sauvegarde de l'emploi, objet d'une contestation judiciaire, étant en cours. Interrogé par Monsieur A... sur la date de signature de ce contrat le 12 février 2013, Monsieur X..., lui répondait et l'en informait dans la foulée. Il importe peu que par la suite ce contrat n'ait pas été signé par l'autre partie ; la signature de Monsieur X... était de nature à engager l'une des sociétés du groupe. En effet comme le lui reproche l'employeur dans la lettre de licenciement il apparaît que Monsieur X... a signé ce contrat au nom d'une autre société filiale du groupe, la société Lafuma Incorporated, de droit américain, pour laquelle il ne justifie d'aucune délégation de pouvoir. Dans ces conditions c'est par une analyse pertinente des faits de la cause que le premier juge a dit que les faits imputés à Monsieur X... étaient réels et qu'au regard de leur gravité intrinsèque et du niveau de responsabilité du salarié ils rendaient impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée de son préavis. En conséquence, le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a dit le licenciement de Monsieur X... fondé sur une faute grave et l'a débouté de ses demandes subséquentes en paiement d'un rappel de salaire pendant la mise à pied conservatoire, des congés payés afférents, des indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement abusif et préjudice distinct. * Sur la demande en remboursement de frais de déménagement : À l'appui de cette demande de Monsieur X... produit la proposition d'embauche qui lui a été adressée par la société Oxbow le 27 février 2012 selon laquelle ses frais de déménagement seraient pris en charge par la société dans la limite d'un montant de 5.000 sur présentation de justificatifs. Cependant, Monsieur X... ne produit aucune pièce justificative des frais qu'il aurait engagés. En conséquence, il convient de le débouter de cette demande formée pour la première fois en cause d'appel. * Sur les autres demandes : Monsieur X... qui succombe conservera la charge de ses frais irrépétibles et sera condamné aux dépens de la procédure. L'équité et les circonstances de la cause commandent de faire application de l'article 700 du code de procédure civile au bénéfice de la SAS Oxbow France qui se verra allouer la somme de 1.000 € à ce titre.

ET AUX MOTIFS ADOPTES DES PREMIERS JUGES QUE S'agissant de la cause réelle

et sérieuse de licenciement et de la demande de dommages et intérêts afférente outre la demande de remboursement des indemnités versées par rôle Emploi Attendu qu'en droit, l'article L. 1232-1 du Code du travail dispose que « Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions prévues par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse » ; Et attendu qu'en droit encore, l'article L. 1235-1 du Code du travail dispose titi' : « En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 14 l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation proposer d'y mettre un terme par accord (...) A défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des mole invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties (..). justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie_ Si un doute subsiste, il profite au salarié » ; Attendu qu'à cet égard, et en application des articles susvisés, outre l'article 12 du Code de procédure civile, il n'est pas possible pour le Conseil de. Prud'hommes de se contenter, pour former sa conviction, de La seule lecture de la lettre de licenciement, sans juger également des éléments objectifs qui sont portés à sa connaissance dans le cadre de la présente instance ; Attendu qu'en outre, les articles 6 et 9 du Code de procédure civile disposent respectivement qu' : « A l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder » et « Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention » ; Attendu qu'enfin l'article 1315 du Code civil dispose quant à lui que : c< celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement; celui qui sept étend doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation » ; Attendu qu'il ressort, donc, de l'ensemble de ces articles que la charge de la preuve, même en cas de faute grave invoquée par l'employeur, appartient bien aux deux parties s'agissant de la cause réelle et sérieuse de licenciement ; Seul le caractère de gravité de la faute doit être prouvé exclusivement par l'employeur, ce dernier se prétendant en effet libéré du préavis, le salarié étant cependant supposé, en premier lieu, administrer la preuve qu'il devait bénéficier d'un préavis en cas de rupture de son contrat de travail ; Attendu qu'en l'espèce, il est établi que, par courriel du 29 janvier 2013, monsieur Félix A..., Directeur Général du Groupe LAFUMA, dont la SAS Oxbow France est une filiale, donnait un certain nombre d'instructions aux membres du comité de direction du Groupe, dont monsieur Baptiste X..., directement destinataire de ce courriel ; Attendu en particulier que ces directives prévoyaient que : « ...) 3. Règles : Voilà quelques règles de base que j'aimerais appliquer dans le travail et la communication entre nous : a. Communication et approbations : i. Je vous prie de me tenir informé, de façon régulière, de l'état des affaires dont vous êtes responsable. En particulier j'aimerais que vous m'informiez le plus tôt possible de toute situation qui sort de la normalité ou de changement de tendances qui pourrait amener à des déviations du budget ou de nos prévisions. (...) iii. CAPEX : Toute dépense Capex budgétée, de plus de e 20K doit être soumise pour approbation, par l'intermédiaire du Directeur Financier du Groupe. Tout Cape non-budgété de plus de é'5K non-indus dans le budget doit être soumis pour approbation (...) y. Autres contrats : Tout contrat portant sur une valeur de plus de e 20 K sont à soumettre pour approbation préalable par l'intermédiaire du Directeur Financier du Groupe. (...) » ; Attendu que monsieur Baptiste X... a bien pris connaissance de 'ces directives d'application immédiate, en particulier quant aux règles d'engagement de la société puisque le même jour, 5 minutes après la réception de ce courriel, il le transférait à madame Christèle C..., lui transmettant manifestement ces instructions et dates de réunions pour son information et pour renseignement de l'agenda sous Outlook ; Attendu au demeurant que monsieur Baptiste X... ne conteste nullement avoir bien été destinataire de ces directives applicables immédiatement ; Or, attendu que c'est en date du 1er février 2013, soit deux jours plus tard, que monsieur Baptiste X... a signé la prolongation du contrat avec le sportif H... D..., pour un montant de 750 000 US dollars et pour une durée de trois ans à compter

de l'année 2016, sans soumettre pour approbation préalable cette prolongation au Directeur Financier du Groupe ni même en informer la Direction Générale du Groupe ; Attendu en outre que monsieur Baptiste X..., ne peut pas prétendre avoir été transparent avec la SAS. MB E... F... ni avoir été de bonne foi, violant ainsi les dispositions de l'article L. 1222-1 du Code du travail ; Attendu qu'il ressort en effet de la pièce numéro 9 que ce n'est que fortuitement, parce que le Directeur Général du Groupe, monsieur Félix A... avait, le 12 février 2013, soit 11 jours après avoir donné des instructions précises quant aux limites des engagements, expressément demandé des explications à monsieur Baptiste X... quant à la date de signature de la prolongation du contrat avec monsieur H... D... jusqu'en 2018, que le demandeur a répondu ; Attendu dès lors que monsieur Baptiste X... ne peut donc prétendre avoir spontanément informé monsieur Félix A..., qu'il avait pourtant vu à Bordeaux le 30 janvier 2013 ainsi que cela ressort de la pièce numéro 19, ni avoir fait preuve de transparence, le Conseil de Prud'hommes estimant, au contraire, que le demandeur a plutôt dissimulé à la SAS OXBOW FRMICE, au moins par omission, l'engagement contractuel qu'il avait pris au nom de cette dernière pour un montant de 750 000 US dollars, au mépris des consignes expresses qu'il avait reçues et dont l'application était immédiate ; Attendu que les faits sont d'autant plus graves que monsieur A..., Directeur Général du Groupe avait, ainsi que cela ressort de la pièce numéro 24, lors de sa venue à Bordeaux le 30 janvier 2013, fait un point sur l'ensemble des dossiers en cours avec monsieur Baptiste X... et Pavait spécifiquement interrogé sur l'existence de sujets urgents à traiter ou en attente d'arbitrages ; Attendu que monsieur Baptiste X... avait dès lors tout loisir d'évoquer, ce 30 janvier 2013, l'avenant au contrat de monsieur H... D... qu'il s'appêtait à signer et qu'il a effectivement signé deux jours plus tard, sans autorisation, les négociations étant engagées, aux dires du demandeur lui-même, depuis plusieurs mois, de sorte que les choses ne se sont pas subitement décidées ; Attendu au demeurant que monsieur Baptiste X... ne nie nullement avoir outrepassé les prérogatives qui étaient les siennes et ne pas avoir respecté les instructions qui lui avaient été expressément données, mais ne fait que tenter de s'en justifier ; Attendu à cet égard qu'il sera rappelé que les juges ne peuvent pas s'immiscer dans les choix de gestion de l'entreprise et qu'ils ne peuvent les juger ; Attendu, en conséquence, que les arguments et les développements de monsieur Baptiste X... sur la nécessité de relancer la marque OXBOW et donc de prolonger le contrat de sponsoring d'un sportif qui a glané de nouveaux titres mondiaux et signé des partenariats avec des sociétés d'envergure mondiale sont totalement inopérants > hors sujets et ne constituent que des tentatives de justification inutiles ; Attendu qu'il n'est pas non plus besoin que les faits reprochés à monsieur Baptiste X... aient eu de conséquences financières avérées, dès lors qu'il est établi que celui-ci n'avait pas respecté les limites des engagements financiers qu'il pouvait faire, sans en rapporter au Directeur financier du groupe ; Attendu qu'il importe également peu, dès lors que les faits d'insubordination -et de non-respect des limites financières d'engagement de la société sont établis, le fait que par la suite, le contrat de sponsoring ait pu être dénoncé, ce qui ne saurait en rien dédouaner monsieur Baptiste X... qui a, en toute connaissance de cause, outrepassé ses limites de délégation ; Attendu que le fait est que, dès le 1er février 2013, monsieur Baptiste X... engageait la SAS Oxbow France avec monsieur H... D... pour les exercices 2016, 2017 et 2018, ce qui ne revêtait donc, aucun caractère d'urgence et ce qui aurait dû amener le demandeur, de plus fort, à prendre le temps de -respecter les nouvelles règles d'engagement édictées par l'entreprise, outre que les consignes étaient également claires quant à la nécessité pour les membres du COMEX d'informer la Direction Générale du Groupe « au plus tôt possible de toute situation qui sort de la normalité ou de changement de tendances qui pourrait amener il des déviations chi budget ou (cas/ prévisions. (..) ainsi, que cela avait été signifié par courriel du 29 janvier 2013 ; Attendu que ce fait d'insubordination et de non-respect flagrant des nouvelles directives. quant aux limites d'engagement de la

société constituée, à lui seul, un grave manquement de la part de monsieur Baptiste X... aux obligations qui découlent de son contrat de travail et des instructions formelles qu'il avait reçues, de sorte que la faute grave est, en l'espèce, caractérisée ; Attendu au surplus que le procès-verbal du conseil d'administration du 15 novembre 2012 n'établit pas, contrairement à ce que monsieur Baptiste X... soutient, qu'il aurait eu l'autorisation expresse de renouveler le contrat de sponsoring de monsieur D..., qui plus est pour les années 2016, 2017 et 2018 ; Attendu que, tout au plus, ce procès-verbal du conseil d'administration du 15 novembre 2012 acte du principe de reconstruction du marketing et de la communication autour du sportif H... D... mais ne valide aucune modalité financière d'un avenant de prolongation d'un contrat de sponsoring, qui n'est d'ailleurs même pas évoqué ; Attendu que pour ce qui concerne le deuxième grief, il n'est pas contestable, ni d'ailleurs contesté, que monsieur Baptiste X... ne disposait d'aucune délégation de pouvoir pour engager la société de droit américain, LAFUMA INC., ni mérite d'ailleurs toute autre société du groupe ; Attendu qu'en conséquence, il est établi qu'en signant le renouvellement du contrat du sportif H... D..., monsieur 'Baptiste X... a également outrepassé sa délégation de pouvoir, sans compter qu'il ressort de la pièce numéro 10 qu'il n'a pas informé de cette signature le Directeur des filiales internationales qui précise : «Baptiste X... ne m'a pas mis au courant d'une signature du contrat de :H... D... au nom de Lafuma inc, alors que je suis responsable des filiales internationales ,et je n'ai jamais reçu le contrat ou draft du contrat«. » ; Attendu que l'ensemble des faits reprochés au demandeur est donc établi, monsieur Baptiste X... n'ayant pas respecté les limites financières d'engagement qui étaient les siennes et ayant engagé une société de droit américain alors qu'il n'en avait pas le pouvoir, de sorte que la cause de licenciement est, non seulement établie mais est fondée sur une faute grave en raison d'une insubordination flagrante de la part du demandeur ; Attendu que le Conseil de Prud'hommes jugera, que la place élevée de monsieur Baptiste X... dans la hiérarchie, qui occupait le poste de Directeur Général ayant le statut d'un dirigeant, constitue des circonstances aggravantes ; Attendu que la situation financière de la SAS Oxbow France constitue également des circonstances aggravantes, l'entreprise ayant, de fait, été contrainte de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi et de supprimer des postes ; Attendu qu'en conséquence, le Conseil de Prud'hommes jugera que le licenciement de monsieur Baptiste X... revêtait non seulement une cause réelle et sérieuse mais que les faits qui lui étaient reprochés, qui lui étaient personnellement imputables étaient en outre d'une telle gravité qu'ils nécessitaient que soient mis fin à son contrat de travail sans préavis ni indemnité et qu'ils justifiaient son départ immédiat de la SAS Oxbow France ; Attendu que le Conseil de Prud'honnes ne pourra, donc, que débouter monsieur Baptiste X... de ses demandes de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de remboursement à Pôle Emploi des indemnités de chômage ; S'agissant des demandes d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés afférents, de rappel de salaire pendant la période de mise à pied à caractère conservatoire et de rectification des bulletins de paie : Attendu qu'en droit, l'article L. 1234-1 du Code du travail prévoit que : « Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit : 1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de service continue inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité de la profession ; 2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continue comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ; 3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continue d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois. Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié : » ; Attendu qu'en l'espèce, c'est à bon droit que la SAS Oxbow France a notifié son

licenciement à monsieur Baptiste X... pour faute grave, cette dernière étant en conséquence privative, conformément à l'article 1234-1 du Code du travail, du préavis ; Attendu que s'agissant: de la mise à pied à caractère conservatoire, le Conseil de Prud'hommes ayant jugé, que le licenciement de monsieur Baptiste X... a été notifié, à ben doit, pour faute grave, c'est également à bon droit qu'une mise à pied à caractère conservatoire a pu être notifiée préalablement à la décision de licenciement par la SAS Oxbow France , cette mesure ayant pour conséquence l'absence de paiement du salaire pendant la période de mise à pied ; Attendu qu'en conséquence, monsieur Baptiste X... sera purement et simplement débouté de ces chefs de demande ; S'agissant de la demande de dommages et intérêts pour préjudice moral lié aux conditions de rupture du contrat de travail : Attendu qu'en droit l'article 1382 du Code civil prévoit que ; « Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage., oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer » ; Attendu qu'en droit civil, cet article, qui s'applique en matière quasi-délictuelle, nécessite que le demandeur à l'instance démontre l'existence de trois éléments cumulatifs, à savoir ; une faute, un dommage effectif et réel, la preuve de ce dernier nécessitant en conséquence une réparation, et non une amende, ainsi qu'un lien de causalité entre la faute et le préjudice ; Et attendu qu'en droit encore, les articles 6 et 9 du Code de procédure civile prévoient respectivement, qu': « A l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder » et « il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention. » ; Or, attendu qu'en l'espèce, monsieur Baptiste X..., qui supporte exclusivement le risque de la charge de la preuve, ne rapporte notamment pas la preuve de ce que la SAS Oxbow France aurait fait courir des bruits sur le motif de son départ, en particulier sur l'existence de rétro-commissions concernant le contrat avec Monsieur D... ; Attendu que monsieur Baptiste X... ne démontre nullement en effet que la SAS Oxbow France aurait eu un comportement fautif dans le cadre de la rupture de son contrat de travail ; Attendu que la SAS Oxbow France a parfaitement respecté les dispositions légales quant à la procédure en matière de licenciement ; Attendu qu'en. Conséquence, monsieur Baptiste X... qui ne rapporte pas la preuve ni d'une faute imputable : à la SAS Oxbow France , ni d'un lien de causalité entre la faute et le préjudice qui en serait résulté, sera purement et simplement débouté de ce chef de demande ;

1°) ALORS QUE l'absence de pouvoir du signataire d'une lettre de licenciement constitue une irrégularité de fond qui rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que seul l'employeur ou un de ses mandataires régulièrement investi a le pouvoir de prononcer le licenciement ; qu'en l'espèce, pour affirmer que la qualité de M. A... pour licencier M. X... ne pouvait être contestée, la cour d'appel a relevé que le 29 janvier 2013, M. A... en qualité de directeur général du groupe Lafuma, a transmis des directives aux directeurs généraux des filiales, dont M. X..., et que M. A... avait rencontré M. X... le 30 janvier 2013 dans les locaux de la société Oxbow à Mérignac pour une réunion de travail suivie d'un compte-rendu sur l'orientation d'Oxbow dans le groupe, et que M. X... avait de son côté diffusé et transmis en copie à M. A... un compte-rendu du comité de pilotage ; qu'en se déterminant par de tels motifs inopérants, impropres à faire ressortir que M. A..., qui avait signé la lettre de licenciement en qualité de directeur général du groupe Lafuma sans mention d'une délégation donnée par la société Oxbow, était pourvu du pouvoir de licencier M. X..., salarié de la société Oxbow, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1332-2, L. 1232-1, L. 1232-6, L. 1235-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

2°) ALORS QUE, subsidiairement, les juges du fond ont l'obligation de vérifier la cause

exacte du licenciement ; que les juges du fond doivent répondre aux conclusions des parties ; qu'en l'espèce, en ne répondant à aucun moment au moyen de M. X... tiré de ce que son licenciement était en réalité motivé par la volonté de réaliser une importante économie salariale et de reprendre la main sur la stratégie de l'entreprise (cf. conclusions d'appel du salarié p.26 à 30), la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE la charge de la preuve de la faute grave pèse entièrement sur l'employeur, le doute devant bénéficier au salarié tant quant à la matérialité des faits reprochés que quant à leur gravité ; qu'en l'espèce, en considérant, par motifs réputés adoptés des premiers juges, que même en matière de faute grave, la preuve de la cause réelle et sérieuse de licenciement appartient aux deux parties, la cour d'appel a violé les articles L. 1235-1 et L. 1234-1 du code du travail ;

4°) ALORS QUE la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que le juge doit, pour apprécier la gravité de la faute, prendre en considération les circonstances, au nom desquelles l'absence de préjudice effectivement subi par l'entreprise ; qu'en l'espèce, en retenant la faute grave, nonobstant le fait, qu'elle a constaté, que le contrat de sponsoring litigieux dont la conclusion constituait l'unique grief fait à M. X..., n'avait finalement jamais été effectivement conclu, de sorte qu'il n'y avait eu aucun préjudice pour la société, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-1 du code du travail ;

5°) ALORS QUE la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que le juge doit, pour apprécier la gravité de la faute, prendre en considération les circonstances ; qu'en l'espèce, M. X... faisait valoir que le contrat de sponsoring avec le sportif Kay D..., qui constituait le motif de son licenciement, avait été négocié de longue date par ses soins, dans le cadre des pouvoirs qu'il tenait de la délégation donnée par M. B..., l'habilitant à négocier et tout contrat ; qu'il ajoutait que ledit contrat était en passe d'être finalisé lorsque M. A... avait, le 29 juillet 2013, diffusé par courriel ses consignes en vue d'un accord préalable sur les contrats supérieurs à 20 K€, ce dont témoignait d'ailleurs le fait que le contrat litigieux datait du 1er février 2013 ; qu'en se déterminant comme elle l'a fait, sans rechercher si M. X... ne pouvait pas légitimement considérer que ces nouvelles consignes ne concernaient pas un contrat négocié dès avant l'arrivée de M. A... et en passe d'être finalisé, ou à tout le moins si ces circonstances n'étaient pas de nature à retirer à la faute alléguée par l'employeur son caractère de gravité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1234-1 du code du travail. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Bordeaux , du 6 juillet 2016