

Cour d'appel d'Angers, 3 juin 2014, 11/02562

Témoins de Jéhovah

Jurisprudence judiciaire

Date 03/06/2014**Juridiction / Nature** Cour d'appel d'Angers**URL Légifrance** <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000029062564>**Préjudices :**

Préjudice économique ou patrimonial (dons, travail gratuit, spoliation)

RÉSUMÉ AUTOMATIQUE

Cette affaire concerne un agent d'assurance à qui il était reproché d'avoir favorisé le recrutement de membres des Témoins de Jéhovah au sein de son entreprise et détourné des moyens financiers et humains au profit de l'association. La cour d'appel d'Angers statue sur ce litige prud'homal.

RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

[...] , à favoriser le recrutement de membres de l'association " Les Témoins de Jéhovah " au sein des MMA et à détourner des moyens financiers et humains en faveur de cette dernière ;
À titre subsidiaire : - [...] A... des véhicules de location MMA hors contexte professionnel ainsi que des moyens financiers et humains de la société MMA en faveur de l'association " Les Témoins de Jéhovah " ; l'existence de notes [...]

SOLUTION / CONCLUSION

Infirmes partiellement, réforme ou modifie certaines dispositions de la décision déférée

COUR D'APPEL d'ANGERS Chambre Sociale ARRÊT N clm/ jc Numéro d'inscription au répertoire général : 11/ 02562. Jugement Au fond, origine Conseil de Prud'hommes-Formation paritaire du MANS, décision attaquée en date du 23 Septembre 2011, enregistrée sous le no 11/ 00020 ARRÊT DU 03 Juin 2014 APPELANT : Monsieur Philippe X... 81-82 route de Sartrouville 78230 LE PECQ 78230 LE PECQ représenté par Maître LONGIN, avocat substituant Maître David METIN, avocat au barreau de VERSAILLES INTIMEE : LA MMA IARD ASSURANCES MUTUELLES 14 Boulevard Marie et Alexandre Oyon 72030 LE MANS CEDEX 09 représentée par Maître CONTE, avocat substituant Maître Alain PIGEAU de la SCP MEMIN-PIGEAU, avocats au barreau du MANS COMPOSITION DE LA COUR : En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 25 Mars 2014 à 14H00, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Catherine LECAPLAIN MOREL, président chargé d'instruire l'affaire. Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de : Madame Catherine LECAPLAIN MOREL, président Madame Sophie BARBAUD, conseiller Monsieur Paul CHAUMONT, conseiller Greffier : Madame BODIN, greffier. ARRÊT : prononcé le 03 Juin 2014, contradictoire et mis à disposition 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 Sophie BARBAUD, conseiller, par suite d'un empêchement du président, et par Madame BODIN, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire. ***** FAITS ET PROCÉDURE : Suivant lettre d'embauche du 25 mai 2009 valant contrat de travail à durée indéterminée, la société Mutuelles du Mans Assurances IARD a engagé M. Philippe X... en qualité de manager services généraux senior fonction no EA 600 classe 6, à compter du 2 juin 2009, moyennant une rémunération brute mensuelle de 4 444, 44 €. Les parties ont convenu d'une période d'essai de 3 mois renouvelable une fois. Il était stipulé que, dans l'hypothèse d'une rupture de cette période d'essai à l'initiative de l'employeur, ce dernier devrait respecter un préavis d'un mois en cas de rupture au cours des six premiers mois de la relation de travail. La relation de travail était régie par la convention collective nationale des sociétés d'assurance du 27 mai 1992. M. Philippe X... a été en congé aux dates suivantes : 15, 16, 25, 26 juin 2009, 13 juillet et 1/ 2 journée le 30 juillet 2009, 3 et 4 septembre 2009. Par courrier recommandé du 10 septembre 2009, il s'est vu notifier la rupture de la relation

de travail dans les termes suivants : «... Suite à notre entretien de ce jour et en application des dispositions de votre contrat de travail prévoyant une période d'essai qui a débuté le 2 juin 2009 (prolongée de la durée de vos congés payés), renouvelable une fois, nous vous confirmons que nous avons décidé de mettre fin à ladite période, pour les raisons qui vous ont été exposées lors de cet entretien. Votre contrat de travail prend donc fin dès l'envoi de la présente, soit le 10 septembre 2009. Vous percevrez votre solde de tout compte, lequel comprendra une indemnité compensatrice de préavis d'un mois ; il vous sera également remis un certificat de travail et une attestation ASSEDIC. ». Le 24 septembre 2009, M. Philippe X... a saisi le conseil de prud'hommes pour contester cette rupture. Dans le dernier état de la procédure de première instance, soutenant que la période d'essai avait pris fin depuis le 09/ 09/ 2011 et qu'elle ne pouvait être rompue qu'après respect du préavis d'un mois, il demandait au conseil de requalifier la rupture de son contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse et de lui allouer diverses sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés afférents, d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de remboursement de frais, d'indemnité de procédure et d'ordonner la remise sous astreinte d'une attestation Pôle emploi conforme. Par jugement du 23 septembre 2011 auquel il est renvoyé pour un ample exposé, le conseil de prud'hommes du Mans a :- dit que la rupture de la relation de travail entre M. Philippe X... et la société Mutuelles du Mans Assurances IARD était bien intervenue en cours de période d'essai ;- dit que le salarié a été entièrement rempli de ses droits ;- déclaré satisfaisant le versement par la société Mutuelles du Mans Assurances IARD de la somme de 4 444, 45 € brute à titre d'indemnité compensatrice pour le " non-respect du délai de prévenance " ;- en conséquence, débouté M. Philippe X... de l'intégralité de ses prétentions et l'a condamné aux dépens. Ce dernier a régulièrement relevé appel de cette décision par lettre postée le 17 octobre 2011. Les parties ont été convoquées par le greffe à l'audience du 28 mai 2013 lors de laquelle, à leur demande, l'affaire a fait l'objet d'un renvoi au 25 mars 2014 pour permettre à l'intimée de répondre aux conclusions de l'appelant. PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES : Vu les conclusions et observations orales des parties à l'audience des débats du 25 mars 2014 auxquelles il est renvoyé pour l'exposé détaillé des prétentions et moyens présentés ; Vu les conclusions enregistrées au greffe le 23 mai 2013, régulièrement communiquées et reprises oralement à l'audience aux termes desquelles M. Philippe X... demande à la cour :- d'infirmar le

jugement entrepris ; À titre principal :- sur le fondement de l'article L. 1161-1 du code du travail, de juger que la rupture de son contrat de travail s'analyse en un licenciement nul au motif que la rupture de la période d'essai est intervenue en raison de la révélation qu'il a faite à M. Z..., directeur central, le 26 août 2009, des faits de corruption et des malversations commis par M. A..., manager risk, son supérieur hiérarchique consistant, d'une part, à favoriser la société Sécurité Protection Intervention en faisant appel à elle en dehors de toute procédure d'appel d'offres et à lui verser des sommes importantes sans justificatif, d'autre part, via cette société qui comporte des témoins de Jéhovah, à favoriser le recrutement de membres de l'association " Les Témoins de Jéhovah " au sein des MMA et à détourner des moyens financiers et humains en faveur de cette dernière ; À titre subsidiaire :- de juger que la rupture de son contrat de travail s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que la période d'essai qui lui était imposée contractuellement était, compte tenu des jours de congés pris, écoulée depuis le 9 septembre 2009 de sorte que l'employeur ne pouvait valablement rompre le contrat de travail qu'en engageant une procédure de licenciement à son égard ; Dans l'un et l'autre cas, de condamner la société Mutuelles du Mans Assurances IARD à lui payer les sommes suivantes : 10 000 € d'indemnité compensatrice de préavis (2 mois) outre 1 000 € de congés payés afférents, 5 000 € d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, 30 000 € d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; - d'ordonner à l'employeur de lui remettre une attestation Pôle emploi conforme dans les 8 jours du prononcé de l'arrêt sous peine d'une astreinte de 100 € par jour de retard dont la cour se réservera la liquidation ; À titre infiniment subsidiaire :- de juger que la rupture de la période d'essai, intervenue tardivement en méconnaissance du délai de prévenance, est abusive, cet abus étant caractérisé par le fait que la rupture est brusque et vexatoire comme intervenue à un moment où le délai de prévenance était largement dépassé, de sorte qu'il pouvait légitimement croire à la pérennisation de la relation de travail ; - en conséquence, de condamner la société Mutuelles du Mans Assurances IARD à lui payer la somme de 20 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice né de la rupture abusive ; En tout état de cause, de :- condamner l'intimée à lui payer la somme de 1128, 79 € à titre de remboursement de frais et celle de 4 000 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ; - fixer la moyenne des salaires à la somme de 5 000 € conformément aux dispositions de l'article R 1454-28 du code du travail ; - condamner la société Mutuelles du Mans Assurances IARD aux entiers dépens

y compris les éventuels frais d'exécution de l'arrêt à intervenir. A l'appui de sa demande tendant à voir juger que la rupture de la période d'essai s'analyse en un licenciement nul, l'appelant fait valoir que :- la preuve de ce qu'il a bien relaté au directeur central, dès le 26 août 2009, les faits de corruption commis par son supérieur hiérarchique ressort suffisamment du courrier électronique contenant le récit de ces faits qu'il a adressé le 12 septembre suivant, puis transféré à nouveau le 20 septembre 2009, au directeur général de la société MMA, avec copie à plusieurs membres de la direction de la société MMA IARD Assurances Mutuelles à savoir, le directeur général délégué finances, le directeur général délégué Covéa Santé et le directeur général au secrétariat général Covéa ;- en tout cas, ce courriel permet de présumer qu'il a bien dénoncé ces faits dès le 26 août 2009, soit antérieurement à la rupture ;- l'employeur, qui n'a jamais fourni aucune explication ni aucun élément objectif quant aux motivations qui ont présidé à la rupture de la période d'essai, est défaillant à rapporter la preuve, qui lui incombe, que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers aux déclarations qu'il a faites au directeur central. Vu les conclusions enregistrées au greffe le 24 mars 2014, régulièrement communiquées et reprises oralement à l'audience aux termes desquelles la société Mutuelles du Mans Assurances IARD demande à la cour de :- débouter M. Philippe X... de son appel et de toutes ses prétentions ;- confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;- condamner M. Philippe X... à lui payer la somme de 3 000 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et à supporter les entiers dépens. L'employeur rétorque : s'agissant de la demande en nullité de la rupture que :- elle intervient pour la première fois en cause d'appel alors que les pièces sur lesquelles elle est fondée sont antérieures à l'engagement de l'instance prud'homale ;- aucune décision de jurisprudence n'a retenu une protection du salarié dénonçant des faits de corruption dans le cadre particulier d'une rupture intervenant en période d'essai ;- la preuve d'un rendez-vous entre M. Philippe X... et M. Z..., directeur central, le 26/ 08/ 2009 n'est pas rapportée,- aucun des faits dont M. Philippe X... accuse M. A... n'est susceptible de tomber sous le coup de la qualification du délit de corruption ; s'agissant de la demande tendant à voir juger que la rupture doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse que :- dans la mesure où toute période d'essai se décompte de manière calendaire et où toute absence au cours de cette période prolonge l'essai d'une durée équivalente, la période d'essai expirait en l'espèce le 11 septembre 2009 ;- le non-respect du délai de prévenance ouvre seulement droit à une indemnité compensatrice de préavis

qui a été réglée s'agissant de la demande indemnitaire pour rupture abusive, qu'aucun abus n'est caractérisé par le salarié. Il oppose enfin que ce dernier ne rapporte la preuve ni de l'existence ni du montant des frais professionnels prétendument engagés. MOTIFS DE LA DÉCISION : Sur la demande en nullité de la rupture : Aux termes de l'article L. 1161-1 du code du travail, aucun salarié ne peut, notamment, être licencié pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives, de faits de corruption dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et toute rupture du contrat de travail qui en résulterait est nul de plein droit. En cas de litige relatif à l'application de ces dispositions, dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer qu'il a relaté ou témoigné de faits de corruption, il incombe à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers aux déclarations ou au témoignage du salarié. A l'appui de sa demande, M. Philippe X... verse aux débats un courrier électronique qu'il a adressé le 12 septembre 2009 à M. Christian C..., qu'il indique être le directeur général de la société MMA, avec copie à la directrice générale déléguée finances, au directeur général délégué Covéa Santé et au directeur général délégué au secrétariat général Covéa, aux termes duquel il indique avoir demandé un rendez-vous par courriel à M. Z... pour l'informer de dysfonctionnements qu'il avait constatés, que ce rendez-vous s'est déroulé le 26 août 2009 de 8 h à 9 h, puis relate les faits qu'il soutient lui avoir exposés à savoir, en substance :- son constat de la présence de 12 membres de la secte des témoins de Jéhovah à des postes stratégiques de la DRI, ces recrutements ayant été " organisés et orchestrés " par M. A..., lui-même témoin de Jéhovah, certains emplois étant qualifiés de " fictifs " ;- le fait que ces recrutements s'organisent via la société SPI, titulaire du marché sécurité dans lequel elle est toujours reconduite sans appel d'offre valablement organisé, dont les obligations contractuelles ne sont pas formalisées et qui bénéficie, en fin d'année, de régularisation de factures non expliquées pour des montants importants ;- l'utilisation par M. A... des véhicules de location MMA hors contexte professionnel ainsi que des moyens financiers et humains de la société MMA en faveur de l'association " Les Témoins de Jéhovah " ; l'existence de notes de frais ou d'achats de matériels camouflés par des jeux de commande et de validation interne DRI ou non justifiées. Le salarié poursuit en indiquant qu'à l'issue de cet entretien, M. Z... l'a conforté dans ses fonctions et que M. A... a fait de même à son retour de vacances puis qu'après un jeu de rendez-vous entre ces derniers, il s'est vu notifier la rupture de la relation de travail. Le

20 septembre 2009, M. Philippe X... a réexpédié ce courrier électronique à ses destinataires initiaux en leur indiquant qu'il pensait qu'un niveau de sécurité trop élevé de son envoi initial avait empêché l'ouverture de son message. Ce courrier électronique du 12 septembre 2009 dont les termes ne sont corroborés par aucun autre élément, notamment, la prétendue demande de rendez-vous adressée par mail à M. Z..., ne permet, à lui seul, d'établir ni la réalité d'un rendez-vous entre ce dernier et le salarié le 26 août 2009, ni l'objet et la teneur de ce rendez-vous et que le salarié aurait alors révélé au directeur central des faits de corruption imputable à M. A.... M. Philippe X... étant défaillant à établir des faits qui permettent de présumer qu'il a relaté à son employeur des faits de corruption qu'aurait commis son supérieur hiérarchique, il sera débouté de sa demande tendant à voir juger que la rupture de son contrat de travail en période d'essai doit produire les effets d'un licenciement nul. Sur la demande tendant à voir juger la rupture dépourvue de cause réelle et sérieuse : Au sens de l'article L. 1242-10 du code du travail, et sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire, toute période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière calendaire. La période d'essai ayant pour but de permettre l'appréciation des qualités du salarié, elle est prolongée du temps d'absence du salarié dans l'entreprise, notamment pour congés. L'essai est alors prolongé d'une durée égale à celle de l'absence sans que, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire, la prolongation soit limitée aux seuls jours ouvrables inclus dans la période l'ayant justifié. L'article 74 de la convention collective nationale des sociétés d'assurance qui régit la période d'essai ne comporte pas de dispositions contraires à celles ci-dessus rappelées. Au cas d'espèce, le contrat de travail ayant débuté le 2 juin 2009, la date théorique de fin de la période d'essai de trois mois convenue entre les parties était le mardi 1er septembre 2009 à minuit. Il convient de l'allonger des 5, 5 jours de congés pris par le salarié (les 15, 16, 25, 26 juin 2009, 13 juillet et 1/ 2 journée le 30 juillet 2009). En vertu des principes ci-dessus rappelés, le décompte de la prolongation de la période d'essai s'établit comme suit :- le mercredi 2 septembre a compensé une de ces journées de congé,- les jeudi 3 et vendredi 4 septembre 2009 sont neutralisés puisque M. Philippe X... était en congés,- contrairement à ce que soutient l'employeur, le samedi 5 et le dimanche 6 septembre ont compensé deux autres jours de congés,- le lundi 7, le mardi 8 et le matin du mercredi 9 septembre ont compensé les 2, 5 jours de congés restants. M. Philippe X... soutient donc à juste titre que sa période d'essai a expiré le mercredi 9 septembre et non le 11 septembre comme le prétend

l'employeur et comme l'ont retenu les premiers juges. A la date du 10 septembre 2009, la société Mutuelles du Mans Assurances IARD ne pouvait donc rompre le contrat de travail qu'en respectant la procédure de licenciement. Faute pour elle de l'avoir fait, la rupture notifiée par courrier de cette date dépourvu de l'énonciation d'un quelconque motif de rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Conformément à la convention collective applicable, le salarié avait droit à un préavis de trois mois. L'employeur ne lui ayant réglé qu'un mois de préavis au titre du délai de prévenance, soit la somme de 4 444, 45 €, il sera condamné à lui payer la somme de 8 888, 90 € représentant le montant de la rémunération qu'il aurait perçue du chef des deux autres mois de préavis outre 888, 89 € à titre d'incidence de congés payés. M. Philippe X... comptant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise au jour de son licenciement, trouvent à s'appliquer les dispositions de l'article L. 1235-5 du code du travail aux termes duquel, en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, le salarié peut prétendre à une indemnité correspondant au préjudice subi. En considération de la situation particulière du salarié, notamment de son âge (44 ans) et de son ancienneté au moment du licenciement, de sa capacité à retrouver un emploi étant observé qu'il est resté au chômage jusqu'à la fin du mois de février 2010, ce qui lui a occasionné une perte de revenu global de 5 400 € environ, et a retrouvé un emploi à compter du 1er mars 2010 en région parisienne moyennant une rémunération mensuelle de 3 846 €, la cour dispose des éléments nécessaires pour évaluer le préjudice résultant pour lui du licenciement injustifié à la somme de 10 000 €. Le non-respect de la procédure de licenciement a nécessairement entraîné pour le salarié un préjudice qui, en application de l'article L. 1235-2 du code du travail ouvre droit à une indemnité ne pouvant être supérieure à un mois de salaire et qui, en l'occurrence, est cumulable avec l'indemnité allouée pour licenciement injustifié. La société Mutuelles du Mans Assurances IARD sera condamnée à payer de ce chef à M. Philippe X... la somme de 1 000 €. Il lui sera également ordonné de lui remettre une attestation Pôle emploi conforme aux dispositions du présent arrêt. Aucune circonstance ne justifie d'assortir ce chef de décision d'une mesure d'astreinte pour en garantir l'exécution. En application de l'article L. 1235-4 du code du travail, il convient d'ordonner le remboursement par la société Mutuelles du Mans Assurances IARD à Pôle Emploi des indemnités de chômage versées à M. Philippe X... du jour de son licenciement au jour du présent arrêt dans la limite de trois mois d'indemnités de chômage. Au regard des bulletins de salaire produits, la moyenne des trois derniers mois de salaire s'établit à la

somme de 4 377, 11 €. Sur la demande de remboursement de frais : A l'appui de sa demande de remboursement de frais, M. Philippe X... affirme qu'il a " dû engager des frais de déplacement et de repas ". Il produit des photocopies de notes de restaurant, d'hôtel et de péages exposés courant juillet et août 2009. Il ne fournit aucune explication quant au rattachement de ces frais à son activité professionnelle et aucun élément objectif ne permet de les y rattacher. Faute pour le salarié d'établir qu'il a exposés ces frais pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur, le jugement sera confirmé en ce qu'il l'a débouté de cette demande.

PAR CES MOTIFS : La cour statuant publiquement, par arrêt contradictoire ; Infirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a débouté M. Philippe X... de sa demande de remboursement de frais professionnels ; Statuant à nouveau et y ajoutant ; Déboute M. Philippe X... de sa demande tendant à voir juger que la rupture de son contrat de travail s'analyse en un licenciement nul ; Dit que la rupture de son contrat de travail est intervenue en dehors de la période d'essai et qu'elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; Condamne la société Mutuelles du Mans Assurances IARD à payer les sommes suivantes à M. Philippe X... :-8 888, 90 € à titre de solde d'indemnité compensatrice de préavis outre 888, 89 € d'incidence de congés payés ;-10 000 € de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;-1 000 € de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement ; Ordonne à la société Mutuelles du Mans Assurances IARD de remettre à M. Philippe X... une attestation Pôle emploi conforme aux dispositions du présent arrêt et dit n'y avoir lieu à mesure d'astreinte ; Fixe la moyenne des salaires des trois derniers mois à la somme de 4 377, 11 € ; Ordonne le remboursement par la société Mutuelles du Mans Assurances IARD à Pôle Emploi des indemnités de chômage versées à M. Philippe X... du jour de son licenciement au jour du présent arrêt dans la limite de trois mois d'indemnités de chômage ; Condamne la société Mutuelles du Mans Assurances IARD à payer à M. Philippe X... la somme de 3 000 € au titre de ses frais irrépétibles de première instance et d'appel et la déboute elle-même de ce chef de prétention ; La condamne aux entiers dépens de première instance et d'appel. LE GREFFIER, P/ LE PRÉSIDENT empêché, V. BODIN S. BARBAUD

RÉFÉRENCE

Cour d'appel d'Angers, 3 juin 2014. Base open data des décisions de justice de l'ordre judiciaire, tenue par la Cour de cassation. Diffusée via Légifrance : <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000029062564>. Données sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour de cette fiche le 2 septembre 2026.

Reproduction non opposable : seule la décision notifiée par la juridiction fait foi.