

Cour de cassation, Chambre sociale, 16 décembre 2020, 19-14.665, Inédit

Chronologie de l'affaire

CPH Strasbourg 19 décembre 2017	>	CA Colmar 12 février 2019	>	CASS Rejet 16 décembre 2020
------------------------------------	---	------------------------------	---	--

Sur la décision

Référence : Cass. soc., 16 déc. 2020, n° 19-14.665

Juridiction : Cour de cassation

Numéro(s) de pourvoi : 19-14.665

Importance : Inédit

Décision précédente : Cour d'appel de Colmar, 12 février 2019

Dispositif : Rejet

Identifiant Légifrance : JURITEXT000042746677

Identifiant européen : ECLI:FR:CCASS:2020:SO01194

Sur les personnes

Président : M^{me} Leprieur (conseiller doyen faisant fonction de président)

Parties : société Banque populaire Alsace-Lorraine Champagne

Texte intégral

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

SOC.

MF

COUR DE CASSATION

Audience publique du 16 décembre 2020

Rejet

M^{me} LEPRIEUR, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1194 F-D

Pourvoi n° G 19-14.665

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE,
DU 16 DÉCEMBRE 2020

La société Banque populaire Alsace-Lorraine Champagne, société coopérative de banque populaire, dont le siège est [...] , a formé le pourvoi n° G 19-14.665 contre l'arrêt rendu le 12 février 2019 par la cour d'appel de Colmar (chambre sociale, section B), dans le litige l'opposant à M. U... H..., domicilié [...], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M^{me} Duvallet, conseiller référendaire, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Banque populaire Alsace-Lorraine Champagne, de la SCP Bauer-Violas, Feschotte-Desbois et Sebah, avocat de M. H..., après débats en l'audience publique du 3 novembre 2020 où étaient présentes M^{me} Leprieur, conseiller doyen faisant fonction de président, M^{me} Duvallet, conseiller référendaire rapporteur, M^{me} Richard, conseiller, et M^{me} Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Colmar, 12 février 2019), M. H..., engagé le 3 juin 2002 par la société Banque populaire Alsace-Lorraine Champagne pour exercer en dernier lieu les fonctions de formateur, a été licencié pour faute grave le 6 juillet 2015.

2. Contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer diverses sommes au titre de la rupture du contrat de travail, alors :

«1° / que se rattache à la vie de l'entreprise et peut donc constituer une faute de nature à justifier le licenciement, le fait pour un salarié d'installer une balise GPS sur le véhicule d'une autre salariée de l'entreprise afin de la surveiller à son insu de lui adresser de nombreux messages intimes, en dépit du fait que l'intéressée lui avait expressément indiqué qu'elle ne souhaitait plus avoir de contact avec lui en dehors de l'activité de l'entreprise, les messages en question ayant notamment été communiqués par l'intermédiaire de sa messagerie professionnelle, pour la presser de reprendre contact et la soupçonner d'entretenir une relation avec un collègue de travail; qu'en jugeant que de tels faits, dont elle avait constaté la matérialité, étaient exclusivement liés aux relations privées des salariés et qu'ils n'étaient donc pas constitutifs d'une faute de la part de M. H..., la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses constatations, et a violé les articles L. 1331-1, L. 1235-3, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail;

2°/ qu'en prétendant se fonder sur les messages adressés par M^{me} N... à M. H... pour estimer que les faits commis par ce dernier n'étaient pas constitutifs d'un manquement fautif aux obligations de son contrat de travail, sans caractériser en quoi ces messages étaient susceptibles de justifier la pose d'une balise GPS sur le véhicule de M^{me} N... pour la surveiller à son insu, ni rechercher si les messages de cette dernière n'étaient pas tous antérieurs au courrier électronique du 16 octobre 2014 dans lequel cette dernière avait indiqué vouloir cesser tout contact avec lui, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1331-1, L. 1235-3, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail.»

Réponse de la Cour

4. La cour d'appel a constaté, par motifs propres et adoptés, d'une part que les salariés avaient entretenu pendant des mois une relation amoureuse faite de ruptures et de sollicitations réciproques, d'autre part que le courriel de la salariée du 16 octobre 2014 établissait que chacun d'eux avait suggéré de rompre, excluant une demande non équivoque résultant de la seule initiative de l'intéressée, et enfin écarté l'allégation de harcèlement moral.

5. Ayant retenu que la balise avait été posée sur le véhicule personnel de la salariée, que l'envoi à celle-ci de courriels au moyen de l'outil professionnel était limité à deux messages et que les faits n'avaient eu aucun retentissement au sein de

l'agence ou sur la carrière de l'intéressée, la cour d'appel a pu en déduire que ces faits relevaient de la vie personnelle du salarié et ne constituaient pas un manquement aux obligations découlant de son contrat de travail, en sorte que le licenciement était dénué de cause réelle et sérieuse.

6. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi;

Condamne la société Banque populaire Alsace-Lorraine Champagne aux dépens;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société banque populaire Alsace-Lorraine Champagne et la condamne à payer à M. H... la somme de 3000 euros;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du seize décembre deux mille vingt. MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Banque populaire Alsace-Lorraine Champagne.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement de M. H... était dépourvu de cause réelle et sérieuse, et d'avoir condamné la société Banque Populaire ALC à lui verser à les sommes de 14.491,52 € d'indemnité compensatrice de préavis, 1.449,15 € de congés payés afférents, 14.491,50 € d'indemnité de licenciement, 4.458,93 € de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire, 445,89 € de congés payés afférents et 60.000 € de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse;

AUX MOTIFS QUE «Attendu que M. H... né le [...] a été engagé par la SA le 3 juin 2002 et en dernier lieu il était animateur commercial moyennant un salaire brut mensuel de référence de 3.400,90 €; que le 6 juillet 2015 – et il est constant que la procédure conventionnelle a été régulière – la SA a notifié à M. H... son licenciement pour faute grave par lettre libellée ainsi qu'il suit : 'Dans le cadre de l'article 27-1 de la Convention Collective de la Banque, et suite : – à l'entretien préalable que nous avons eu le 11 mai 2015 (au cours duquel vous étiez assisté par Q... M..., Délégué Syndical), – puis à l'avis émis à votre demande par l'Instance de Recours Groupe le 25 juin dernier (dans lequel la délégation syndicale que la délégation patronale ont considéré que votre licenciement – prononcé le 29 mai 2015 et que vous avez déféré à l'avis suspensif de l'IRG – était justifié), nous prononçons par la présente votre licenciement pour faute grave. Nous rappelons en effet que nous avons été alertés par deux Collaborateurs de la Banque, Madame V... N... et Monsieur R... A..., d'agissements dont ils étaient victimes et qui avaient, en ce qui concerne A

, des conséquences importantes sur son état de santé. A la suite de la dénonciation de ces faits, nous avons procédé à une enquête interne. Cette enquête a permis de confirmer la gravité de vos agissements, rendant impossible la poursuite du contrat de travail, y compris pendant un préavis. 1. Vous aviez été le supérieur hiérarchique de Madame N... lorsque

vous exerciez les fonctions de Directeur adjoint de succursale à NEUDORF, et quelles que soient les relations d'ordre privé que vous avez indiqué avoir entretenu avec Madame N..., il est constant que cette dernière vous avait signifié, par mail du 16 octobre 2014, qu'elle ne souhaitait plus avoir de contact avec vous. 2. Or, il est clairement établi que vous avez, malgré la demande expresse de Madame N..., multiplié les interventions auprès d'elle dans des conditions particulièrement critiquables. Vous avez, d'une part, multiplié les messages, non seulement à titre privé mais également à l'adresse professionnelle de Madame N..., pour la convaincre de renouer un contact. Parallèlement, vous avez formulé auprès d'elle le soupçon qu'elle entretiendrait une relation avec un Collègue de travail de son agence, Monsieur A.... Et dans le but de vérifier l'emploi du temps privé de Madame N..., vous avez alors... posé une balise GPS sur son véhicule automobile, alors qu'elle était en activité professionnelle et que son véhicule était garé à proximité de l'agence... Agissement que vous avez d'ailleurs expressément reconnu, et pour lequel, à la suite de la plainte déposée par Madame N..., vous avez fait l'objet le 30 mars dernier d'une sanction pénale auprès du Procureur de la République du Tribunal de Grande Instance de STRASBOURG. 3. Parallèlement, différentes lettres anonymes avaient été adressées à l'entourage de Madame N... (à son compagnon et à sa mère), au cours de la période pendant laquelle la balise avait été posée par vous sur le véhicule de Madame N.... Ces lettres anonymes faisaient état de relations extraconjugales de Madame N..., avec des indications particulièrement précises sur son emploi du temps. Madame N... a souligné dans sa plainte que ces informations ne pouvaient avoir été obtenues que par l'intermédiaire de la balise GPS que vous aviez placée sous son véhicule. Au-delà du caractère inadmissible du principe même de telles lettres anonymes, le contenu de ces lettres, qui mentionnent à la fois des dénonciations personnelles graves à l'encontre de Madame N... mais également des propos racistes, est en tous points inadmissible. 4. Par ailleurs, et après que vous soyez passé à l'agence de NEUDORF (au sein de laquelle vous n'avez plus aucune fonction), Madame N... a retrouvé à son attention un DVD d'un film intitulé 'Infidèle'. 5. Le fait que vous ayez été auditionné par les Services de Police à la suite de la découverte de la balise GPS et de la plainte de Madame N... ne vous a pas freiné dans vos agissements, puisque vous avez continué à adresser à Madame N..., de façon insistante, des messages destinés à la convaincre de renouer le contact. Le 15 mars 2015, vous lui adressiez encore un message dans lequel vous confirmiez vous-même la harceler afin qu'elle communique avec vous. L'ensemble de ces faits caractérise une faute d'une particulière gravité. En outre, et compte tenu de leur nature, ces faits, qui ont d'ailleurs eu des conséquences médicalement constatées sur l'état de santé de Madame N..., constituent des actes de harcèlement moral, et sont comme tels répréhensibles. Au total, ces agissements, qui se rattachent de toute évidence à la vie de l'entreprise, compte tenu à la fois : - de vos liens professionnels avec A (dont vous avez été le supérieur hiérarchique direct au sein de l'agence de NEUDORF, que vous avez ensuite continué à côtoyer dans le cadre de vos fonctions de Formateur), - et du fait que vos agissements se sont eux-mêmes déroulés dans un cadre professionnel (messages à l'adresse professionnelle, pose d'une balise GPS sur le véhicule de Madame N... pendant ses heures de travail alors que son véhicule était garé à proximité de l'agence, remise du DVD dans la bannette professionnelle de Madame N..., ...), nous amènent à devoir

vous notifier par la présente votre licenciement pour faute grave.' Attendu que M. H... a été accueilli en son action de contestation de la légitimité de son licenciement et en paiement des indemnités y afférentes, c'est ce que critique la SA par son appel principal tandis qu'en formant appel incident celui-là réclame l'augmentation des dommages-intérêts alloués, ce qui a pour effet de saisir la Cour de l'entier litige; Attendu que sauf à compléter leur motivation et à souligner que la SA observe justement que les premiers juges se sont à tort autorisés à user de mots et expressions non exempts d'excès et de procès d'intention envers l'appelante et A

- sans toutefois que le jugement ne soit argué de nullité - l'appréciation de ceux-ci s'avère pertinente en droit comme en fait, ce qui conduit à confirmer totalement le jugement querellé; Attendu qu'en effet il doit d'abord être rappelé que la SA qui se prévaut d'une faute grave supporte exclusivement la charge de prouver - dans les termes de la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige - de manière certaine la réalité comme l'imputabilité au salarié des faits au moyen desquels elle prétend la caractériser, puis qu'ils sont de la nature de ceux qui font immédiatement obstacle à la poursuite d'exécution du contrat de travail fût-ce pendant la durée limitée du préavis, et si un doute demeure il doit profiter au salarié; Attendu que par ailleurs il est patent à la lecture de la lettre de licenciement précédemment citée que les griefs émis par la SA contre X relèvent de sa vie privée et de celle des salariés désignés comme victimes (M^{me} N... et M. A...) en sorte que pour constituer une cause de licenciement - de plus fort de nature disciplinaire - ils doivent caractériser aussi un manquement aux obligations du contrat de travail; que certes l'allégation de harcèlement perpétré sur une collègue constitue par nature un tel manquement aux obligations contractuelles, mais à la condition que conformément aux articles L1152-1 et suivants du Code du Travail s'ensuive pour la personne victime une dégradation des conditions de travail ayant pour conséquence une atteinte à sa dignité, et/ou une altération de sa santé ou un effet néfaste sur son évolution de carrière; que présentement - et les premiers juges l'ont mis en exergue - ces éléments constitutifs du harcèlement moral en exécution fautive du contrat de travail, ni le rapport causal entre eux sur la situation de la victime prétendue dans son milieu de travail ne se trouvent établis de manière certaine, en sorte que les faits ressortissent exclusivement de la vie privée des intéressés, ce qui n'autorisait pas la SA à les imputer à faute à M. H... et prive donc le licenciement de toute cause réelle et sérieuse; Attendu que d'emblée il doit être observé que pas plus qu'en première instance la SA n'établit que Madame N... a subi en lien avec les agissements de M. H... une dégradation de sa santé, alors qu'aucune pièce ne justifie que le contrat de travail de celle-ci a été suspendu pour cause médicale; que les seules affirmations sur ce point contenues dans l'attestation rédigée par Madame N... - dont toute partialité ne peut être exclue au vu des relations privées qui avaient existé entre elle et M. H... - se trouvent dépourvues de valeur probante suffisante; que rien ne prouve non plus une incidence sur l'évolution de carrière de Madame N... ou de M. A..., ni une atteinte au sein de la communauté professionnelle de leur dignité ou réputation; qu'aucune pièce de la SA ne concerne la situation de M. A..., ou n'émane de lui; que la référence à la circonstance que M. H... avait été le supérieur hiérarchique de Madame N... se trouve sans valeur probante alors qu'il souligne - et rien ne démontre le contraire - que tel n'était plus le cas à l'époque

des faits visés dans la lettre de licenciement, et qu'il n'est pas mentionné d'actes commis par l'intimé auprès de l'employeur ou d'autres collègues pour déconsidérer M^{me} N... ou M. A...; que de l'attestation d'un autre salarié M. P... – et c'est le seul témoignage dont excipe l'appelante – ne s'évince rien de tel; qu'il en appert seulement que ce témoin dans le cadre d'une formation à laquelle participaient M^{me} N... et M. A..., a entendu M. H... dire de manière générale qu'à l'agence de NEUDORF existaient 'des couples' mais que l'intimé même questionné à cette fin n'a cité aucun nom de collègues et donc pas les deux personnes sus-visées; que le seul fait que dans une conversation courante M. H... a pu révéler connaître Madame N... savoir et qu'elle vivait avec un compagnon ne caractérise pas la divulgation d'informations misant à la dignité de celle-ci, ni de nature à influencer sur sa carrière; Attendu que la SA aux termes mêmes de la lettre de licenciement impute à M. H... des envois de courriers et objets à Madame N... et à ses proches, mais ceux-ci étant anonymes rien ne permet de retenir avec certitude que celui-là en était l'auteur; Attendu que ne restent que les échanges de messages pour partie sur la boîte professionnelle et la pose de la balise GPS sur le véhicule privé de M^{me} N...; que d'abord le rattachement à l'exécution du contrat de travail que tente de faire la SA en invoquant l'utilisation d'un moyen de communication mis à disposition par la Banque et le fait que le véhicule était stationné pendant que Madame N... travaillait ne suffit pas à faire perdre aux faits leur caractère exclusivement lié à la vie privée des salariés; Attendu enfin que l'intimé produit aux débats – et il les a fait recenser par huissier – les multiples messages que lui adressait aussi Madame N... afférents à leurs relations privées et pour partie en utilisant les moyens de communication de l'entreprise; que M. H... et M^{me} N... évoquaient réciproquement un 'harcèlement' de chacun d'eux envers l'autre mais sans le lier à l'exécution de leurs contrats de travail, seulement pour caractériser respectivement leur insistance amoureuse ou souhait de mettre un terme à leur relation; que M^{me} N... – M. H... verse ces pièces – a adressé à ce dernier des photos d'elle-même prises dans son bureau en évoquant son allure 'sexy'; que ces constatations sont de nature, s'agissant de M. H..., à exclure – et au moins à faire douter – que les faits qui lui sont reprochés soient constitutifs d'un manquement fautif aux obligations de son contrat de travail; Attendu que cette analyse s'impose d'autant plus que M. H... fait ressortir l'inexactitude des termes du mail du 16 octobre 2014 tels que cités dans la lettre de licenciement et dont l'employeur a, à tort, fait le fondement déterminant de la faute invoquée; que ce message qui figure dans le constat d'huissier du 15 juin 2015 et dont la SA ne conteste pas les termes tend de la part de Madame N... à ne plus avoir de relations avec l'intimé, mais en disant : 'Pour répondre à ta dernière question et comme je te l'ai dit au téléphone vendredi je te répète que tu as toujours été de bon conseil et j'ai toujours apprécié nos discussions. Il s'agissait d'un retour amical et simplement bienveillant. Je me suis rendue compte que ceci n'était pas partagé à pareil niveau. Aujourd'hui je me rends compte que tu en souffre et je m'en excuse et c'est pour cela que je prends aujourd'hui réellement conscience que tu avais raison que l'amitié ne reviendra pas et qu'il est mieux de suivre ton souhait de couper les ponts. Bonne continuation.' ce qui contredit une demande non équivoque de celle-ci à sa seule initiative; Attendu que les premiers juges ont tiré les exactes conséquences de leur constat de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement – la nature privée des faits excluant toute faute grave ni seulement sérieuse – en

allouant à M. H... les indemnités de rupture et le salaire de la mise à pied parfaitement calculés ainsi que des dommages-intérêts réparant entièrement le préjudice consécutivement subi; Attendu que la SA qui succombe sera condamnée aux dépens d'appel ainsi qu'à payer à M. H... la somme de 3.000 € pour frais irrépétibles d'appel sa propre demande à ce titre étant rejetée»;

AUX MOTIFS, EVENTUELLEMENT ADOPTES, QUE «sur la nature de licenciement : Attendu que l'article 1134 du Code Civil prévoit : «Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi. Attendu que l'article L.1222-1 du Code du travail prévoit que : »Le contrat de travail est exécuté de bonne foi«. Attendu que le Conseil de céans, au regard de l'article 1315 du Code civil qui prévoit : »Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit le prouver [...] J', n'écarte pas le témoignage de la E... N... dans la mesure où, s'il en découle l'adage selon lequel «nul ne peut se constituer de preuve à soi-même», ce dernier n'est pas applicable à la preuve d'un fait juridique. Par combinaison de l'article 1331 du Code civil qui prévoit : "Les registres et papiers domestiques ne font point un titre pour celui qui les a écrits. Ils font foi contre lui [...]«, de l'article 6 du Code de Procédure Civile qui prévoit : »A l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder«, de l'article 9 du Code de Procédure Civile qui prévoit : »Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi des faits nécessaires au succès de sa prétention«, de l'article 202 du Code de Procédure Civile qui prévoit : »L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés [...]», le Conseil de céans est en mesure de juger en tenant compte de tous les documents fournis. Monsieur U... H... a été licencié pour faute grave tirée du motif suivant : - actes de harcèlement moral sur la personne de la E... N... constitués par la pose d'une balise GPS sur son véhicule personnel, l'envoi de lettres anonymes, la remise d'un DVD d'un film intitulé «L'infidèle», actes qui se rattachent à la vie de l'entreprise du fait : – des liens professionnels passés et présents entre Monsieur U... H... et la E... N...; – d'agissements répréhensibles commis par Monsieur U... H... qui se sont déroulés dans un contexte professionnel. Attendu que l'article L.1235-1 du Code du travail prévoit qu'en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties [...] et que si le doute subsiste, il profite au salarié. Attendu qu'il appartient à l'employeur de prouver la réalité de la faute grave. Attendu qu'il appartient au juge d'apprécier la faute grave et la cause réelle et sérieuse du licenciement. Attendu que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis. Attendu que l'article 9 du Code civil prévoit que chacun a droit au respect de sa vie privée; que l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme prévoit que toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance. Attendu que l'article L.1121-1 du Code du travail prévoit : «Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché». Attendu, qu'au regard des pièces produites, le

Conseil de céans constate de manière exhaustive : -que la pose d'une balise GPS par Monsieur U... H... sur la voiture personnelle de la E... N... est sans lien avec l'activité professionnelle des deux protagonistes, un acte de la vie privée détachée et détachable de la vie de l'entreprise au regard notamment des circonstances de lieu (voiture garée à proximité de l'agence bancaire de rattachement dans une rue appartenant au domaine public) et de moment de sa pose (absence d'impact sur le travail de la E... N... et le temps de travail de Monsieur U... H..., ce dernier étant en forfait jours donc libre d'organiser son temps de travail); que Monsieur U... H... a été jugé pour de tels faits attentatoires à la vie privée de la E... N...; -que l'envoi des lettres anonymes et le dépôt d'un DVD ne sauraient être imputés avec certitude à Monsieur U... H..., l'enquête de gendarmerie n'ayant d'ailleurs pas pu en apporter la preuve malgré l'ensemble des prérogatives de puissance publique auquel a pu recourir l'institution sus-évoquée en lien avec un juge dûment habilité à cet effet; que les possibilités conférées au Conseil de céans pour faire éclater la vérité sont notoirement plus limitées par les textes en vigueur et que les pièces produites par la défenderesse ne sont ni probantes, ni pertinentes et constituent de simples allégations et supputations; -que s'il est fort probable que l'envoi de lettres anonymes à l'entourage familial de la E... N... soit le fait de Monsieur U... H... même si la preuve n'a pas pu être rapportée par les autorités judiciaires disposant de moyens d'instruction et malgré les dénégations constantes de Monsieur U... H..., en tout état de cause, d'une part ces faits relèvent strictement de la sphère privée, d'autre part d'autres personnes sont susceptibles de s'être « intéressées » à la E... N... compte tenu de ses choix de vie personnelle; -que la plainte de la E... N... relative à ces envois anonymes n'a pas prospéré devant ces mêmes autorités judiciaires malgré les moyens d'investigation mis en oeuvre pour en trouver le responsable; -que la preuve du dépôt d'un DVD à l'attention de la E... N... par Monsieur U... H... n'est pas rapportée, celui-ci niant les faits de manière constante et prétendant avoir été accompagné par le Sieur O... lors de sa visite, rendant ainsi difficile la commission d'un tel acte en toute discrétion, ses propos n'étant d'ailleurs contestés ni par le Sieur O... ni par la BANQUE POPULAIRE Alsace Lorraine Champagne Ardenne; -que les échanges de courriels et/ou de textos, de nature personnelle et privée, tels que consignés par les deux constats d'huissier dont les contenus ne sont pas contestés par la défenderesse -notamment- démontrent que les relations entre Monsieur U... H... et la E... N... étaient « compliquées », instables voire malsaines, ainsi entretenues par l'un et par l'autre, avec des postures empreintes périodiquement de versatilité et faites de velléités récurrentes de maintien de contact ou de rupture; -que le courriel du 16 octobre 2014 est un échange de correspondance entre deux personnes majeures privées à partir de moyens de communication personnels; qu'il apparaît sans le moindre doute possible que la E... N... l'a tronqué volontairement pour mieux mettre en exergue / faire valoir sa cause auprès de la BANQUE POPULAIRE Alsace Lorraine Champagne Ardenne plusieurs mois après sa réception; -que la BANQUE POPULAIRE Alsace Lorraine Champagne Ardenne, à l'occasion de la procédure disciplinaire a eu connaissance du premier constat de huissier démontrant la supercherie; qu'en n'en tirant pas les conclusions qui s'imposaient, elle a agi avec une légèreté particulièrement blâmable, faite de parti pris, avocat de la E... N... et procureur de Monsieur U... H...; -que

contrairement aux propos de la BANQUE POPULAIRE Alsace Lorraine Champagne Ardenne, il n'apparaît pas, au regard des documents produits, que Monsieur U... H... a multiplié les messages à l'adresse professionnelle de la E... N...; -qu'il ressort que la E... N... a transféré les échanges électroniques qu'elle avait avec Monsieur U... H... de sa messagerie personnelle à sa messagerie professionnelle; qu'en fait, seuls deux courriels ont été effectivement envoyés par Monsieur U... H... à la E... N... à partir de sa messagerie professionnelle, destinés d'ailleurs, sous le sceau de la confidentialité et de la personnalisation, à dénoncer des comportements malhonnêtes et à nier avec vigueur des faits qui lui ont été reprochés sans preuve; -que tant les propos écrits de la E... N... (courriels et/ou textos) que les photos suggestives prises par ses soins à l'attention de Monsieur U... H... sont très explicites quant au choix de vie personnelle et intime qu'elle avait fait; qu'ils viennent contredire de manière magistrale, factuelle et objective la posture « victime » qu'elle a cherché à se donner dans son attestation; -que l'attestation de la E... N..., principalement par le choix des mots et de la sémantique juridique utilisés, accessoirement par la qualité orthographique et grammaticale de ses propos, laisse supposer qu'il s'agit plus d'un écrit dicté par un tiers pour les circonstances de la cause que pour une retranscription de faits avérés; que par ailleurs, les écrits habituels de la E... N..., certes confinés à la sphère privée et allant de ce fait à « l'essentiel », sont loin d'être de la même facture orthographique et grammaticale et ne manquent pas, par conséquent, de générer de sérieux doutes quant à leur sincérité; -que le Conseil de céans préfère s'en tenir aux autres éléments de droit et de fait pour juger de la validité ou non du licenciement de Monsieur U... H...; qu'il fait ainsi oeuvre de pédagogie et de bienveillance en n'exposant pas à de possibles sanctions pénales l'auteur de cette attestation dont le contenu est largement contredit par des documents à l'authenticité incontestable; -qu'il y a lieu par conséquent de s'étonner du comportement et des intentions de la E... N... restée « muette » sur ses relations avec Monsieur U... H... jusqu'au moment de l'implosion de sa vie familiale (rupture de PACS, vente de la résidence principale); -que l'arrêt maladie de la E... N..., non produit, mais seulement évoqué dans sa propre attestation de témoignage n'est aucunement corroboré par des éléments factuels, objectifs et vérifiables permettant de lier sans aucun doute possible son état de santé au comportement de Monsieur U... H...; que d'autres éléments factuels, objectifs et vérifiables fournis par cette même E... N... sont plus de nature à mettre en exergue les causes profondes de son arrêt de travail (rupture de son PACS à l'initiative de son partenaire, vente du domicile commun); -qu'il est loin d'être expressément démontré que la dégradation de l'état de santé de la E... N... est lié à ses relations « compliquées » avec Monsieur U... H...; que si la BANQUE POPULAIRE Alsace Lorraine Champagne Ardenne a une obligation de sécurité vis-à-vis de ses salariés, il ne lui appartient pas d'agir tel un juge de paix, un avocat ou un procureur des choix de vie privée de ses salariés; -que l'évocation de harcèlement dans les courriels et/ou textos rédigés tant par la E... N... que par Monsieur U... H... sont des faits de vie privée qui révèlent l'instabilité et la versatilité de leurs relations intimes et leurs aspirations réciproquement fluctuantes, convergentes ou divergentes selon les périodes; -que la procédure disciplinaire mise en place par la BANQUE POPULAIRE Alsace Lorraine Champagne Ardenne est la conséquence d'une action judiciaire au pénal; que si les faits reprochés à Monsieur U... H... étaient effectivement rattachés

et rattachables à la vie professionnelles des personnes concernées, l'employeur en aurait eu connaissance par ses propres moyens compte tenu de leur implication et de leurs conséquences sur l'activité professionnelle de la E... N... et de Monsieur U... H...; -que l'attestation du Sieur P... ne rapporte ni des comportements, ni des propos de Monsieur U... H... évoquant et mettant en scène des rapports extraprofessionnels entre le Sieur A... et la E... N...; que le recours à leur nom à l'occasion d'un jeu de rôle de conseillers bancaires, s'il peut être maladroit voire de mauvais goût au regard des circonstances présentes, n'est cependant pas complètement illogique et impertinent compte tenu du métier exercé par les deux personnes susnommées; -qu'en se basant sur des écrits non corroborés par des faits objectifs, factuels et vérifiables et, de manière irréfragable, propres à confondre Monsieur U... H... intuitu personae, la BANQUE POPULAIRE Alsace Lorraine Champagne Ardenne a manqué à son obligation de loyauté dans l'exécution de ses relations contractuelles; -qu'aucun témoignage sérieux d'un collègue de travail de la E... N... ne vient étayer un comportement inapproprié (propos et attitude déplacés) de Monsieur U... H... vis-à-vis de la E... N...; -que les seuls faits établis à partir d'éléments factuels, objectifs et vérifiables concernant la E... N... avec laquelle Monsieur U... H... était en contact à titre professionnel selon des fréquences variables du fait de son travail de formateur relèvent de sa seule vie personnelle; qu'aucun de ces éléments produits par la BANQUE POPULAIRE Alsace Lorraine Champagne Ardenne ne vient étayer / démontrer que les relations entre la E... N... et Monsieur U... H... ont été de nature à susciter l'émotion au sein de la société, à nuire à l'honneur et à la considération de la E... N... dans son travail et à perturber l'ambiance et la sérénité sur le lieu de travail; -que la preuve n'est pas rapportée par la BANQUE POPULAIRE Alsace Lorraine Champagne Ardenne que Monsieur U... H... a manqué à ses obligations professionnelles, telles que rappelées dans la lettre de licenciement; que le grief apparaît pour le moins non fondé donc ni réel, ni sérieux, le Conseil de céans n'étant pas parvenu non seulement à caractériser précisément le trouble occasionné par les agissements de Monsieur U... H... au sein de la BANQUE POPULAIRE. Alsace Lorraine Champagne Ardenne mais aussi à rattacher les faits reprochés à la vie de l'entreprise. Attendu qu'en conséquence les faits reprochés ne sont pas établis, le demandeur est fondé à réclamer la reconnaissance du caractère abusif du licenciement tiré non seulement de l'absence de faute grave mais aussi de l'absence de cause réelle et sérieuse. Attendu d'une part que les faits reprochés à Monsieur U... H... à l'appui de son licenciement pour faute grave sont notoirement inconsistants voire inexistantes, d'autre part que la procédure a été menée à charge avec légèreté et parti pris

au regard des faits non établis, sous couvert de l'obligation de sécurité de l'employeur et sous l'emprise de phénomènes médiatiques dans l'air du temps. Attendu que l'article L.1235-3 du Code du travail prévoit que si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis; que si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié; que cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois; qu'elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L.1234-9 du Code du travail. Attendu que Monsieur U... H... apporte la preuve d'un préjudice autre que celle liée à la rupture de son contrat de travail, dit qu'il y a lieu de lui accorder 60.000,00 euros au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif»;

1. ALORS QUE se rattache à la vie de l'entreprise et peut donc constituer une faute de nature à justifier le licenciement, le fait pour un salarié d'installer une balise GPS sur le véhicule d'une autre salariée de l'entreprise afin de la surveiller à son insu de lui adresser de nombreux messages intimes, en dépit du fait que l'intéressée lui avait expressément indiqué qu'elle ne souhaitait plus avoir de contact avec lui en dehors de l'activité de l'entreprise, les messages en question ayant notamment été communiqués par l'intermédiaire de sa messagerie professionnelle, pour la presser de reprendre contact et la soupçonner d'entretenir une relation avec un collègue de travail; qu'en jugeant que de tels faits, dont elle avait constaté la matérialité, étaient exclusivement liés aux relations privées des salariés et qu'ils n'étaient donc pas constitutifs d'une faute de la part de M. H..., la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses constatations, et a violé les articles L. 1331-1, L. 1235-3, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail;

2. ALORS, SUBSIDIAIREMENT, QU'en prétendant se fonder les messages adressés par M^{me} N... à M. H... pour estimer que les faits commis par ce dernier n'étaient pas constitutifs d'un manquement fautif aux obligations de son contrat de travail, sans caractériser en quoi ces messages étaient susceptibles de justifier la pose d'une balise GPS sur le véhicule de M^{me} N... pour la surveiller à son insu, ni rechercher si les messages de cette dernière n'étaient pas tous antérieurs au courrier électronique du 16 octobre 2014 dans lequel cette dernière avait indiqué vouloir cesser tout contact avec lui, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1331-1, L. 1235-3, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail.