

**COUR D'APPEL
DE
VERSAILLES**
Code nac : 80C

6e chambre
Renvoi après cassation

ARRET N°15

CONTRADICTOIRE

DU 06 JANVIER 2022

N° RG 21/00414 - N°
P o r t a l i s
DBV3-V-B7F-UJUX

AFFAIRE :

C/
S.A. EURODECISION

Décision déferée à la cour :
Arrêt rendu le 04
novembre 2020 par la Cour
de Cassation, cassant et
annulant l'arrêt rendu le 27
Février 2018 par la
cour d'appel de
VERSAILLES, 6ème
chambre (N° RG :
16/4357), sur une décision
déferée à la cour : Jugement
rendu le 26 Août 2016 par
le Conseil de Prud'hommes
- Formation paritaire- de
VERSAILLES
N° RG : 16/103

Copies exécutoires et
certifiées conformes
délivrées à :

**Me Marie-Laure
DUFRESNE-CASTETS**

Me Charlotte MOREAU

le : 07 Janvier 2022

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE SIX JANVIER DEUX MILLE VINGT DEUX,
La cour d'appel de Versailles, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Monsieur

Né le

Représenté par Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS, Plaidant/Postulant,
avocat au barreau de PARIS, vestiaire : R143

Syndicat CGT RENAULT GUYANCOURT AUBEVOYE

1, Avenue du Golf
78288 GUYANCOURT

Représenté par Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS, Plaidant/Postulant,
avocat au barreau de PARIS, vestiaire : R143

Syndicat SUD RENAULT GUYANCOURT AUBEVOYE

1, Avenue du Golf
78288 GUYANCOURT

Représenté par Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS, Plaidant/Postulant,
avocat au barreau de PARIS, vestiaire : R143

PARTIES DEMANDERESSES ayant saisi la cour d'appel de Versailles par
déclaration enregistrée au greffe social le 08 Février 2021 en exécution d'un
arrêt de la Cour de cassation du 04 Novembre 2020 cassant et annulant l'arrêt
rendu le 27 Février 2018 par la Cour d'appel de VERSAILLES

S.A. EURODECISION

N° SIRET : 327 562 286
9 rue de la porte de buc
78000 Versailles

Représentée par Me Charlotte MOREAU de la SCP O. RENAULT
ASSOCIES, Plaidant/Postulant, avocat au barreau de PARIS, vestiaire :
P280, substituée par Me HOURCAN Myriam, avocate au barreau de Paris.

PARTIE DÉFENDERESSE DEVANT LA COUR DE RENVOI

Composition de la cour :

L'affaire a été débattue à l'audience publique du 09 Novembre 2021, devant
la cour composée de :

Madame [REDACTED], Président,
Madame [REDACTED], Conseiller,
Madame [REDACTED], Conseiller,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats : Mme [REDACTED]

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

La société Eurodécision est spécialisée dans le développement de solutions logicielles et d'expertises dans le domaine de l'optimisation et des solutions d'aide à la décision.

Elle emploie environ 60 salariés.

La convention collective nationale applicable est celle des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987.

M. [REDACTED] a été embauché en qualité de consultant senior par la société Eurodécision à compter du 3 janvier 2012, selon un contrat à durée indéterminée en date du 3 novembre 2011. Il percevait en dernier lieu un salaire de base s'élevant au montant de 3 427,27 euros brut par mois.

Un avertissement a été notifié à M. [REDACTED] par la société Eurodécision le 31 mars 2016.

Par courrier du 24 mars 2016 remis en main propre, la société Eurodécision a convoqué M. [REDACTED] à un entretien préalable devant se tenir le 5 avril 2016 lequel a été reporté, par courrier rectificatif du 31 mars 2016, au 18 avril 2016.

Par courrier du 21 avril 2016, la société Eurodécision a notifié à M. [REDACTED] son licenciement pour faute grave dans les termes suivants :

"Monsieur,

Nous avons le regret de vous notifier, par la présente, votre licenciement pour faute grave pour les raisons qui vous ont été exposées lors de votre entretien préalable du 18 avril 2016 (...)

Nous vous rappelons au préalable que vous avez été embauché par notre société en qualité de consultant senior à compter du 3 janvier 2012.

Dans le cadre de l'exécution de vos fonctions, il vous avait été confié, en dernier lieu, la réalisation d'une mission auprès du Technocentre Renault, client de la société Eurodécision, à compter du 1^{er} juillet 2014, réalisée en partie sur site dans un premier temps.

Compte tenu de vos fonctions et des missions qui vous étaient confiées auprès de clients de notre société, nous étions légitimement en droit d'attendre de votre part un comportement exemplaire et loyal.

Toutefois, les faits qui ont été récemment portés à notre connaissance rendent totalement impossible la poursuite de nos relations contractuelles.

En effet, nous avons appris avec stupéfaction, le 22 mars 2016, que vous avez procédé, le 16 mars 2016, à l'enregistrement sonore d'une conversation privée qui a eu lieu entre vous et moi-même, président-directeur général de la société et ce, sans m'en aviser au préalable.

La conversation ainsi enregistrée faisait suite à notre prise de connaissance de faits rapportés par la société cliente au sein de laquelle vous interveniez, mais alors même qu'aucune procédure disciplinaire n'était engagée à votre encontre. Ce n'est qu'au terme de nos échanges que nous vous avons fait part de l'engagement d'une telle procédure et de votre mise à pied à titre conservatoire.

Au-delà de cette attitude caractérisant à elle seule un manquement grave à vos obligations contractuelles de loyauté et de bonne foi, il apparaît que vous avez immédiatement communiqué cet enregistrement à des tiers à l'entreprise afin d'assurer sa diffusion, le 21 mars 2016, dans le cadre d'une vidéo postée sur le site Internet "YouTube", site de référence en matière de diffusion de vidéo consulté par des millions de personnes, vous assurant ainsi d'apporter une large publicité à notre échange informel et privé.

Au regard de cette vidéo, dans laquelle vous apparaissez seul et des propos que vous y tenez, vous ne pouviez manifestement pas ignorer que celle-ci ainsi que l'enregistrement établi à mon insu ferait l'objet d'une telle diffusion.

Aux termes de celle-ci, vous évoquez clairement la procédure disciplinaire engagée à votre encontre et, de manière totalement étonnante, sans même attendre la tenue de l'entretien préalable et de connaître l'issue de la procédure alors menée à votre égard, vous n'hésitez pas à affirmer être licencié (" j'arrive à être licencié"). En réalité les éléments en notre possession nous conduiront à vous notifier un avertissement.

À la suite de ces diffusions sur Internet, nous avons pris connaissance de multiples articles de presse confirmant la communication de cet enregistrement et votre volonté de procéder à une large diffusion de mes propos.

La diffusion de votre vidéo et de l'enregistrement de notre conversation, qui a conduit à une telle médiatisation mettant directement en cause notre société et la gestion de notre personnel nuit nécessairement à son image et à sa réputation alors qu'il a toujours existé au sein de notre société un climat social apaisé, reposant sur un réel dialogue entre tous les collaborateurs et la direction.

Votre comportement a ainsi eu des conséquences sur l'ambiance au sein de notre société et porté atteinte au climat de sérénité nécessaire à son bon fonctionnement. D'autres salariés de l'entreprise, ayant pris connaissance de la vidéo et des articles diffusés, n'ont pas compris votre attitude et craignent les

conséquences que celle-ci pourrait avoir sur notre image et notre activité.

De plus, certains de nos clients craignent notamment une diffusion d'informations confidentielles confiées aux salariés de la société dans le cadre de l'exécution de leurs missions.

S'agissant de l'entreprise cliente directement visée par cette vidéo, la diffusion publique des propos tenus par le président directeur général de notre société à son égard, a nécessairement un impact négatif sur les relations que nous entretenons avec cette dernière, ce que vous ne pouviez ignorer.

L'ensemble de ces éléments démontre votre volonté de porter atteinte à l'image de notre société.

Nous ne pouvons tolérer une telle attitude, caractérisant une absence totale de loyauté vis-à-vis de l'entreprise, son dirigeant et l'ensemble de ses collaborateurs, contraire à la relation de confiance indispensable à toute collaboration.

Nous considérons également que votre comportement représente un manquement à votre obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail qui vous lie à notre société, imposée par les dispositions légales.

Nous sommes donc contraints de vous notifier votre licenciement pour faute grave qui prendra effet à la date d'envoi de la présente lettre, sans indemnité ni préavis de rupture.(...)"

Par acte d'huissier reçu au greffe le 20 juin 2016, M. [REDACTED] et les syndicats CGT Renault Guyancourt Aubevoye et Sud Renault Guyancourt Aubevoye ont saisi la formation de référé du conseil de prud'hommes de Versailles pour solliciter diverses indemnités à titre provisionnel en réparation du préjudice causé au titre d'un licenciement intervenant dans le prolongement d'une sanction constitutive d'une atteinte à la liberté syndicale et ayant réprimé M. [REDACTED] pour avoir relaté des agissements portant atteinte au libre exercice de l'activité syndicale et au droit des salariés des entreprises prestataires intervenant au sein de la collectivité de travail de l'entreprise utilisatrice de communiquer avec les organisations syndicales présentes dans cette entreprise.

Par ordonnance rendue le 26 août 2016, la formation de référé du conseil de prud'hommes de Versailles a :

- dit que l'affaire est recevable,
- écarté la demande d'audition de l'enregistrement sonore du CD Memorex,
- reçu l'intervention volontaire des syndicats CGT Renault Guyancourt Aubevoye et Sud Renault Guyancourt Aubevoye et pris acte de leurs demandes respectives,
- pris acte que la partie demanderesse reconnaît que, sur la forme, la procédure de licenciement pour faute grave n'est pas entachée d'irrégularité,
- dit n'y avoir lieu à référé sur l'ensemble des chefs de la demande de M. [REDACTED]
- dit n'y avoir lieu à référé sur les demandes des syndicats CGT Renault Guyancourt Aubevoye et Sud Renault Guyancourt Aubevoye qui seront rejetées ainsi que sur la demande "reconventionnelle" de l'article 700 du code de procédure civile formée par la société Eurodécision,
- laissé les dépens à la charge de M. [REDACTED]

M. [REDACTED] et les syndicats CGT Renault Guyancourt Aubevoye et Sud Renault Guyancourt Aubevoye ont interjeté appel de cette ordonnance par déclaration du 3 octobre 2016.

Par arrêt rendu le 27 février 2018, la 6^{ème} chambre de la cour d'appel de Versailles a :

- infirmé l'ordonnance de référé du conseil de prud'hommes de Versailles en date du 26 août 2016,
- Et statuant à nouveau,
- prononcé la nullité du licenciement de M. [REDACTED] pour atteinte à la liberté d'expression,
 - condamné la société Eurodécision à payer à M. [REDACTED] les sommes provisionnelles suivantes :
 - * 10 271,71 euros brut à titre d'indemnité de préavis, outre celle de 1 027,17 euros brut au titre des congés payés afférents,
 - * 3 424,88 euros à titre d'indemnité de licenciement avec intérêts au taux légal à compter du 7 juin 2016,
 - * 25 000 euros à valoir sur l'indemnité de licenciement nul, outre celle de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt,
 - condamné la société Eurodécision à payer, tant au syndicat CGT Renault Guyancourt Aubevoye qu'au syndicat Sud Guyancourt Aubevoye, la somme de 3 000 euros à titre de dommages et intérêts au titre de leur préjudice moral pour atteinte à la liberté syndicale, outre celle de 1 000 euros chacun sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
 - condamné la société aux dépens de première instance et d'appel.

La société Eurodécision a formé un pourvoi en cassation à l'encontre de cet arrêt.

Par arrêt rendu le 4 novembre 2020, la chambre sociale de la Cour de cassation a :

- cassé et annulé, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 27 février 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles,
- remis l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les a renvoyées devant la cour d'appel de Versailles autrement composée,

- condamné M. [REDACTED] et les syndicats CGT Renault Guyancourt Aubevoye et Sud Renault Guyancourt Aubevoye aux dépens,
- en application de l'article 700 du code de procédure civile, rejeté les demandes.

M. [REDACTED], le syndicat Renault Guyancourt Aubevoye et le syndicat Sud Renault Guyancourt Aubevoye ont saisi la cour d'appel de Versailles par déclaration de saisine du 8 février 2021.

Par conclusions adressées par voie électronique le 21 juin 2021, M. [REDACTED] et les syndicats CGT Renault Guyancourt Aubevoye et Sud Renault Guyancourt Aubevoye demandent à la cour de :

- les recevoir en leur appel et le dire bien fondé,

En conséquence,

- infirmer l'ordonnance rendue le 26 août 2016 par la formation de référé du conseil de prud'hommes de Versailles,

- ordonner à la société Eurodécision de :

- * verser à M. [REDACTED], à titre provisionnel, une somme de 10 271,71 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et une somme de 1 027,17 euros au titre des congés payés y afférents,
- * payer à M. [REDACTED] à titre provisionnel, une somme de 3 424,88 euros au titre de l'indemnité de licenciement,
- * verser à M. [REDACTED] une somme de 50 000 euros à titre de provision sur l'indemnité due en réparation du préjudice causé par la nullité de son licenciement,
- * payer au syndicat CGT Renault Guyancourt Aubevoye une somme de 10 000 euros à titre de provision sur les dommages et intérêts dus en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession,
- * verser au syndicat Sud Renault Guyancourt Aubevoye une somme de 10 000 euros à titre de provision sur les dommages et intérêts dus en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession,
- * verser une indemnité de 2 000 euros à chacun des appelants au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions adressées par voie électronique le 30 juin 2021, la société Eurodécision demande à la cour de :

- juger que l'existence de contestations sérieuses et l'absence de trouble manifestement illicite s'opposent à la compétence de la formation des référés de la Cour de céans,
- en tout état de cause, juger que M. [REDACTED] ne peut recevoir la qualité de lanceur d'alerte, qu'aucune atteinte à la liberté syndicale ni à la liberté d'expression n'est caractérisée et que l'avertissement du 31 mars 2016 ainsi que le licenciement du 21 avril 2016 sont fondés sur des manquements de M. [REDACTED] à ses obligations contractuelles,

Et, en conséquence :

- confirmer l'ordonnance de référé du 26 août 2016 rendue par le conseil de prud'hommes de Versailles,
- débouter M. [REDACTED] et les syndicats CGT Renault Guyancourt Aubevoye et Sud Renault Guyancourt Aubevoye de l'ensemble de leurs demandes formulées à l'encontre de la société Eurodécision,
- les condamner chacun au paiement de la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens de l'instance.

Par ordonnance rendue le 6 octobre 2021, le magistrat chargé de la mise en état a ordonné la clôture de l'instruction et a fixé la date des plaidoiries au 9 novembre 2021.

En application de l'article 455 du code de procédure civile, il est renvoyé aux conclusions des parties pour un plus ample exposé de leurs prétentions et moyens.

MOTIFS

En application des articles R. 1455-5 et R. 1455-6 du code du travail, dans tous les cas d'urgence, la formation de référé peut, dans la limite de la compétence du conseil de prud'hommes, ordonner toute mesure qui ne se heurte à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend ; même en présence d'une contestation sérieuse, elle peut prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite ; en outre, selon l'article R. 1455-7 du même code, dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, la formation de référé peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire.

Ainsi, même en cas d'une contestation sérieuse, dès lors que le demandeur fait état d'un dommage imminent ou d'un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser, le juge des référés peut statuer s'il constate l'existence d'un tel dommage imminent ou d'un tel trouble manifestement illicite.

- sur l'avertissement

M. [REDACTED] et les syndicats CGT Renault Guyancourt Aubevoye et Sud Renault Guyancourt Aubevoye font ici observer que le salarié était en mission au Technocentre Renault depuis le 8 juillet 2014, qu'il avait ainsi acquis l'ancienneté d'une année prévue par les dispositions de l'article L. 1111-2 du code du travail pour être comptabilisé dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice et qu'il était totalement immergé dans cette collectivité de travail en tant que partie prenante dans l'équipe chargée des problèmes d'optimisation en simulation numérique.

Ils retiennent que l'avertissement du 31 mars 2016 est injustifié alors que la charte de bonne conduite et le guide du système d'information interdisaient à l'intéressé d'utiliser la messagerie du Technocentre ou de la société Eurodécision pour véhiculer des informations de nature non professionnelle et qu'une telle interdiction n'a pas été transgressée en l'espèce.

Ils font valoir que M. [REDACTED] a envoyé le 15 mars 2016 un courriel à des organisations syndicales (syndicats Sud, CGT, CFDT, FO outre M. [REDACTED] et M. [REDACTED]) depuis sa messagerie personnelle à partir de son ordinateur personnel, en dehors de l'entreprise utilisatrice et en dehors de ses horaires de travail, qu'il n'a donc pas utilisé les moyens mis à sa disposition par l'entreprise utilisatrice et ne s'est pas non plus adressé à des salariés de la société Renault en leur qualité de salariés.

Ils énoncent que la sanction infligée a constitué une atteinte à la liberté syndicale en ce qu'elle a visé à empêcher les syndicats du Technocentre Renault de recevoir des informations rentrant dans leurs préoccupations de la même manière qu'elle a cherché à dissuader toute prise de contact entre un intervenant étroitement lié à la collectivité de travail du Technocentre et ces organisations syndicales.

La société Eurodécision rétorque que l'avertissement notifié est parfaitement fondé et ne constitue nullement une atteinte à la liberté syndicale étant relevé qu'elle n'a jamais remis en cause la possibilité pour les salariés mis à disposition au sein d'une entreprise utilisatrice de partager les intérêts et problématiques communes avec les autres salariés de cette entité. Elle observe que le courriel adressé par le salarié n'a pas vocation à faire appel aux syndicats du Technocentre afin de solliciter leur défense dans le cas de la collectivité de travail formé au sein de celui-ci.

Elle retient que, de par sa nature politique et privée, l'envoi du courriel par le salarié le 15 mars 2016 contrevenait au guide du système d'information et à son ordre de mission, que cet envoi par le biais de l'utilisation des outils professionnels mis à sa disposition dans le cadre de l'exécution de sa mission auprès d'une société cliente justifiait l'avertissement du 31 mars 2016.

Elle en déduit que la demande tendant à voir juger que l'avertissement constitue une atteinte à la liberté syndicale se heurte à des contestations sérieuses et sollicite son rejet.

Il résulte des pièces produites aux débats que le 15 mars 2016, M. [REDACTED] a adressé depuis son adresse personnelle (gmail.com), le courriel suivant aux syndicats sud.tcr, sud Guyancourt, cta.sud, sud.Aubevoye, tcrenault, cfdt.Guyancourt, sm-teGuyancourt, Fo Guyancourt, Focentral, et à [REDACTED] et [REDACTED] (adresses renault.com) :

"Bonsoir je suis actuellement prestataire au TCR. Mais ce qui m'amène surtout est le fait que je suis très humblement bénévole du journal Fakir (<http://www.fakirpresse.info/>). Vous connaissez probablement le film, financé par ce journal, Merci patron.

Film qui montre un couple de chômeurs faire plier Bernard Arnault.

Les gens de Fakir se sont aperçus que ce film permettait de galvaniser les gens, de leur redonner l'espoir que la lutte est utile et que l'oligarchie en place craint non pas le Monde, non pas France Inter, mais le petit Fakir. Il ne faut pas perdre ce regain d'énergie. On veut donc regrouper toutes les contestations qui n'ont au final qu'une seule et unique logique : l'oligarchie en place. Si on se regroupe tous on peut au minimum les faire vaciller !

L'idée est donc de ne pas finir la manifestation du 31 mars rentrant chez nous après l'arrivée mais d'occuper la place la soirée, la nuit et plus si on est nombreux. Et pour que ce premier essai soit réussi, on va devoir être nombreux. C'est pourquoi je viens vers vous pour vous faire connaître l'événement et pour vous inviter à le faire connaître de votre côté. Plus d'infos ici: <http://www.convergence-des-luttes.org/> si cela vous intéresse, il est également possible d'organiser des projections de Merci patron suivi d'un débat avec quelqu'un chez vous. Ça c'est fait, ça se fête. Pour avoir rencontré des dizaines de gens à la sortie des séances, ce film leur donne vraiment envie d'échanger et c'est un excellent moyen de relancer l'envie de lutter. Plusieurs sections syndicales ont déjà organisé ce genre d'événement et c'est vraiment un souhait de Fakir et les diffuseurs d'aider à organiser cela. Donc si ça vous intéresse de monter une telle (et belle)

soirée, je vous invite à joindre les gars de la diffusion : jour2 fête (...contact@jourdefete.com). Merci d'avance et à bientôt (en pièce jointe, le tract nuit rouge) ”

A la suite de ce courriel, un avertissement a été notifié à M. [REDACTED] par la société Eurodécision le 31 mars 2016 dans les termes suivants :

“Monsieur,

nous avons le regret de vous notifier par la présente un avertissement qui sera versé à votre dossier personnel pour les motifs décrits ci-après que nous avons exposés lors de l'entretien préalable du 25 mars 2016 (...)

Nous vous rappelons au préalable qu'en votre qualité de consultant senior, il vous a été confié la réalisation d'une mission auprès du Technocentre Renault, client de la société Eurodécision. Votre ordre de mission vous rappelait notamment que vous aviez signé une charte de bonne conduite et de protection du système d'information qui rappelait : « l'utilisation des ressources du système d'information n'est autorisée que dans le cadre de l'activité professionnelle ».

Par ailleurs, le guide du système d'information que vous avez régularisé lors de votre embauche au sein de La société Eurodécision rappelle : « la messagerie ne doit pas servir à véhiculer des informations de nature politique ou religieuse ou, de façon plus générale, sans rapport avec l'activité d'Eurodécision ”.

Or, nous avons été informés par le responsable de la sous-traitance de Renault le 16 mars dernier de l'envoi, le 15 mars 2016, d'un message électronique à caractère politique de votre part à des salariés de la société Renault. Vous aviez joint à ce courriel un tract de nature politique.

De par sa nature politique et privée, l'envoi de ce type de message contrevient à notre guide du système d'information et à votre ordre de mission.

Il apparaît que vous avez utilisé des moyens internes à Renault mis à votre disposition dans le cadre de votre mission, à savoir l'intranet et la liste des adresses électroniques des salariés de Renault pour assurer l'envoi de votre courriel politique du 16 mars 2016.

Suite à l'envoi de ce courriel, Renault s'est plaint de cette utilisation par vos soins à des fins personnelles et non professionnelles des outils mis à votre disposition pour l'exécution de vos fonctions.

Un des destinataires de votre courriel s'en est également plaint auprès de sa hiérarchie.

Vous avez d'ailleurs reconnu lors de l'entretien préalable du 25 mars 2016 avoir utilisé les outils mis à votre disposition dans le cadre de l'exécution de votre mission pour adresser votre courriel du 15 mars 2016.

Votre comportement n'est pas admissible et contrevient à vos obligations contractuelles.

Par ailleurs, vous êtes à ce jour dans l'impossibilité de poursuivre votre mission au sein du client Renault.

En effet, en conséquence de l'envoi de ce mail, l'accès au site du Technocentre Renault vous est interdit ainsi que l'accès au site d'information de chez Renault.

Or, la réalisation de celle-ci nécessite l'utilisation d'outils propres à Renault (code de simulation crash, vibratoire, serveurs de calcul HPC) dont La société Eurodécision ne dispose pas et que nous ne pouvons donc mettre à votre disposition.

Cette situation consécutive à votre attitude cause ainsi nécessairement un préjudice à la société Eurodécision.

En conclusion, nous avons finalement pris la décision de vous notifier le présent avertissement.

Au demeurant, nous relevons que vous avez également indiqué lors de l'entretien du 25 mars 2016 ne plus vouloir poursuivre vos fonctions au sein de La société Eurodécision ni poursuivre une quelconque mission chez Renault, ce que nous ne pouvons que regretter.

Enfin, nous vous informons que la période de mise à pied à titre conservatoire qui vous a été notifiée aux termes de la lettre de convocation à l'entretien du 25 mars 2016 vous sera intégralement rémunérée”.

Si elle n'est pas saisie ici d'une demande de nullité de l'avertissement, la cour l'est d'une demande de dommages et intérêt formulée par les syndicats au titre de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession qu'aurait engendrée cette sanction, les appelants relevant que ses termes révéleraient une atteinte à la liberté syndicale.

En écrivant le courriel du 15 mars 2016, M. [REDACTED] encourageait divers syndicats du groupe Renault à ne pas terminer la manifestation du 31 mars 2016 contre la loi Travail en rentrant chez soi après l'arrivée du cortège mais à occuper les lieux la soirée et la nuit, la diffusion du film “Merci patron!” étant suggérée au regard de son impact mobilisateur, cette diffusion étant d'ores et déjà préconisée par le journal Fakir dont M. Bachelot se présentait comme étant un bénévole.

A ce message était joint le tract “nuit rouge” du journal Fakir (pièce 7 du salarié) préconisant la projection géante du film “Merci Patron!” à Paris, après le défilé.

La cour observe que le courriel a été adressé à plusieurs syndicats ou leurs représentants (M. [REDACTED] et M. [REDACTED] pour le syndicat CFE CGC) et non à des salariés du Technocentre Renault.

Ayant trait à une manifestation à l'encontre d'une loi en lien avec les droits des salariés et soutenant une action syndicale, le message a un contenu politique et syndical.

S'agissant des modalités utilisées par le salarié pour transmettre son message aux syndicats, il est relevé que si le guide du système d'information de la société Eurodécision retient que la messagerie professionnelle du salarié ne doit pas servir à véhiculer des informations de nature politique ou religieuse ou de façon plus générale sans rapport avec l'activité de la société, le courriel a été envoyé par M. [REDACTED] de sa messagerie personnelle, en dehors du temps et de son lieu de travail.

Si l'ordre de mission du salarié retient qu'il doit utiliser les ressources du système d'information de la société cliente uniquement dans le cadre de son activité professionnelle, il doit être également observé que M. [REDACTED] a eu recours à trois adresses personnelles de syndicats (adresse: Orange.fr) ce qui a conféré à son message, dans ce cadre, un caractère privé.

L'utilisation des adresses "renault.com" des autres syndicats et de M. [REDACTED] et M. [REDACTED], membres du syndicat CFE CGC, s'est opérée, selon ses explications, grâce à la consultation des pages réservées aux syndicats sur le site intranet du Technocentre Renault.

M. [REDACTED] communique notamment aux débats la page intranet dédiée à la CFE CGC mentionnant les adresses mails de M. [REDACTED] et M. [REDACTED].

Or, ces adresses ainsi recueillies par le salarié ne font pas à proprement parler des ressources du système d'information de la société cliente qui ne sert qu'à les héberger.

Le fait de reprocher au salarié de les consulter et de les utiliser est une restriction à la libre diffusion des communications syndicales outre à la possibilité pour les syndicats de recevoir des informations ayant un objet syndical.

Il constitue donc une atteinte à la liberté syndicale constitutive d'un trouble manifestement illicite étant observé par ailleurs que le message ainsi transmis ne visait, sans abus, qu'à suggérer le visionnage d'un film dans le cadre d'un mouvement protestataire.

Au regard de l'atteinte manifeste à l'intérêt collectif de la profession, la société Eurodécision sera condamnée à régler à chacun des syndicats la somme provisionnelle de 2500 euros à titre de dommages et intérêts.

- sur le licenciement

S'agissant du licenciement notifié le 21 avril 2016, M. [REDACTED] et les syndicats CGT Renault Guyancourt Aubevoye et Sud Renault Guyancourt Aubevoye énoncent qu'en permettant la diffusion par des tiers des propos tenus par M. [REDACTED] président directeur général, lors de l'entretien du 16 mars 2016- ces propos ayant été enregistrés alors que le salarié indique avoir été dépassé et incapable de prendre des notes tandis que l'anonymat de leur auteur était préservé- M. [REDACTED] n'avait pour souci que d'alerter sur une atteinte à la liberté syndicale.

Ils considèrent ainsi qu'en procédant au licenciement de M. [REDACTED], pour avoir enregistré et permis la diffusion des propos du président directeur général, la société Eurodécision a entendu le réprimer pour avoir relaté des agissements portant atteinte au libre exercice de l'activité syndicale et au droit des salariés des entreprises prestataires intervenant au sein de la collectivité de travail de l'entreprise utilisatrice de communiquer avec les organisations syndicales présentes dans cette entreprise.

Ils invoquent les dispositions des articles L.1132-1, L.1132-3, L.1132-4, L.2141-5, L.2146-2 du code du travail.

Ils font également valoir que même s'il n'était pas reconnu à M. [REDACTED] le statut de lanceur d'alerte, celui-ci n'en a pas moins été l'objet d'un licenciement attentatoire à la liberté d'expression alors que la dénonciation par M. [REDACTED] de la remise en cause par son employeur de la liberté syndicale rentrait dans le champ de sa liberté fondamentale d'expression.

La société Eurodécision fait au contraire valoir que M. [REDACTED] ne peut prétendre à la qualité de lanceur d'alerte dès lors qu'il n'a relaté aucun fait de nature à caractériser une infraction pénale ce étant notamment rappelé que l'atteinte à la liberté syndicale n'est en tout état de cause pas constitutive d'une infraction pénale tandis que les propos de M. [REDACTED], enregistrés le 16 mars 2016 et qui ne sont pas retranscrits dans leur

intégralité dans le cadre de la vidéo diffusée sur YouTube, ne sauraient permettre d'établir une infraction pénale ni même une menace sur la liberté syndicale.

Elle retient que l'enregistrement intentionnel de la conversation privée et informelle avec M. [REDACTED] et sa communication à des journalistes en vue d'une diffusion constituent un comportement déloyal et une mauvaise foi du salarié sans aucun lien avec une quelconque activité syndicale.

Elle ajoute que le licenciement de ce dernier ne constitue aucunement une atteinte à la liberté d'expression mais sanctionne uniquement un manquement précis de ce dernier soit la violation de ses obligations contractuelles de loyauté et de bonne foi caractérisée par l'enregistrement d'une conversation avec le représentant légal de la société, sans en informer préalablement ce dernier ainsi que la communication de cet enregistrement à des tiers.

Sur ce,

Il est rappelé que si le juge des référés ne peut se prononcer sur l'imputabilité de la rupture, il doit, lorsque la nullité du licenciement est fondée sur un texte prévoyant cette sanction ou sur la violation d'une liberté fondamentale, se prononcer sur le point de savoir si le licenciement constitue un trouble manifestement illicite.

Dans ce cadre et pour apprécier l'existence d'un trouble manifestement illicite en cas de licenciement dont la nullité est invoquée par le salarié, le juge des référés doit procéder à une recherche approfondie pour déterminer si le licenciement est entaché de nullité.

En vertu de l'article L. 1132-3-3 du code du travail dans sa rédaction applicable à l'espèce, aucun salarié ne peut être licencié pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

En vertu de l'article L 1132-1 du code du travail dans sa rédaction applicable à l'espèce, aucun salarié ne peut être licencié en raison, notamment, de ses activités syndicales.

L'article L. 1132-3 du même code retient qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés.

L'article L. 2141-5 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige vise qu'il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

L'article L 2146-2 du code du travail énonce que le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8, relatives à la discrimination syndicale, est puni d'une amende de 3 750 euros.

Sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, et il ne peut être apporté à celle-ci que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

En l'espèce, aux termes de la lettre de licenciement du 21 avril 2016, il est reproché à M. [REDACTED] d'avoir procédé le 16 mars 2016 à l'enregistrement sonore d'une conversation privée avec le président directeur général de la société puis d'avoir communiqué cet enregistrement à des tiers à l'entreprise afin d'assurer sa diffusion le 21 mars 2016 dans le cadre d'une vidéo postée sur le site Internet "you tube".

L'employeur vise que, dans le même temps où des propos du président directeur général ont été diffusés, M. [REDACTED] a évoqué la procédure disciplinaire dont il était l'objet et affirmé être licencié, ce alors même que l'entretien préalable à licenciement n'avait pas eu lieu.

La transcription de la vidéo sur le site You tube de Fakir telle que ressortant de la pièce n°10 bis de M. [REDACTED] permet de retenir que les propos suivants de M. [REDACTED] ont été diffusés après que le salarié en a transmis le contenu:

"... donc ils surveillent, et ils surveillent les mails. Et à ton avis les mails de qui ils surveillent en priorité ? Bah les mails des syndicalistes, bien évidemment ! Je suis convaincu que tu es de bonne foi. C'est pas la question. Le problème c'est que t'as fait une grosse bêtise. C'est une grosse bêtise" ; "T'es pas sensé en tant qu'intervenant chez Renault, discuter avec les syndicats de Renault. Les syndicats de Renault, ils sont là pour les salariés de Renault."

Il convient de relever que dans le cadre de ses propos relatifs à la surveillance dont les courriels des syndicats de la société Renault feraient l'objet, le président directeur général n'émet qu'un avis personnel dont la diffusion ne saurait aboutir à caractériser la dénonciation d'un délit d'entrave à la liberté syndicale.

Il doit par ailleurs être observé qu'en facilitant la diffusion des réserves émises par M. Montaut relativement à la libre communications du salarié avec les syndicats du Technocentre, M. [REDACTED] n'a pas dénoncé pour autant un crime ou un délit.

Il en découle que M. [REDACTED] ne saurait se prévaloir du statut de lanceur d'alerte.

Il est par ailleurs observé que le salarié ne justifie pas de son exercice d'un mandat ou d'une activité syndicale et en conséquence de ce que son licenciement pourrait avoir un lien avec un tel exercice ou constituerait une discrimination à cet égard .

Il doit de même être relevé que dans les termes de la lettre de licenciement du 21 avril 2016, il est reproché à M. [REDACTED] son enregistrement de sa conversation avec M. [REDACTED] sans le consentement de ce dernier outre sa communication à des tiers afin d'assurer sa diffusion sur "you tube" ce qui a été de nature à nuire à l'image et la réputation de la société.

Ces griefs visent donc la déloyauté du salarié et non plus, comme l'avertissement, le fait d'avoir communiqué avec les syndicats du Technocentre.

Les propos tenus par le salarié lors de la diffusion de la vidéo sur you tube ne sont, pour leur part, visés dans la lettre de licenciement qu'en ce qu'ils permettent à l'employeur d'en déduire que M. [REDACTED] avait enregistré la conversation dans l'intention déloyale de la diffuser à son insu.

Ces propos ne sont ensuite mentionnés par la société Eurodécision qu'en ce que le salarié a énoncé sur "you tube" une procédure disciplinaire engagée à son encontre et affirme : "j'arrive à être licencié" ce, alors même que l'entretien préalable à licenciement n'avait pas eu lieu.

Or, l'atteinte ici portée par le salarié au caractère privé de sa conversation avec le président directeur général s'oppose à voir retenir une atteinte à sa liberté d'expression lorsqu'il procède à la diffusion de son enregistrement.

L'énoncé d'un fait inexact portant sur un licenciement qui n'avait pas été prononcé conduit au même constat.

Les demandes indemnitaires formulées à titre provisionnel par M. [REDACTED] au regard de la nullité de son licenciement ont donc lieu d'être rejetées.

Il sera statué sur les dépens et frais irrépétibles dans les termes du dispositif.

PAR CES MOTIFS

La COUR, statuant publiquement, par arrêt contradictoire et en dernier ressort ;

INFIRME l'ordonnance rendue par la formation de référé du conseil de prud'hommes de Versailles en ce qu'elle a dit n'y avoir lieu à référé sur l'ensemble des chefs des demandes de M. [REDACTED] et les demandes des syndicats ;

Statuant à nouveau et y ajoutant,

CONDAMNE la société Eurodécision à payer aux syndicats CGT Renault Guyancourt Aubevoye et Sud Renault Guyancourt Aubevoye la somme provisionnelle à chacun de 2500 euros à titre de dommages et intérêts pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession ;

REJETTE les demandes de M. [REDACTED] fondées sur la nullité du licenciement ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE la société Eurodécision à payer aux syndicats CGT Renault Guyancourt Aubevoye et Sud Renault Guyancourt Aubevoye la somme de 1500 euros à chacun sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ,

REJETTE les autres demandes fondées sur l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la société Eurodécision aux dépens de première instance et d'appel ;

Arrêt prononcé publiquement par mise 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 et signé par Madame [REDACTED], Présidente, et par Madame [REDACTED] Greffière, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT