

COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE

Chambre 4-1

ARRÊT AU FOND

DU 25 OCTOBRE 2019

N° 2019/446

Rôle N° RG 17/18519 - N° Portalis DBVB-V-B7B-BBKE6

[M] [V]

C/

ASSOCIATION POUR LE CONSEIL EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE, L'ACCOMPAGNEMENT ET LE DEVELOPPEMENT
(ACOPAD)

Copie exécutoire délivrée

le : 25 OCTOBRE 2019

à :

Me Rosanna RANDO-BREMOND, avocat au barreau de MARSEILLE

Me Catherine BERTHOLET,
avocat au barreau de MARSEILLE

Décision déférée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de MARSEILLE en date du 29 Septembre 2017 enregistré(e) au répertoire général sous le n° F 16/00542.

APPELANT

Monsieur [M] [V],

demeurant [Adresse 2]

représenté par Me Rosanna RANDO-BREMOND, avocat au barreau de MARSEILLE

INTIMEE

ASSOCIATION POUR LE CONSEIL EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE, L'ACCOMPAGNEMENT ET LE DEVELOPPEMENT (ACOPAD),

demeurant [Adresse 1]

représentée par Me Catherine BERTHOLET de la SELARL CAPSTAN - PYTHEAS, avocat au barreau de MARSEILLE
substituée par Me Fabrice CARAVA, avocat au barreau de MARSEILLE

*_*_*_*_*

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions des articles 785 et 786 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 02 Septembre 2019, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Ghislaine POIRINE, Conseiller faisant fonction de Président, chargé du rapport, qui a fait un rapport oral à l'audience, avant les plaidoiries.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Ghislaine POIRINE, Conseiller faisant fonction de Président

Mme Nathalie FRENOY, Conseiller

Mme Stéphanie BOUZIGE, Conseiller

Greffier lors des débats : Mme Malika REZIG.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 25 Octobre 2019.

ARRÊT

Contradictoire,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 25 Octobre 2019

Signé par Madame Ghislaine POIRINE, Conseiller faisant fonction de Président et Madame Malika REZIG, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Monsieur [M] [V] a été embauché en qualité de consultant le 16 février 2007 par la société ACS CONSULTANTS, puis en qualité de chef de projet.

Lors de l'intégration d'ACS CONSULTANTS au sein du groupe ACOPAD, Monsieur [M] [V] a été employé en qualité de Directeur des Ressources (ressources financières et ressources humaines) à compter du 2 février 2009.

Par courrier recommandé du 14 janvier 2016, Monsieur [M] [V] a été convoqué à un entretien préalable pour le 27 janvier, avec mise à pied à titre conservatoire, puis il a été licencié pour faute grave le 1er février 2016 en ces termes, exactement reproduits :

« Vous avez mis ouvertement en cause le directeur général d'ACOPAD auprès de salariés d'ACOPAD et d'autres structures membres du groupe ACOPAD, en particulier le 13 janvier 2016, en les informant que Monsieur [Y] aurait commis de graves malversations au détriment d'ACOPAD et des autres structures du groupe (auto-attribution de primes non autorisées, remboursement des frais effectifs, favoritisme envers des proches de sa famille dans l'attribution de marchés'). Il apparaît au surplus que vous avez divulgué ce type de propos dès le 11 janvier 2016, et donc la veille de la réunion du bureau.

Ce faisant, vous avez délibérément et de votre propre initiative mis en accusation Monsieur [Y] afin de jeter le discrédit sur sa personne, ce qui n'a pas manqué de créer une situation difficile au sein du groupe de nature à aboutir à son éviction.

Cette communication orientée de votre part intervient dans un contexte où, compte tenu du niveau de votre poste et de votre connaissance des finances de l'association, Monsieur [Y] avait commencé, par considération envers vous, à vous entretenir des difficultés financières à maintenir votre poste de Directeur des Ressources et du fait qu'il s'interrogeait sur la nécessité d'aboutir à une affectation à un poste de consultant. Monsieur [Y], comme il se doit, avait présenté cette éventualité au Bureau du 24 novembre 2015.

Face à cette information donnée par Monsieur [Y] sur les réflexions qu'il était amené à avoir en considération de la tension financière de l'association, et alors qu'aucune décision n'était prise ni aucune mesure mise en 'uvre, vous avez adopté un comportement qui a empêché la poursuite de tout échange.

En lieu et place, vous avez pris le parti de saisir soudainement l'exécutif de l'association ACOPAD ainsi que les commissaires aux comptes d'ACOPAD et des autres structures du groupe (LE CANA et ACS CONSULTANTS), pour les alerter sur les malversations prétendues de Monsieur [Y] depuis 2012.

Une réunion du Bureau de l'association a eu lieu en conséquence le 12 janvier 2016.

À l'issue de cette réunion, la position du Bureau a été de prendre le temps utile à l'analyse des données par lui-même et les commissaires aux comptes.

C'est alors que vous avez pris la liberté, dès le lendemain, c'est-à-dire avant toute suite décidée par les organes habilités, de prendre contact avec des salariés d'ACOPAD et des autres structures du groupe pour les informer des malversations qu'aurait commis Monsieur [Y].

Ce faisant, vous avez manqué à votre plus élémentaire obligation de loyauté envers votre employeur alors que vous n'ignoriez pas que le Bureau souhaitait prendre le temps de l'analyse, qu'aucune décision précise n'avait été arrêtée et que vos dires ne manqueraient pas de jeter le trouble au sein de l'entreprise.

Au surplus, les premiers éléments recueillis aboutissent à écarter vos allégations, des explications parfaitement cohérentes étant données à chacun de vos dires, ce que les commissaires aux comptes ne semblent pas devoir manquer de confirmer. Votre initiative est donc particulièrement mal venue.

En tout état de cause, il ne vous appartenait pas de prendre la liberté de délivrer quelque information que ce soit de la sorte alors qu'aucune décision n'avait été prise.

Surtout, il ressort des dires des personnes contactées que vous avez ainsi mis en cause très clairement et ouvertement Monsieur [Y] sans nuance ou réserve sur le bien-fondé de vos dires, ce qui ne pouvait avoir comme but que de lui nuire et, par ricochet, de nuire à l'association et au groupe en le déstabilisant.

Dans le contexte précité qui a précédé votre action, cet agissement n'apparaît pas innocent.

Quoi qu'il en soit, nous considérons qu'une telle divulgation volontaire d'informations sensibles sans aucune réserve, ceci alors que leur bien-fondé n'apparaît pas confirmé, constitue un manquement à vos obligations à l'égard d'ACOPAD, en particulier de la part d'un cadre de votre niveau dont les fonctions de Directeur des Ressources vous permettaient d'appréhender les effets néfastes que cela allait engendrer.

Nous considérons qu'une telle attitude de communication critique volontaire, au surplus non fondée, constitue une faute grave dans l'exécution de votre contrat de travail.

Lors de l'entretien préalable, vous n'avez pas nié les faits reprochés mais vous avez soutenu avoir agi de bonne foi.

Nous considérons que cette affirmation de votre part est contraire à vos agissements.

En effet, si tel avait été le cas, nonobstant le fait que les griefs évoqués à l'encontre de Monsieur [Y] s'avèrent non fondés, vous auriez alerté uniquement les membres du bureau, voire les commissaires aux comptes, qui sont des organes habilités. Ceci aurait pu être cohérent et votre démarche aurait alors pu être motivée par votre bonne foi.

Au surplus, vous l'auriez fait bien avant, les faits évoqués remontant jusqu'en 2012 sans aucune réaction de votre part jusqu'à présent, ce qui est d'ailleurs pour le moins troublant.

Or, comme indiqué précédemment, au lieu de cela vous avez délibérément contacté plusieurs salariés d'ACOPAD et d'autres structures du groupe afin de tenir rapidement des propos ouvertement critiques et sans aucune réserve à l'égard du directeur général. Vous y avez même procédé dès le 11 janvier 2016, soit avant toute saisine du Bureau ou des commissaires aux comptes, ce qui est pour le moins contradictoire avec la bonne foi que vous entendez afficher. De plus, vous avez poursuivi par votre lettre du 15 janvier 2016 ouverte aux salariés.

Cette démarche, alors que rien n'était clarifié, ne pouvait avoir pour dessein que de jeter le discrédit sur la personne de Monsieur [Y], donc sur sa légitimité à rester dans sa fonction, et créer un trouble dans l'entreprise, ce que vous ne pouviez ignorer.

Il est par conséquent difficile de concevoir que votre action, malgré ce que vous soutenez, a été mise en 'uvre de bonne foi, surtout compte tenu du fait qu'elle intervient immédiatement après l'information donnée par Monsieur [Y] sur la réflexion relative au devenir de votre poste et par réaction directe.

En tout état de cause, comme déjà indiqué, il ne vous appartenait pas de divulguer quelque information que ce soit et de tenir des propos critiques quels qu'ils soient de la sorte, ceci d'autant plus que vos accusations s'avèrent mal fondées.

Ce faisant, et indépendamment de votre hypothétique bonne foi, vous avez manqué à l'obligation de loyauté qui vous lie à votre employeur en adoptant une attitude préjudiciable.

Or, compte tenu du niveau de votre poste de Directeur des Ressources, il n'est pas concevable que vous mettiez en cause le directeur général spontanément, de votre propre initiative, auprès des salariés, ceci alors qu'aucun des organes habilités comme le bureau ou le commissaire aux comptes n'a encore pu se positionner sérieusement.

En l'état, compte tenu du niveau de vos fonctions et responsabilités au sein d'ACOPAD, nous estimons, pour tous les faits précités, que nous ne pouvons pas vous maintenir dans nos effectifs, sauf à créer un trouble préjudiciable au sein des salariés qui ne comprendraient pas qu'une telle attitude de l'un des cadres du plus haut niveau reste sans suite.

Pour les faits précités, nous vous notifions dès lors par la présente votre licenciement pour faute grave' ».

Contestant le bien fondé de la mesure ainsi prise à son encontre, Monsieur [M] [V] a saisi la juridiction prud'homale.

Par jugement du 29 septembre 2017, le conseil de prud'hommes de Marseille a dit que le licenciement pour faute grave du salarié était justifié, a débouté Monsieur [M] [V] de toutes ses demandes, a débouté l'ASSOCIATION ACOPAD de ses demandes, a dit que les parties garderaient les frais initiés au titre de l'article 700 du code de procédure civile et a condamné Monsieur [M] [V] aux entiers dépens.

Ayant relevé appel, Monsieur [M] [V] conclut, aux termes de ses conclusions n° 2 notifiées par voie électronique le 1er août 2019, à la réformation de la décision entreprise aux fins de voir juger que son licenciement est nul, en conséquence, à la condamnation de l'employeur à lui verser les sommes suivantes :

- 2215,04 euros de rappel de salaire (janvier 2016),
 - 225,50 euros de rappel de salaire (février 2016),
 - 172 800 euros d'indemnité pour licenciement nul (3 ans de salaire),
 - 8676,82 euros d'indemnité légale de licenciement,
 - 14 400 euros d'indemnité de préavis (3 mois de préavis),
 - 1440 euros de congés payés sur préavis,
 - 10 000 euros de dommages intérêts pour rupture vexatoire,
 - 3500 euros d'article 700 du code de procédure civile,
- et à ce que soit ordonnée l'exécution provisoire.

Monsieur [M] [V] fait valoir que :

- le 11 janvier 2016 il a remis au Président et aux deux commissaires aux comptes une liste de faits très graves relatifs à des malversations commises par le Directeur Général du groupe ACOPAD, Monsieur [Y], (actes anormaux de gestion, abus de biens sociaux, auto-attribution de primes non autorisées, actes de corruption caractérisés, notamment attribution de marchés à un membre de sa famille) ; le concluant pouvait justifier de la somme de 79 885,77 euros détournée par Monsieur [Y] dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, à son profit et/ou au profit de proches de sa famille ;
- le 12 janvier 2016, Monsieur [Y] et Monsieur [V] ont été entendus séparément par les membres du bureau de l'ACOPAD ; le soir même, le Président a demandé à Monsieur [V] de se mettre en congé pendant 8 jours, afin de laisser un peu de temps aux commissaires aux comptes pour examiner les pièces comptables soumises et lui rendre un rapport ;
- le 13 janvier au matin, Monsieur [Y], Directeur Général a réuni l'ensemble des collaborateurs directs de Monsieur [V], leur indiquant que celui-ci était licencié sur-le-champ et qu'il était interdit à ses collaborateurs de rentrer en contact avec lui sous peine de licenciement immédiat ;
- le 15 janvier 2016, ne se sachant pas encore mis à pied mais ayant compris que Monsieur [Y] resterait en place et que le Président et les membres du Bureau avaient décidé de couvrir les agissements du Directeur Général au mépris des éléments plus que troublants réunis par Monsieur [V], celui-ci se voyait dans l'obligation d'informer les membres du bureau de l'ACOPAD, les commissaires aux comptes des 3 structures, la secrétaire du CE/Délégation Unique du Personnel de l'ACOPAD et la représentante des salariés de l'Association LE CANA (faisant partie du groupe) de ce qui était camouflé en haut lieu ;
- il est faux de prétendre que Monsieur [Y] se serait entretenu avec lui des difficultés financières de l'ASSOCIATION ACOPAD et de l'éventualité de la suppression du poste de Directeur des Ressources ; d'ailleurs, le budget 2016 de l'ACOPAD qui devait être présenté et adopté le 12 janvier 2016 par le Conseil d'Administration de l'ACOPAD (avant qu'il ne soit annulé le 11 janvier au soir par le Président) ne présentait pas de signes de difficultés financières puisque ce budget était à l'équilibre et que les budgets des autres entités d'ACS et de LE CANA étaient largement en excédent ; le budget de l'ACOPAD était au demeurant calculé avec la plus grande prudence, n'incluant pas en particulier un marché important de "PÔLE EMPLOI" dont la réponse à l'appel d'offres auquel ACOPAD avait répondu, était attendue dans la 1ère quinzaine de janvier 2016 ; la réponse négative est d'ailleurs parvenue à l'ACOPAD le 21 janvier 2016 et ne remettait pas en cause le bien-fondé du budget 2016 ; que ce projet de budget ne prévoyait pas de déficit de 50 000 euros mais bien un excédent de 66 714 euros ; le PV de la réunion du bureau du 12 janvier 2016 est orienté de sorte à donner des arguments contre Monsieur [V] ;
- les révélations de Monsieur [V] ont été motivées par son sens du devoir et par l'obligation de ne pas se rendre complice d'agissements qui lui semblaient à l'évidence contraires à l'intérêt des deux associations et de la société du Groupe ; le concluant a dénoncé des actes délictueux et est de ce fait protégé par la loi ;
- en effet, le licenciement pour faute grave dont il a fait l'objet est nul en vertu de l'article L.1161-1 du code du travail qui prévoit la nullité du licenciement en cas de rupture liée à la dénonciation de bonne foi par un salarié de faits de corruption dont il aurait eu connaissance dans le cadre de ses fonctions ; l'article L.1132-3-3 du code du travail prévoit également qu'est nul le licenciement du salarié ayant relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

L'ASSOCIATION POUR LE CONSEIL EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE, L'ACCOMPAGNEMENT ET LE DEVELOPPEMENT (ACOPAD) conclut, aux termes de ses conclusions d'intimée n° 2 notifiées par voie électronique le 26 juillet 2019, à ce qu'il soit jugé que le licenciement de Monsieur [V] est bien fondé, en conséquence, à la confirmation du jugement du conseil de prud'hommes de Marseille, au rejet de toutes les demandes, fins et conclusions de Monsieur [V], à la

condamnation de Monsieur [V] au paiement de 3500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens, ou à titre subsidiaire, au rejet du montant des demandes de Monsieur [V].

L'ASSOCIATION ACOPAD fait valoir que :

-lors de la réunion du Bureau de l'association ACOPAD du 24 novembre 2015, l'incertitude de la situation de l'association a été évoquée en l'état de résultats des appels d'offres attendus, en particulier d'un appel d'offres concernant Pôle Emploi ;

-lors de la réunion du Bureau du 22 décembre 2015, un projet de budget 2016 a été présenté avec l'hypothèse dans laquelle ACOPAD n'était pas adjudicataire de l'appel d'offres de Pôle Emploi ; lors de cette réunion "il apparaissait clairement qu'il faudrait trouver une économie d'au moins 50 000 € sur les frais généraux pour retrouver un équilibre" (PV de réunion) ; Monsieur [V], convoqué par e-mail du 16 décembre 2015 à la réunion du 22 décembre 2015 à laquelle il a assisté, était parfaitement informé des difficultés de l'association ; dans la foulée, le Directeur Général, Monsieur [S] [Y] a souhaité évoquer en tête-à-tête avec Monsieur [V] les conséquences de ces difficultés prévisibles, en lui indiquant qu'il était contraint de réfléchir à une suppression de son poste de Directeur des Ressources, ce qui supposait la réorientation de Monsieur [V] soit vers un poste de direction moins dimensionné (Directeur Administratif et Financier), soit un retour à un poste de consultant, ceci avec un impact sur ses responsabilités et sa rémunération ; Monsieur [V] a très mal pris cette perspective de diminution de ses responsabilités et de sa rémunération ;

-c'est dans ce contexte que, dès le 11 janvier 2016, Monsieur [V] a commencé à prendre contact avec des salariés du groupe pour annoncer que Monsieur [Y] avait détourné des fonds et qu'il allait fournir un dossier à charge au Conseil d'Administration ;

-le 12 janvier 2016, au cours de la réunion du Bureau de l'association ACOPAD, Monsieur [V] a accusé Monsieur [Y] sans aucune réserve ; lors de cette réunion, il a été décidé de mettre en congés Monsieur [V] pour huit jours ouvrés afin d'avoir le temps d'analyser ses dires tout en conservant la sérénité des salariés ;

-n'attendant absolument pas l'analyse des administrateurs, ni des commissaires aux comptes, ni de l'expert extérieur qui avait été sollicité, et ne respectant pas la décision du Bureau de l'association, Monsieur [V] a poursuivi ses affirmations auprès des salariés du groupe dès le lendemain, soit le 13 janvier 2016 et les jours suivants ; ce faisant, Monsieur [V] créait une forte inquiétude dans tout le groupe et une suspicion immédiate de tous les salariés à l'égard du Directeur Général, Monsieur [Y] ;

-Monsieur [V] agissait ainsi auprès des salariés pour déstabiliser l'entreprise et aboutir à l'éviction du Directeur Général afin d'être nommé à sa place, ceci dans le contexte d'une suppression possible de son poste de Directeur des Ressources ; l'analyse des données fournies par Monsieur [V] révélait des accusations qui n'étaient en réalité pas sérieuses et qui n'étaient manifestement pas faites de bonne foi ;

-Monsieur [V] se prévaut de la protection des salariés lanceurs d'alerte ; toutefois, il ressort des articles L.1161-1 et L.1132-3-3 du code du travail en vigueur au moment des faits que la protection légale du lanceur d'alerte n'existe que s'il a agi de bonne foi et de façon désintéressée et l'alerte doit être donnée à l'employeur afin de lui permettre de réagir dans un délai raisonnable, ou aux autorités judiciaires ou administratives, comme le procureur de la République, avant toute divulgation publique, en particulier pour des faits de corruption tels qu'évoqués par Monsieur [V] ; indépendamment de l'exercice du droit de relater des faits de nature à caractériser des infractions tel qu'encadré par les textes précités et par l'exigence de bonne foi, l'abus du droit d'expression du salarié est sanctionnable, notamment par un licenciement pour faute grave ;

-l'absence de bonne foi dans la démarche de Monsieur [V], sachant les informations données trompeuses et mal fondées, écarte toute protection de lanceur d'alerte, ceci d'autant plus que Monsieur [V] a contacté des salariés et non

pas uniquement l'employeur ou le procureur de la république ; Monsieur [V] n'a d'ailleurs communiqué aucune information au procureur de la république, conscient de l'absence de fondement de ses accusations et de la mauvaise foi de sa démarche ; au demeurant, il est pour le moins étonnant de voir Monsieur [V] réagir avec plusieurs années de retard alors qu'en sa qualité de Directeur des Ressources, il a validé, en temps utile, les remboursements de frais de Monsieur [Y] et les "malversations" dénoncées ;

-il s'ensuit que le licenciement du salarié est fondé sur une faute grave.

SUR CE :

Monsieur [M] [V] soutient que son licenciement est nul en vertu des dispositions des articles L.1161-1 et L.1132-3-3 du code du travail, qui disposent :

. Article L1161-1 créé par la loi n°2007-1598 du 13 novembre 2007 (abrogé par la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016) :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir 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.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

En cas de litige relatif à l'application des deux premiers alinéas, dès lors que le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise établit des faits qui permettent de présumer qu'il a relaté ou témoigné de faits de corruption, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers aux déclarations ou au témoignage du salarié. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles » ;

. Article L1132-3-3 créé par la loi n°2013-1117 du 6 décembre 2013 (dans sa version antérieure à celle modifiée par la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016) :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, 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 cas de litige relatif à l'application du premier alinéa, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

Il convient d'observer que, contrairement à ce qui est allégué par l'ASSOCIATION ACOPAD, il n'est pas établi que celle-ci rencontrait des difficultés qui l'auraient conduit à envisager la suppression du poste de Directeur des Ressources de Monsieur [M] [V] à la fin de l'année 2015 et auraient amené son Directeur Général, Monsieur [Y], à annoncer à Monsieur [V] une telle éventualité, situation qui serait selon l'Association à l'origine des accusations portées par Monsieur [V] à l'encontre de Monsieur [Y] aux fins d'aboutir à l'éviction du Directeur Général dans le but de briguer sa place.

En effet, l'ASSOCIATION ACOPAD affirme que lors d'une réunion du 22 décembre 2015, il était annoncé qu' "il apparaissait clairement qu'il faudrait trouver une économie d'au moins 50 000 € sur les frais généraux pour retrouver un équilibre", mais elle ne verse aucunement le procès verbal de cette réunion du 22 décembre 2015 (elle produit uniquement en pièce 5 l'ordre du jour du bureau du 22 décembre 2015). Cette annonce était mentionnée dans le procès verbal de la réunion du bureau du 12 janvier 2016, signé par le président et les administrateurs membres du bureau, sans qu'il soit possible de connaître la date de rédaction et de signature de ce procès verbal, établi concomitamment à l'engagement de la procédure de licenciement de Monsieur [M] [V], ce qui ôte à ce procès verbal toute valeur probante. D'ailleurs, il est mentionné dans ce procès verbal que "M. [P] a rappelé le contexte dans lequel se trouvait le groupe Acopas. A la suite de la perte du marché Pôle Emploi, l'équilibre budgétaire de l'Acopad avait été remis en cause", alors même que la perte du marché de Pôle Emploi, même si elle était "prévisible" fin 2015, a été annoncée à l'ASSOCIATION ACOPAD par télécopie du 21 janvier 2016 (pièce 18 versée par l'Association), en sorte qu'il s'ensuit que ledit procès verbal a été rédigé postérieurement à la date du 21 janvier 2016.

L'ASSOCIATION ACOPAD soutient que les accusations portées par Monsieur [M] [V] sont sans fondement, que le dossier d'accusation présenté par Monsieur [V] devant les administrateurs et les commissaires aux comptes apparaît monté pour tromper ceux-ci sur la probité de Monsieur [Y] et qu'il ne peut y avoir de bonne foi si le prétendu lanceur d'alerte a conscience du caractère erroné de ses accusations.

L'Association discute les devis présentés par Monsieur [V] et censés démontrer des surfacturations et produit pour contredire cette accusation la fiche de présentation sur le site "societe.com" de la société de nettoyage GEMTECH, le "mémoire" de l'architecte en charge des travaux, le "rapport d'analyse de prix" de septembre 2016 d'un expert près la Cour d'appel d'Aix-en-Provence mandaté par l'Association (expert qui a conclu que les montants pratiqués par MS RENOVATION étaient conformes aux travaux demandés, à l'exception du devis "aménagement siège social ACOPAD au R+5" d'un montant de 16 180 € qui "ne peut pas être analysé" en l'absence de notification de prix unitaire et de quantité) et le courrier du 24 octobre 2016 du commissaire aux comptes indiquant avoir pris connaissance du rapport de l'expert et ne pas avoir d'observation complémentaire à apporter sur les conclusions de l'expert.

Il y a lieu d'observer que si les devis facturés par la société MS RENOVATION, dont il n'est pas contesté qu'elle est dirigée par un membre de la famille de Monsieur [Y], n'apparaissent pas surfacturés, il n'est pas pour autant prétendu qu'ils aient été mis en concurrence avec d'autres devis, après appel d'offres à l'initiative du Directeur Général de l'Association.

L'ASSOCIATION ACOPAD affirme également que le matériel acheté est bien présent dans les locaux d'ACOPAD, ce qui a pu être vérifié par le commissaire aux comptes, sans toutefois qu'il ressorte du courrier du 24 octobre 2016 du commissaire aux comptes que celui-ci aurait effectué une telle vérification.

Elle discute les accusations de Monsieur [V] de frais prétendument illégitimes et souligne que les motifs de ces frais ne ressortent que de mentions manuscrites portées par Monsieur [V] lui-même.

Elle ne justifie toutefois d'aucune vérification concernant les faits listés par Monsieur [M] [V] dans le dossier remis au président et aux administrateurs de l'Association et concernant des frais remboursés deux fois et des frais personnels de repas, voyages et hôtels (plus d'une cinquantaine de pièces versée par Monsieur [V]-pièce 13).

Elle n'invoque pas l'accusation portée par Monsieur [V] de l'attribution à Monsieur [Y], par lui-même, de primes non autorisées.

En l'absence de vérification approfondie par l'ASSOCIATION ACOPAD sur les faits dénoncés par Monsieur [M] [V] et alors que le bureau de l'Association a décidé rapidement, lors de la réunion du 12 janvier 2016 "de maintenir M. [Y] à son poste de DG. Le bureau a en effet considéré que les faits reprochés ne semblaient pas avérés au vu des explications qui avaient été fournies", même s'il a été par ailleurs décidé "de faire analyser par un expert extérieur l'ensemble des documents concernant les travaux effectués au cours du dernier semestre 2015 et début 2016" (rapport de l'expert déposé en septembre 2016, postérieurement au licenciement de Monsieur [V]), il ne peut être conclu que Monsieur [M] [V] pouvait avoir conscience du caractère mensonger de ses accusations et qu'il était de ce fait de mauvaise foi.

Il est reproché à Monsieur [M] [V], dans la lettre de licenciement, d'avoir mis en cause le directeur général d'ACOPAD auprès de salariés du groupe, en particulier le 13 janvier 2016, mais également dès le 11 janvier 2016, la veille de la réunion du bureau, et d'avoir adressé une lettre aux salariés le 15 janvier 2016.

Seule l'attestation du 29 janvier 2016 de Madame [A] [C], directrice déléguée LE CANA, mentionne la date du 11 janvier 2016. Toutefois, ce témoin n'indique pas avoir été informée par Monsieur [M] [V] mais "atteste avoir été informée le lundi 11/01/2016, veille de notre Conseil d'Administration, que Mr [M] [V] s'apprêter à présenter un dossier à charge contre notre Directeur Général [S] [Y] lors de ce Conseil d'Administration et que par ailleurs, il avait informé certains membres du personnel et du conseil de cette démarche pendant le week-end (9 et 10 janvier 2016)". Madame [A] [C] n'atteste donc pas avoir été directement informé le 11 janvier 2016 par Monsieur [M] [V] de ses intentions et, par ailleurs, son témoignage est imprécis quant aux membres du personnel, non désignés, qui auraient été contactés le 9 ou 10 janvier 2016 par Monsieur [V].

Les autres attestations versées par l'ASSOCIATION ACOPAD indiquent que c'est à la date du 13 janvier 2016 que les témoins ont été informés par Monsieur [M] [V] "de l'action qu'il avait engagée, la veille, le 12 janvier, faisant état d'accusation à l'encontre de Monsieur [S] [Y], de nature à ce qu'elles puissent mettre fin aux fonctions de directeur général de celui-ci" (attestation du 12 novembre 2016 de Monsieur [G] [W], directeur des opérations).

La lettre adressée par Monsieur [V] au Président, administrateurs de l'Association, commissaires aux comptes, expert-comptable, secrétaire de la Délégation unique du personnel et représentants syndicaux a été postée le 15 janvier 2016.

Contrairement à ce qui est prétendu par Monsieur [V], les témoignages versés par l'employeur ne proviennent pas tous de membres du Comité de direction (CODIR), de membres du bureau et du conseil d'administration d'ACOPAD et du CANA, de délégués du personnel ou membres du CE.

En effet, Madame [D] [F] (attestation du 8 février 2016) n'est pas membre du CE comme affirmé par l'appelant, au vu du procès verbal des élections de la délégation unique du personnel d'ACOPAD versé en pièce 22 par l'Association ACOPAD. Monsieur [G] [W] n'est pas membre du CE, du conseil d'administration, du bureau ou du CODIR.

Il est ainsi établi que Monsieur [M] [V] a diffusé, avant toute suite décidée par le bureau de l'Association, l'information auprès de salariés des malversations qui auraient été commises par Monsieur [Y].

Cependant, il ressort du procès-verbal de la réunion du bureau du 12 janvier 2016 (pièce 4 versée par l'Association) que s'il a été décidé "de mettre en congés M. [V], ce qui donnera un peu de temps aux membres du bureau pour analyser plus en profondeur les dires de M. [V], ce qui permettra au personnel du groupe de continuer leurs activités dans une atmosphère que le bureau espère sereine' de faire analyser par un expert extérieur l'ensemble des documents concernant les travaux effectués au cours du dernier semestre 2015 et début 2016' de monter un dossier où il sera répondu point par point à l'ensemble des remarques formulées dans les pièces transmises par M. [M] [V]", le bureau a surtout décidé "de maintenir M. [Y] à son poste de DG. Le bureau a en effet considéré que les faits reprochés ne semblaient pas avérés au vu des explications qui avaient été fournies. Le bureau a également considéré que M. [Y] était le meilleur candidat pour la continuation de la vie de l'entreprise", ce dont il résulte que c'est à juste titre que Monsieur [M] [V] a perçu que le président et les membres du bureau avaient décidé immédiatement, sans attendre les résultats de l'enquête, de conserver Monsieur [Y] à son poste de Directeur Général, lequel a d'ailleurs personnellement notifié par mail du 13 janvier 2016, à 10h28, à Monsieur [M] [V] la confirmation de sa "mise en congé pour 8 jours ouvrés. Nous vous tiendrons informé par courrier de la suite".

Alors que le bureau de l'ASSOCIATION ACOPAD ne souhaitait manifestement pas "prendre le temps de l'analyse" et qu'il avait d'ores et déjà arrêté une décision à l'encontre de Monsieur [M] [V], il ne peut être considéré que c'est Monsieur [V] qui aurait agi déloyalement à l'encontre de son employeur.

Dans ces conditions, alors que le salarié a relaté auprès de membres du personnel, de bonne foi, des faits de nature à

caractériser des délits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, peu important qu'il ne les ait pas dénoncés auparavant, et contre lesquels son employeur ne souhaitait manifestement pas agir, il n'est pas prouvé par l'ASSOCIATION ACOPAD que sa décision de licencier Monsieur [M] [V] était justifiée par des éléments objectifs étrangers aux déclarations du salarié.

La dénonciation de faits délictueux par Monsieur [V], en réaction à sa mise à l'écart par le bureau de l'Association et pour tenter de défendre son emploi, ne constitue pas un abus du droit d'expression du salarié.

Il s'ensuit que le licenciement de Monsieur [V] est nul en application de l'article L.1132-3-3 du code du travail, dans sa version applicable à l'espèce.

Monsieur [M] [V] produit une attestation du Pôle emploi du 3 octobre 2013 des périodes indemnisées du 19 au 29 février 2016 et du 2 mai au 30 septembre 2017, des déclarations trimestrielles de recettes de son activité libérale de formation (3060 euros le 24 octobre 2016, 7360 euros le 4 janvier 2017, 2780 euros le 12 avril 2017) et les éléments relatifs à ses pensions de retraite depuis le 1er octobre 2017.

En considération des éléments fournis sur son préjudice, de son ancienneté de 9 ans dans l'entreprise occupant plus de 10 salariés et du montant de son salaire mensuel brut (4800 euros), la Cour accorde à Monsieur [M] [V] la somme de 40 000 euros à titre de dommages intérêts pour licenciement nul.

Il convient de faire droit aux réclamations de Monsieur [M] [V] en paiement de la somme brute de 2215,04 euros de rappel de salaire de janvier 2016 et de la somme brute de 225,50 euros de rappel de salaire de février 2016 (sur la période de mise à pied conservatoire), 14 400 euros brut d'indemnité compensatrice de préavis et 8676,82 euros d'indemnité légale de licenciement, dont le calcul des montants n'est pas discuté, ainsi que de 1440 euros de congés payés sur préavis.

Alors que Monsieur [M] [V] a été mis en congé par le bureau de l'ASSOCIATION ACOPAD qui lui a fait croire qu'il allait mener une enquête et l'informerait de la suite, il est établi que les circonstances ayant entouré la mesure de licenciement ont été brutales et vexatoires.

En conséquence, la Cour accorde à Monsieur [M] [V] la somme de 1500 euros de dommages intérêts pour rupture vexatoire.

Il y a lieu de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile au bénéfice de Monsieur [M]

[V], tel que précisé au dispositif.

PAR CES MOTIFS

La Cour, après en avoir délibéré, statuant publiquement, par arrêt contradictoire prononcé par mise à disposition au greffe, les parties en ayant été avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile et en matière prud'homale,

Infirme le jugement,

Dit que le licenciement de Monsieur [M] [V] est nul,

Condamne l'ASSOCIATION POUR LE CONSEIL EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE, L'ACCOMPAGNEMENT ET LE DEVELOPPEMENT (ACOPAD) à payer à Monsieur [M] [V] :

-2215,04 euros de rappel de salaire de janvier 2016,

-225,50 euros de rappel de salaire de février 2016,

-14 400 euros d'indemnité de préavis,

-1440 euros de congés payés sur préavis,

-8676,82 euros d'indemnité légale de licenciement,

-40 000 euros de dommages intérêts pour licenciement nul,

-1500 euros de dommages intérêts pour rupture vexatoire,

Condamne l'ASSOCIATION POUR LE CONSEIL EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE, L'ACCOMPAGNEMENT ET LE DEVELOPPEMENT (ACOPAD) aux dépens de première instance et d'appel et à payer à Monsieur [M] [V] 2500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT

Ghislaine POIRINE faisant fonction