

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 17 novembre 2015**

**N° de pourvoi: 14-17920**

ECLI:FR:CCASS:2015:SO01920

Non publié au bulletin

**Rejet**

**M. Frouin (président), président**

SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

## **REPUBLIQUE FRANCAISE**

### **AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 28 mars 2014) que M. X... a été engagé par la société Etablissements Fabien Y... devenue société Galloo Littoral suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1<sup>er</sup> mars 2008 en qualité d'attaché commercial ; que suivant avenant du 30 décembre 2010, il a été nommé directeur commercial de l'entreprise avec le statut de cadre ; que le contrat prévoyait une clause de non-concurrence, laquelle a été complétée par un avenant du 5 janvier 2011 ; que le 26 novembre 2011, puis le 21 décembre 2011, le salarié s'est vu remettre deux propositions de modification de son contrat de travail, qu'il a refusées ; que suivant lettre recommandée du 29 février 2012, il a été licencié pour faute grave, en raison de son insubordination et du non-respect des consignes données ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de déclarer nul l'avenant à son contrat de travail en date du 5 janvier 2011, de rejeter ses demandes tendant à l'application dudit avenant et à la condamnation de la société Galloo Littoral à lui payer une somme de 142 569, 60 euros, outre les congés payés afférents, ainsi que de prononcer la nullité de la clause de non-concurrence telle qu'elle résulte du contrat de travail et de condamner la société précitée à lui payer une somme à titre de dommages-intérêts alors, selon le moyen :

1°/ que les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ; que le fait de vouloir assurer une indemnité en cas de départ constitue une cause licite des stipulations en ce sens du contrat de travail ; qu'en l'espèce, l'avenant du 5 janvier 2011 conclu six jours après que M. X..., alors commercial, a été promu directeur commercial de trois sites de la société Galloo Littoral par avenant du 30 décembre 2010, ce qui justifiait tant l'augmentation de sa rémunération que le renforcement de ses obligations de non-concurrence, et était requis pour corriger les irrégularités affectant la clause de non-concurrence figurant dans le premier avenant et dont l'arrêt a constaté la

nullité ; qu'en affirmant pourtant que l'avenant du 5 janvier 2011 était nul, au motif qu'il aurait en réalité eu pour objet de faire bénéficier M. X... d'un capital de 142 500 euros en cas de rupture de son contrat de travail quelles que soient les conditions de la rupture de son contrat de travail, sans caractériser l'absence de contrepartie à une telle clause pour l'entreprise ou son illicéité, la cour d'appel a violé les articles 1131 et 1134 du code civil ;

2°/ qu'est pourvue d'une cause licite, la clause contractuelle par laquelle l'employeur s'engage à verser en une fois au salarié le versement d'une indemnité correspondant à 24 mois de salaire, en contrepartie du respect, pendant une durée équivalente, d'une obligation de non-concurrence ; qu'en considérant que le caractère prétendument excessif du montant de cette indemnité au regard de la situation de l'entreprise l'autorisait à prononcer la nullité de la clause, sans constater l'existence d'un vice du consentement ni même que la clause litigieuse faisait échec au pouvoir de résiliation unilatéral de l'employeur, la cour d'appel a violé par fausse application les articles 1131 et 1134 du code civil ;

3°/ plus subsidiairement que seul le salarié est fondé à solliciter la nullité d'une clause de non concurrence ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a considéré que la nullité de l'avenant du 5 janvier 2011 entraînait de plein droit la nullité de la clause de non-concurrence figurant dans le contrat de travail de M. X..., de telle sorte que celui-ci pouvait seulement prétendre à des dommages-intérêts « eu égard aux clauses conclues habituellement au sein du groupe auquel l'employeur appartient, au fait que l'interdiction aurait conduit à rechercher un emploi en dehors de l'arrondissement de trois villes » ; qu'en se prononçant ainsi par des motifs inopérants, sans rechercher la durée pendant laquelle M. X... avait respecté la clause de non-concurrence initiale, de telle sorte qu'il pouvait a minima prétendre être indemnisé sur une base d'un mois de salaire par mois pendant lesquels il avait respecté son obligation de non concurrence, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu, d'abord, qu'ayant relevé que la clause introduite par l'avenant du 5 janvier 2011 conclu alors que le salarié était sur le point de renoncer à ses mandats de dirigeant et de céder la totalité de ses parts sociales et que le compte de résultat de l'entreprise était très nettement déficitaire, prévoyait le versement en une seule fois d'une indemnité représentant 24 mois de salaires pour une obligation de non-concurrence d'une durée de 24 mois à l'étendue géographique limitée aux arrondissements de Calais, Boulogne et Dunkerque, que la pénalité de 10 000 euros prévue en cas de violation de l'obligation apparaissait dérisoire au regard de la somme versée, que par l'effet de l'avenant le montant de la contrepartie de l'obligation de non-concurrence s'était trouvé complètement disproportionné non seulement au regard du très faible périmètre de la zone protégée mais aussi au regard des usages habituels du groupe en la matière, la cour d'appel, qui a retenu que l'avenant du 5 janvier 2011 avait en réalité pour objet non pas d'assurer une réelle protection de l'entreprise contre la concurrence d'un cadre commercial salarié, mais de lui faire bénéficier immédiatement d'une somme particulièrement importante en cas de rupture de son contrat de travail quelles qu'en soient les conditions, a pu en déduire que cet avenant était entaché de nullité au sens de l'article 1131 du code civil ;

Attendu, ensuite, que le troisième grief du moyen est incompatible avec la position défendue par le salarié qui faisait valoir dans ses écritures devant le juge du fond que, si l'avenant du 5 janvier 2011 était nul, la clause de non-concurrence l'était aussi et lui ouvrait droit à des dommages et intérêts ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement était fondé sur une faute grave et de rejeter ses demandes formées à titre de rappel de salaire pendant la période de mise à pied, d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité de licenciement et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1°/ que seuls les faits anormaux doivent être prouvés ; qu'en l'espèce, M. X... alléguait avoir reçu de la société Gallo Littoral un courrier daté du 28 février faisant état de la rupture de son contrat de travail, puis sa lettre de licenciement datée du 29 février 2012 par un second pli ; qu'en reprochant à l'exposant de ne pas prouver avoir reçu le premier courrier avant le second, bien que cela s'induisse normalement des dates mêmes des courriers, de sorte qu'il appartenait à l'employeur de prouver que, contrairement aux apparences, les deux courriers avaient été adressés dans un même pli à M. X..., la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et violé l'article 1315 du code civil, ensemble l'article 9 du code de procédure civile ;

2°/ que l'employeur ne pouvant pas imposer au salarié une modification de son contrat de travail, le fait pour ce dernier de refuser une proposition de modification n'est pas fautif ; qu'en l'espèce, la société Gallo Littorale a proposé à M. X... une modification de son contrat de travail consistant dans la modification de ses fonctions, la réduction du périmètre de ses tâches de trois sites à un seul site, une baisse de sa classification et la modification de son niveau hiérarchique, celui-ci devant recevoir ses instructions de « son responsable de service ou de toute personne s'y substituant » et non plus seulement du président ; qu'en considérant que M. X... avait commis une faute grave en refusant de se soumettre aux instructions que lui avait donné M. Z..., simple « responsable cluster » appartenant à la société Gallo Recycling, lui interdisant de traiter seul les ventes hors groupe, sans rechercher si lesdites instructions ne constituaient pas une atteinte aux fonctions, aux tâches et à la classification de M. X..., directeur commercial de la société, passant outre son refus de modification de son contrat de travail qui se trouvait ainsi être la cause réelle de son licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail ;

3°/ que le salarié jouit dans l'entreprise de sa liberté d'expression, dont l'exercice ne peut constituer une faute qu'en cas d'abus et qui lui permet de critiquer le fonctionnement de l'entreprise ; qu'en l'espèce, en affirmant que M. X... n'était « pas autorisé comme il l'a fait à critiquer la politique de l'entreprise », sans préciser dans quel contexte et auprès de qui ces critiques auraient été émises, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé l'abus qu'aurait commis M. X... de l'exercice de sa liberté d'expression, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1121-1, L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve, la cour d'appel, sans inverser la charge de la preuve, a estimé que la rupture était intervenue suivant la lettre de licenciement en date du 29 février 2012 ;

Attendu, ensuite, qu'ayant relevé qu'alors qu'il avait été précisément informé que les ventes hors groupe réalisées par lui étaient soumises à un accord préalable de sa hiérarchie, le salarié avait procédé à quatre reprises à des ventes hors groupe sans requérir l'accord de sa hiérarchie, la cour d'appel, qui a pu décider que ce comportement rendait impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

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

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR déclaré nul l'avenant au contrat de travail de Monsieur X... en date du 5 janvier 2011, d'AVOIR rejeté ses demandes tendant à

l'application dudit avenant et la condamnation de la société GALLOO LITTORAL à lui payer une somme de 142. 569, 60 €, outre les congés payés afférents, ainsi que d'AVOIR prononcé la nullité de la clause de non concurrence telle qu'elle résulte du contrat de travail de Monsieur X... et d'AVOIR condamné la société GALLOO LITTORAL à lui payer une somme de 12. 000 € à titre de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la validité de l'avenant du contrat de travail de M. X... en date du 5 janvier 2011 portant sur la clause de non-concurrence : Que suivant avenant du 30 décembre 2010, M. X... a été promu directeur commercial de l'entreprise, avec le statut de cadre ; Que la convention, passée entre M. Y..., alors Président de l'entreprise et le salarié, prévoit une clause de non concurrence portant sur les arrondissements de Calais, Boulogne et Dunkerque ; Qu'il était prévu en contrepartie un indemnité spéciale forfaitaire égale à « 100 % du salaire moyen mensuel perçu par le salarié au cours des 24 derniers mois de présence dans la société, payable en une fois ; Que le montant de l'indemnité à percevoir par le salarié, très précisément établi, ne nécessite aucune interprétation ; toutefois 5 jours après, par acte sous seing privé du 5 janvier 2011, les signataires de cet engagement ont souscrit un nouvel avenant visant à « compléter l'accord du 30 décembre précédant », en ces termes : « L'article 7. 3 prévoit le paiement à M. X... d'une somme totale équivalente à 24 mois de salaires moyens cumulés (soit 24 x salaires des 24 derniers mois) sans limiter dans le temps la durée de la clause de non-concurrence (par oubli lors de la rédaction). Il est précisé que cette clause de non-concurrence est limitée à une durée de 24 mois après le départ de M. X... de l'entreprise (...) » ; Que les dispositions du contrat du 30 décembre 2011 se sont vues profondément modifiées par l'effet de cet avenant quant au montant de l'indemnité à verser au salarié ; que ces dispositions conventionnelles ont été souscrites alors que M. Y... était sur le point de renoncer à ses mandats de dirigeant et de céder la totalité de ses parts sociales ; Qu'à la date de sa signature, la situation de l'entreprise ne lui permettait pas de telles largesses ; Qu'en effet, s'il résulte du bilan de la Société GALLOO LITTORAL au 31 décembre 2010 que l'entreprise disposait d'une trésorerie non négligeable, résultant en majorité de l'apport de ses partenaires, il n'en demeure pas moins qu'elle devait faire face à un compte de résultat très nettement déficitaire (130. 492 euros contre un résultat positif de 230. 198 euros l'année précédente, alors que 2 autres société du groupe que dirigeait M. Y... accusaient des pertes de l'ordre de 6. 160. 000 euros et 1. 870. 000 euros ; « que le versement d'une indemnité aussi importante en une seule fois au profit de M. X... a nécessairement pour conséquence d'amoindrir considérablement le caractère coercitif de la clause ; Qu'en effet, l'employeur ne peut plus à l'avenir retenir les subsides dus au salarié en cas de violation de la clause de non concurrence ; Que les modifications opérées par l'avenant du 5 janvier 2011 ont pour effet de rendre complètement disproportionnées les obligations pesant sur les parties, non seulement au regard du montant de l'indemnisation à verser en une fois par rapport à l'étendue géographique très limitée de cette clause mais aussi au regard des pratiques instaurées par M. Y... au sein de l'entreprise ; Que c'est ainsi qu'au cours des années précédentes, en 2004 et 2005, l'employeur démontre que le même M. Y... a souscrit avec les salariés des entreprises du groupe des clauses de non concurrence fixant l'indemnité à verser mensuellement à 1/ 6ème du salaire mensuel, pour l'interdiction d'exercer portant non pas sur l'arrondissement de 3 villes mais sur 6 voire sur 8 départements ; qu'au surplus, l'importance des sommes que M. X... est amené à percevoir en vertu de l'avenant du 5 janvier 2011 a pour effet de rendre dérisoire la pénalité due à l'employeur en cas de violation par le salarié de ses obligations ; Qu'il serait alors redevable d'une somme de 10. 000 euros, pour un encaissement préalable à son profit de 142. 569 euros, outre les congés payés y afférents ; Qu'il se déduit de l'ensemble de ces éléments que l'avantage premier que le salarié retire de cet avenant consiste à lui permettre d'encaisser immédiatement une somme particulièrement imposante Que par l'effet de l'avenant modificatif du 5 janvier 2011, ce montant s'est trouvé complètement disproportionné non

seulement au regard du très faible périmètre de la zone protégée par niais aussi au regard des usages habituels du groupe en la matière ; Qu'il s'en suit que l'avenant du 5 janvier 2011 avait en réalité pour objet non pas d'assurer une réelle protection de l'entreprise contre la concurrence d'un cadre commercial salarié, mais de lui faire bénéficier immédiatement d'un capital de l'ordre de 142. 500 euros, en cas de rupture de son contrat de travail et ce quelles que soient les conditions de la rupture de son contrat de travail, Qu'il s'en déduit que cet avenant est entaché de nullité au sens de l'article 1131 du code civil ; Que M. X... n'est donc pas fondé à en réclamer l'exécution ; Sur la nullité de la clause de non concurrence telle qu'elle résulte du contrat de travail de M. X... : Que la clause de non concurrence insérée dans l'avenant au contrat de travail de M. X... en date du 30 décembre 2010 ne précise pas de durée à l'interdiction mise à la charge du salarié ; Qu'il s'en suit que cette disposition est entachée de nullité, et qu'elle lui cause nécessairement préjudice ; Qu'eu égard aux clauses conclues habituellement au sein du groupe auquel l'employeur appartient, au fait que l'interdiction aurait conduit à chercher un emploi en dehors de l'arrondissement de 3 villes, il lui sera alloué à ce titre à M. X... la somme de 12. 000 euros » ;

ALORS, D'UNE PART, QUE les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ; que le fait de vouloir assurer une indemnité en cas de départ constitue une cause licite des stipulations en ce sens du contrat de travail ; qu'en l'espèce, l'avenant du 5 janvier 2011 conclu six jours après que Monsieur X..., alors commercial, a été promu directeur commercial de trois sites de la société GALLOO LITTORAL par avenant du 30 décembre 2010, ce qui justifiait tant l'augmentation de sa rémunération que le renforcement de ses obligations de non-concurrence, et était requis pour corriger les irrégularités affectant la clause de non-concurrence figurant dans le premier avenant et dont l'arrêt a constaté la nullité ; qu'en affirmant pourtant que l'avenant du 5 janvier 2011 était nul, au motif qu'il aurait en réalité eu pour objet de faire bénéficier Monsieur X... d'un capital de 142. 500 € en cas de rupture de son contrat de travail quelles que soient les conditions de la rupture de son contrat de travail, sans caractériser l'absence de contrepartie à une telle clause pour l'entreprise ou son illicéité, la cour d'appel a violé les articles 1131 et 1134 du Code civil.

ALORS, D'AUTRE PART, QU'est pourvue d'une cause licite, la clause contractuelle par laquelle l'employeur s'engage à verser en une fois au salarié le versement d'une indemnité correspondant à 24 mois de salaire, en contrepartie du respect, pendant une durée équivalente, d'une obligation de non-concurrence ; qu'en considérant que le caractère prétendument excessif du montant de cette indemnité au regard de la situation de l'entreprise l'autorisait à prononcer la nullité de la clause, sans constater l'existence d'un vice du consentement ni même que la clause litigieuse faisait échec au pouvoir de résiliation unilatéral de l'employeur, la cour d'appel a violé par fausse application les articles 1131 et 1134 du Code civil ;

ALORS, PLUS SUBSIDIAIREMENT, QUE seul le salarié est fondé à solliciter la nullité d'une clause de non concurrence ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a considéré que la nullité de l'avenant du 5 janvier 2011 entraînait de plein droit la nullité de la clause de non-concurrence figurant dans le contrat de travail de Monsieur X..., de telle sorte que celui-ci pouvait seulement prétendre à des dommages et intérêts « eu égard aux clauses conclues habituellement au sein du groupe auquel l'employeur appartient, au fait que l'interdiction aurait conduit à rechercher un emploi en dehors de l'arrondissement de trois villes » ; qu'en se prononçant ainsi par des motifs inopérants, sans rechercher la durée pendant laquelle Monsieur X... avait respecté la clause de non-concurrence initiale, de telle sorte qu'il pouvait a minima prétendre être indemnisé sur une base d'un mois de salaire par mois pendant lesquels il avait respecté son obligation de non-concurrence, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du Code du travail, ensemble l'article 1134 du Code civil.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Monsieur X...

était fondé sur une faute grave et d'AVOIR rejeté les demandes formées par ce dernier à titre de rappel de salaire pendant la période de mise à pied, d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité de licenciement et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE « Sur le bien-fondé du licenciement : que M. X... soutient que son contrat de travail a été rompu par l'effet d'un courrier daté du 28 février 2012, la veille de la lettre de licenciement, portant sur son droit au maintien à mutuelle au-delà de la rupture de son contrat de travail ; Que cependant, il n'est pas établi que ce courrier soit parvenu au salarié par un pli distinct de celui envoyé dans le cadre de la notification du licenciement ; Qu'il s'ensuit que la seule production de cette pièce ne suffit pas à démontrer que la rupture du contrat de travail de M. X... est intervenue le 28 février 2012 sans lettre de licenciement ; Que le moyen est donc inopérant ; que par un avenant du 30 décembre 2010, M. X... a été promu au poste de directeur commercial catégorie cadre, échelon A, niveau VII, coefficient 660 de la convention collective des industries de commerces de la récupération et de recyclage ; Qu'il percevait à ce titre un salaire mensuel de 4. 950 euros ; Qu'il était entre autre amené :- à présenter aux fournisseurs des produits et services offerts par l'entreprise,- à recueillir auprès de la clientèle toute information sur ses besoins,- à suivre les opérations dans sur le plan administratif que technique et commercial, et à assurer le contact avec les clients jusqu'à l'obtention de la commande menée à bonne fin,- à agir « suivant les instructions et sous le contrôle permanent du président » ; Que le salarié devait assurer « ces fonctions dans le cadre des directives qui lui sont données par M. le Président » ; Que la Société GALLOO LITTORAL a été l'objet de profonds bouleversements pour avoir été intégré un groupe particulièrement imposant, comprenant 19 sociétés en Belgique et 31 sociétés en France ; Que l'intégration de l'entreprise à un groupe de grande ampleur amenait nécessairement la Société GALLOO LITTORAL à adapter son organigramme à la structure qu'elle intégrait ; Que c'est ainsi que fin novembre 2011, l'employeur a proposé à M. X..., une modification de son contrat de travail, en lui proposant le poste directeur du site de Dunkerque, Que par un courrier du 6 décembre 2011, M. X... lui a fait savoir que s'il ne voyait pas « d'opposition à devenir directeur du site de Dunkerque, sous réserve de conserver sa classification ; Que la Société GALLOO LITTORAL lui a proposé un nouvel avenant, moyennant un salaire total de l'ordre de 5. 713, 56 euros qu'il a refusé ; Que la classification proposée au regard de la nouvelle nomenclature conventionnelle correspondait aux fonctions que le salarié était amené à exercer ; Qu'il s'en déduit que la proposition formée à M. X... n'était pas destinée à l'écartier de l'entreprise ; Qu'après avoir été dirigée par M. Y..., la Société a eu la Société ALMETAL France pour Président ; Que M. Rik A..., directeur général délégué et administrateur de la Société GALLOO LITTORAL jouait nécessairement un rôle essentiel dans la direction de l'entreprise ; Que le maintien de sa mission de directeur commercial par l'effet de son refus de la proposition de modification de son contrat de travail, ne le dispensait pas de répondre à de nouvelles sollicitations, autres que celle données précédemment, dans le cadre d'une nouvelle politique managériale ; Que même si le contrat de travail de M. X... disposait qu'il devait agir « suivant les instructions et sous le contrôle permanent du président », cette clause ne dispensait pas pour autant le salarié de répondre aux sollicitations des autres dirigeants de l'entreprise, en ce compris dans le cadre de sa mission de directeur commercial ; que par un courrier électronique du 27 janvier 2012, M. Christophe Z..., du groupe GALLO RECYCLING, a demandé à ce que les ventes hors groupe soient effectuées par lui, afin d'obtenir un accord et qu'en aucun cas il ne pouvait être pris d'engagement sans l'avoir consulté ; Que dans le cadre d'un courrier recommandé du 1er février 2012, portant l'entête de la Société GALLOO LITTORAL, M. Rik A... a constaté que M. X... avait effectué à plusieurs reprises des ventes en dehors du groupe, sans requérir l'accord préalable de sa hiérarchie ; Qu'il s'en déduit que les préconisations données par M. Z... avaient l'aval de la direction de GALLOO LITTORAL ; Que malgré cette mise en garde, M. X... a perduré en ce sens à 4 reprises ; Que malgré

une simple demande d'information formée par M. B..., sur le prix d'une vente, M. X... a répondu qu'il était directement rattaché au Président, et qu'il n'avait aucune information à lui transmettre ; Que ces sollicitations n'avaient pas en soi pour effet de remettre en cause les conditions d'exécution de la mission du salarié ; Que la qualité de directeur commercial du salarié ne l'autorisait pas à faire fi de directives clairement définies ; Qu'il n'était pas plus autorisé comme il l'a fait à critiquer la politique de l'entreprise, en soutenant, sans pour autant l'établir, que le groupe comptait favoriser des ventes à un coût moindre au profit des entités belges du groupe, au détriment de l'intérêt de son employeur, en faisant état de spoliation ; Que cette attitude est caractéristique d'une insubordination manifeste face à la nouvelle politique menée par l'employeur et par le groupe ; Que ce manquement caractérisé rendait impossible le contrat de travail de M. X... en ce compris pendant la durée du préavis ; Qu'il s'en suit que son licenciement est fondé sur une faute grave ; Qu'il doit donc être débouté de ses demandes y afférentes » ;

1°) ALORS QUE seuls les faits anormaux doivent être prouvés ; qu'en l'espèce, Monsieur X... alléguait avoir reçu de la société GALLOO LITTORAL un courrier daté du 28 février faisant état de la rupture de son contrat de travail, puis sa lettre de licenciement datée du 29 février 2012 par un second pli ; qu'en reprochant à l'exposant de ne pas prouver avoir reçu le premier courrier avant le second, bien que cela s'induisse normalement des dates mêmes des courriers, de sorte qu'il appartenait à l'employeur de prouver que, contrairement aux apparences, les deux courriers avaient été adressés dans un même pli à Monsieur X..., la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et violé l'article 1315 du Code civil, ensemble l'article 9 du Code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE l'employeur ne pouvant pas imposer au salarié une modification de son contrat de travail, le fait pour ce dernier de refuser une proposition de modification n'est pas fautif ; qu'en l'espèce, la société GALLOO LITTORALE a proposé à Monsieur X... une modification de son contrat de travail consistant dans la modification de ses fonctions, la réduction du périmètre de ses tâches de trois sites à un seul site, une baisse de sa classification et la modification de son niveau hiérarchique, celui-ci devant recevoir ses instructions de « son responsable de service ou de toute personne s'y substituant » et non plus seulement du président ; qu'en considérant que Monsieur X... avait commis une faute grave en refusant de se soumettre aux instructions que lui avait donné Monsieur Z..., simple « responsable cluster » appartenant à la société GALLOO RECYCLING, lui interdisant de traiter seul les ventes hors groupe, sans rechercher si lesdites instructions ne constituaient pas une atteinte aux fonctions, aux tâches et à la classification de Monsieur X..., directeur commercial de la société, passant outre son refus de modification de son contrat de travail qui se trouvait ainsi être la cause réelle de son licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du Code du travail ;

3°) ALORS QUE le salarié jouit dans l'entreprise de sa liberté d'expression, dont l'exercice ne peut constituer une faute qu'en cas d'abus et qui lui permet de critiquer le fonctionnement de l'entreprise ; qu'en l'espèce, en affirmant que Monsieur X... n'était « pas autorisé comme il l'a fait à critiquer la politique de l'entreprise », sans préciser dans quel contexte et auprès de qui ces critiques auraient été émises, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé l'abus qu'aurait commis Monsieur X... de l'exercice de sa liberté d'expression, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1121-1, L. 1234-1 et L. 1234-5 du Code du travail.

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Douai , du 28 mars 2014