

Cass. soc., 31-03-2021, n° 19-23.144, F-D, Cassation

Article, 1134, C. civ.

Ordonnance, 2016-131, 10-02-2016

Article, L1234-5, C. trav.

Article, L1234-1, C. trav.

Article, L1234-9, C. trav.

Faute grave

Vie personnelle

Licenciement disciplinaire

Contrat de travail

Cause sérieuse

soc.

COUR DE CASSATION

Audience publique du 31 mars 2021

Mme LEPRIEUR, conseiller doyen

faisant fonction de président

Pourvoi n° Z 19-23.144

RÉPUBLIQUE

IK

Cassation

Arrêt n° 389 F-D

FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE,

DU 31 MARS 2021

La société Caixa Geral de Depositos, dont le siège est avenida Joao XXI n° 63, 1000-300 Lisboa (Portugal), ayant un établissement immatriculé en France, 38-40 rue de Provence, 75009 Paris, a formé le pourvoi n° Z 19-23.144 contre l'arrêt rendu le 7 août 2019 par la cour d'appel de Versailles (15° chambre), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. Aa A, domicilié,,

2°/ à Pôle emploi, dont le siège est Le Cinétic, 1 à 5 avenue du docteur Gley, 75020 Paris,

défendeurs à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Mariette, conseiller, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Caixa Geral de Depositos, de la SCP Ricard, Bendel-Vasseur, Ghnassia, avocat de M. A, après débats en l'audience publique du 9 février 2021 où étaient présents Mme Leprieur, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Mariette, conseiller rapporteur, M. Barincou, conseiller, et Mme Dumont, greffier de chambre,

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

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 7 août 2019), M. A a été engagé, le 30 août 2001, par la Banque Franco-Portugaise, aux droits de laquelle vient la société Caixa Geral de Depositos (la société), en qualité d'adjoint chef d'agence, avant d'être nommé, en novembre 2001, chef

2. || a été licencié, le 15 janvier 2015, pour faute grave, son employeur lui reprochant d'avoir bénéficié de cadeaux particulièrement importants de la part d'un client de l'agence dont il assumait la direction.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa deuxième branche

Enoncé du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, de le condamner à verser des sommes à titre de rappel de salaires et congés payés afférents durant la période de mise à pied, d'indemnité conventionnelle de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'ordonner le remboursement aux organismes concernés des indemnités de chômage versées au salarié à concurrence de 3 mois, alors « que l'article 10 du code de bonne conduite de la société, intitulé « interdiction d'acceptation d'avantages » dispose : "les collaborateurs de la CGD sont tenus à l'obligation de ne pas accepter ou solliciter un quelconque avantage incluant prêt, cadeaux, ou autres profits émanant de personnes avec lesquelles ils entrent en relation et/ou sont en contact direct dans l'exercice de leurs relations professionnelles" ; que le document intitulé "gestion des conflits d'intérêts liés à l'activité bancaire", précise que "le fait qu'un collaborateur accepte un cadeau ou un avantage matériel ou immatériel d'un client (...) peut conduire à une situation de conflits d'intérêts" ;

que le manuel de conformité ajoute, dans son article 3,

que « les collaborateurs ne doivent pas (...) accepter (...) des cadeaux excessifs [de] clients (...) » ; que la lettre de licenciement reprochait au salarié son acceptation de tels « cadeaux », de la part d'un client de l'agence qu'il dirigeait ; qu'en retenant que l'employeur n'établissait pas que M. A avait manqué aux règles de conflit d'intérêts pas plus qu'au code de bonne conduite de la banque "qui n'interdit nullement de faire appel à des artisans accessoirement clients de la banque, pour des besoins privés", quand la lettre de licenciement reprochait l'acceptation de cadeaux gratuits et renvoyait à des règles internes le prohibant effectivement, la cour d'appel, de ce chef également, statué par des motifs inopérants et violé les articles L. 1222-1, L. 1232-1, L1232-6, L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1235-1 et L. 1235-3 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige, ensemble l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, les articles L. 1234-1, L. 1234-5 du code du travail et l'article L. 1234-9 du même code dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 :

4. Un motif tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement disciplinaire s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

5. Pour retenir que le licenciement était dénué de cause réelle et sérieuse, l'arrêt, après avoir constaté qu'il ressortait du rapport d'enquête interne qu'un client de l'agence dirigée par le salarié avait réalisé, au cours de l'année 2011, des travaux dans cinq biens immobiliers appartenant à ce dernier et avait en outre cédé son véhicule à une société dont le gérant était le salarié, lequel n'avait jamais payé ni les travaux réalisés ni le véhicule, énonce que ces faits ne concernent aucunement l'emploi qu'il occupait auprès de la banque employeur ni sa relation de travail, dès lors qu'ils s'inscrivent dans le cadre de sa sphère privée et non professionnelle.

6. Il ajoute qu'à supposer que ces faits soient établis et jugés, ce qui n'est pas démontré, le fait que la victime supposée ait été cliente de la banque et ait relevé du portefeuille de clientèle attribué au salarié, ne présente pas un lien de causalité suffisant permettant à l'employeur d'affirmer qu'il aurait ainsi manqué au code de bonne conduite de la banque qui n'interdit nullement de faire appel à des artisans accessoirement clients de la banque, pour des besoins privés, ni en quoi il y aurait eu conflit d'intérêt, ni même manquement au règlement intérieur de la banque.

7.11 souligne également que les faits qui relèvent de la vie personnelle des salariés ne peuvent constituer une faute dans les relations de travail que si l'employeur démontre qu'ils sont à l'origine d'un trouble dans l'entreprise et qu'il n'est nullement soutenu ni démontré par la société que les échanges de nature privée entre le salarié et le client aient empiété sur le temps de travail de l'intéressé, pour en conclure que l'employeur ne rapporte pas la preuve qui lui incombe de la consistance de la faute grave qu'il invoque à l'appui du licenciement.

8. En se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, sans rechercher, comme il lui était demandé, si l'acceptation de cadeaux importants de la part d'un client de l'agence dont il assumait la direction, à la supposer établie, ne constituait pas un manquement du salarié aux obligations découlant de son contrat de travail et plus précisément au code de bonne de conduite en vigueur au sein de l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Portée et conséquences de la cassation

9. La cassation de l'arrêt entraîne, par application des dispositions de l'article 625, alinéa 2, du code de procédure civile, sans qu'il y ait lieu à une nouvelle décision, l'annulation par voie de conséquence de l'arrêt qui l'a rectifié.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 7 août 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Versailles autrement composée ;

Condamne M. A aux dépens ;

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

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par

le président en son audience publique du trente et un mars deux mille vingt

etun.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Caixa Geral de Depositos

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Monsieur A était sans cause réelle et sérieuse, d'AVOIR condamné la société CAIXA GERAL DE DEPOSITOS à lui verser les sommes de 9.347,48 € à titre de rappel de salaires durant la période de mise à pied et elle de 934,75 € au titre des congés payés y afférents, 20.692,88 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, 56.822 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 3.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, d'AVOIR ordonné le remboursement par la société CAIXA GERAL DE DEPOSITOS aux organismes concernés des indemnités de chômage qu'ils ont versées le cas échéant à Monsieur A à compter du jour de son licenciement, et ce à concurrence de 3 mois,

AUX MOTIFS QU' « aux termes de la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige, la société Caixa Geral de Depositos reproche au salarié d'avoir manqué à ses obligations professionnelles dans le domaine de la déontologie en n'assurant pas une indépendance entre ses intérêts personnels et ceux de la clientèle et en privilégiant ses intérêts personnels sur ceux du client et ceux de la banque, et en participant à une opération de corruption. En application de l'article L. 1232 1 du code du travail, tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. La faute grave s'entend d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de l'existence d'une faute grave. A titre liminaire, il convient de rappeler que la datation des faits dans la lettre de licenciement n'est pas nécessaire et qu'il suffit que le grief soit matériellement véritable. Il est reproché au salarié aux termes de la lettre de licenciement du 15 janvier 2015 : "Vous avez manqué à vos obligations professionnelles particulièrement dans le domaine de la déontologie en n'assurant pas une indépendance entre vos intérêts personnels et ceux de la clientèle que vous gérez et en privilégiant vos intérêts personnels sur ceux du client et ceux de la banque, voire même en participant à une opération de corruption. Il vous est en effet reproché d'avoir bénéficié gratuitement de biens et services à tout le moins en 2011 de la part d'un client de l'agence de Saint Germain en Laye alors que vous en étiez le directeur. Fin novembre 2014, Monsieur Ab B a en effet révélé avoir effectué sans jamais en être payé divers travaux dans des biens immobiliers vous appartenant, dont votre résidence principale. Ces travaux ont impliqué la fourniture de matériaux et leur coût avec ces fournitures, est de l'ordre de 180.000 euros selon les indications du client. et compris entre 50 et 70.000 euros selon vos affirmations. S'y est ajoutée la cession à votre bénéficiaire, et toujours à titre gratuit, d'un véhicule automobile d'occasion. Après avoir reconnu ces faits par écrit, vous avez ensuite entendu faire valoir que ces travaux avaient été exécutés à la seule initiative du client et sans votre accord mais que vous en attendiez les factures pour les régler. L'exécution de ces travaux dans vos biens immobiliers dont votre domicile sans votre accord n'est pas crédible. L'absence de tout paiement même partiel ou même de toute tentative de paiement au cours de ces dernières années et notamment de relances du client pour le payer si on doit souscrire à votre thèse, démontrent également l'absence de toute crédibilité de vos affirmations. Il ressort donc de l'examen de ces faits que vous avez, sans jamais en informer votre hiérarchie, à tout le moins bénéficié, voire sollicité, des cadeaux particulièrement importants quelle que soit l'évaluation retenue, de la part d'un client de l'agence que vous dirigiez. Vous étiez alors en situation d'influer ou de le laisser croire, sur la gestion des comptes de client. Ces faits particulièrement graves de la part d'un cadre de votre niveau, astreint à un devoir d'exemplarité, ne permettent pas la poursuite de votre contrat de travail. Votre licenciement intervient pour fautes graves sans préavis ni indemnité." M. A a été licencié pour faute grave pour manquement à ses obligations déontologiques, l'employeur lui faisant grief de

bénéficier gratuitement de biens et services de la part d'un client de l'agence de Saint Germain en Laye avec lequel il était en situation d'influer, ou de le laisser croire, sur la gestion de ses comptes. Les griefs formulés à l'encontre de M. A dans la lettre de licenciement ressortent principalement d'un rapport d'audit réalisé par la société Caixa Geral de Depositos et des pièces qui y sont annexées. Il ressort de ce rapport d'enquête interne que la société CAE CONSTRUCTION que dirige M. B a réalisé des travaux dans 5 biens immobiliers appartenant à M. A au cours de l'année 2011. Le 13 avril 2011, M. B a en outre cédé son véhicule Mercedes Vito à la société THONY MAXELLE, dont le gérant est M. A. M. A n'a jamais payé M. B pour les travaux réalisés ni pour la cession du véhicule. Ces faits, dont il n'est pas justifié par la société Caixa Geral de Depositos qu'ils aient donné lieu à des poursuites pénales et à des condamnations de M. A, ne concernent aucunement l'emploi occupé par le salarié auprès de la banque employeur ni sa relation de travail, dès lors qu'ils s'inscrivent dans le cadre de sa sphère privée et non professionnelle. A supposer encore que ces faits soient établis et jugés, ce qui n'est pas démontré, le fait que la victime supposée ait été cliente de la banque et ait relevé du portefeuille de clientèle attribué à M. A, ne présente pas un lien de causalité suffisant permettant à l'employeur d'affirmer que M. A aurait ainsi manqué au code de bonne conduite de la banque qui n'interdit nullement de faire appel à des artisans accessoirement clients de la banque, pour des besoins privés, ni en quoi il y aurait eu conflit d'intérêt, ni même manquement au règlement intérieur de la banque. La cour constate que les déclarations de la société Caixa Geral de Depositos ne sont corroborées par aucun procès verbal d'audition de M. A de sorte qu'elles reposent essentiellement sur une version des faits donnée par M. B. Or, les faits qui relèvent de la vie personnelle des salariés ne peuvent constituer une faute dans les relations de travail que si l'employeur démontre qu'ils sont à l'origine d'un trouble dans l'entreprise. Par ailleurs, il n'est nullement soutenu ni démontré par la société Caixa Geral de Depositos que les échanges de nature privée entre M. A et M. B aient empiété sur son temps de travail. Dès lors, l'employeur ne rapporte pas la preuve qui lui incombe de la consistance de la faute grave qu'il invoque à l'appui du licenciement de M. A. Il s'en déduit que le licenciement de M. A est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Le jugement déféré mérite une infirmation. Sur la mise à pied conservatoire, M. A aurait dû bénéficier du paiement de sa période de mise à pied conservatoire du 19 décembre 2014 au 12 février 2015, soit : $5.341,42 \times 1 \text{ mois et } 3/4 \text{ mois} = 5.341,42 + 4.006,06 \text{ euros} = 9.347,48 \text{ euros}$, Il est bien fondé à solliciter la condamnation de la société Caixa Geral de Depositos à lui payer la somme de 9.347,48 euros au titre de sa période de mise à pied et celle de 934,75 euros à titre de congés payés y afférent. Sur l'indemnité conventionnelle de licenciement, Aux termes de son contrat incluant les 3 mois de préavis, M. A avait une ancienneté de 13 ans et 8 mois. L'indemnité conventionnelle de licenciement doit il être calculée en faisant application de l'article 26-2 de la convention collective de la banque qui prévoit que la mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/13ème du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des douze derniers mois civils précédant la rupture du contrat de travail ». Le salaire de base annuel de M. A est égal à 56.043,24 euros (4.670,27 euros X 12). Dès lors, M. A peut prétendre à une indemnité conventionnelle de licenciement égale à 20.692,88 euros ($56.043,24 / 13 \times 1/5 \times 24$). Il demeure bien fondé à solliciter la condamnation de la société Caixa Geral de Depositos à lui payer la somme de 20.692,88 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement. Sur les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, M. A avait une ancienneté de 13 ans et 8 mois et percevait avant son licenciement la somme de 4.670,27 euros par mois. M. A a créé sa propre société de courtage en assurances le 23 mars 2015, deux mois après son licenciement. Il ne verse pas ses avis d'imposition sur les revenus ni aucun justificatif Pôle emploi postérieur au mois de novembre 2015. La cour dispose des éléments d'appréciation suffisants pour évaluer son préjudice et condamner la société Caixa Geral de Depositos à lui payer la somme de 56.822,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Sur le remboursement des indemnités de chômage, En application de l'article L. 1235-4 du code du travail, il y a lieu d'ordonner le remboursement par la société aux organismes concernés, parties au litige par l'effet de la loi, des indemnités de chômage qu'ils ont versées le cas échéant à M. A à compter du jour de son licenciement, et ce à concurrence de 3 mois »>

1. ALORS QUE l'obligation de loyauté, à laquelle le salarié demeure tenu durant sa vie personnelle, lui interdit de profiter de ses fonctions pour en retirer des avantages personnels ; que commet une faute grave le directeur d'une agence bancaire qui fait réaliser ou à tout le moins bénéficie, dans plusieurs de ses propriétés, de travaux importants et exécutés à titre totalement gratuit par un client de la banque, ainsi que de la cession, également gratuite, du véhicule de ce dernier ; que la lettre de licenciement reprochait à Monsieur A d'avoir, sans en informer sa hiérarchie et alors qu'il occupait le poste de directeur d'agence et était en position d'influer sur la gestion des comptes de Monsieur B ou à tout le moins de le laisser croire, bénéficié, voire sollicité, de la part de ce dernier, de travaux dans cinq de ses propriétés, représentant un coût de 180.000 selon Monsieur B et entre 50.000 et 70.000 € selon Monsieur A, cela à titre totalement gratuit, ainsi que de la cession, toujours gratuite, d'un véhicule automobile appartenant à ce même client; que la cour d'appel a constaté que les « griefs formulés à l'encontre de Monsieur A dans la lettre de licenciement ressortent principalement d'un rapport d'audit réalisé par la société CAIXA GERAL DE DEPOSITOS et des pièces qui y sont annexées ; il ressort de ce rapport d'enquête interne que la société CAE CONSTRUCTION que dirige Monsieur B a réalisé des travaux dans cinq biens immobiliers appartenant à Monsieur A au cours de l'année 2011 », que « le 13 avril 2011, Monsieur B a (...) cédé son véhicule Vito Mercedes à la société THONY MAXELLE, dont le gérant est Monsieur A », et enfin que « Monsieur A n'a jamais payé Monsieur B pour les travaux réalisés ni pour la cession du véhicule », qu'en l'état de ces constatations, la cour d'appel, pour dire le licenciement sans cause réelle, ni sérieuse, a retenu que « ces faits, dont il n'est pas justifié (...) qu'ils aient donné lieu à des poursuites pénales et à des condamnations(...), ne concernent aucunement l'emploi occupé par le salarié auprès de la banque employeur ni sa

relation de travail, dès lors qu'ils s'inscrivent dans le cadre de sa sphère privée et non professionnelle », que « les faits qui relèvent de la vie personnelle des salariés ne peuvent constituer une faute dans les relations de travail que si l'employeur démontre qu'ils sont à l'origine d'un trouble dans l'entreprise », et enfin « qu'il n'est nullement soutenu ni démontré (...) que les échanges de nature privée entre M. A et M. B aient empiété sur son temps de travail », qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants tirés de ce que les faits reprochés étaient relatifs à la vie personnelle du salarié et que l'employeur n'avait pas engagé de poursuites pénales quand elle avait constaté que Monsieur A avait, à une époque où il dirigeait l'agence bancaire de Saint Germain en Laye, bénéficié à titre gratuit de la part d'un client de ladite agence relevant de son portefeuille client, de travaux dans cinq de ses propriétés immobilières ainsi que de la cession, également gratuite, du véhicule de ce même client, ce qui était constitutif d'une faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1222-1, L. 1232-1, L1232-6, L. 1234-1, L.1234-5, L. 1234-9, L. 1235-1 et L. 1235-3 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige ;

2. ALORS QUE l'article 10 du code de bonne conduite de la société, intitulé « interdiction d'acceptation d'avantages » > dispose : « les collaborateurs de la CGD sont tenus à l'obligation de ne pas accepter ou solliciter un quelconque avantage incluant prêt, cadeaux, ou autres profits émanant de personnes avec lesquelles ils entrent en relation et/ou sont en contact direct dans l'exercice de leurs relations professionnelles » ; que le document intitulé « gestion des conflits d'intérêts liés à l'activité bancaire » >, précise que « le fait qu'un collaborateur accepte un cadeau ou un avantage matériel ou immatériel d'un client (...) peut conduire à une situation de conflits d'intérêts », que le manuel de conformité ajoute, dans son article 3, que les collaborateurs ne doivent pas (...) accepter (...) des cadeaux excessifs [de] clients (...) » ; que la lettre de licenciement reprochait au salarié son acceptation de tels « cadeaux » >, de la part d'un client de l'agence qu'il dirigeait ; qu'en retenant que l'employeur n'établissait pas que Monsieur A avait manqué aux règles de conflit d'intérêts, pas plus qu'au code de bonne conduite de la banque « qui n'interdit nullement de faire appel à des artisans accessoirement clients de la banque, pour des besoins privés », quand la lettre de licenciement reprochait l'acceptation de cadeaux gratuits et renvoyait à des règles internes le prohibant effectivement, la cour d'appel, de ce chef également, statué par des motifs inopérants et violé les articles L. 1222-1, L. 1232-1, L1232-6, L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1235-1 et L. 1235-3 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige, ensemble l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;

3. ALORS QUE dans l'hypothèse où, en considérant qu'« à supposer que ces faits soient établis et jugés, ce qui n'est pas démontré » et que « les déclarations de la CAIXA GERAL DE DEPOSITOS ne sont corroborées par aucun procès verbal d'audition de Monsieur A de sorte qu'elles reposent essentiellement sur une version des faits données par Monsieur B », la cour d'appel ait entendu retenir que les faits reprochés au soutien du licenciement, à savoir d'avoir sollicité ou à tout le moins bénéficié à titre gratuit de travaux dans cinq de ses propriétés immobilières dont sa résidence principale, outre de la cession, également, gratuite, d'un véhicule, n'auraient pas été établis, quand elle avait constaté qu'il ressortait du rapport d'audit que la société CAE CONSTRUCTIONS dirigée par Monsieur B avait, en 2011, réalisé des travaux dans cinq biens immobiliers appartenant à Monsieur A, que Monsieur B avait cédé son véhicule à Monsieur A le 13 avril 2011, et que ce dernier n'avait jamais payé Monsieur B ni pour les travaux, ni pour la cession du véhicule, la cour d'appel se serait contredite dans ses motifs et aurait ainsi violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4. ALORS en tout état de cause QU'à supposer qu'elle ait retenu que les faits invoqués au soutien du licenciement n'auraient pas été établis, quand Monsieur A n'avait jamais remis en cause la matérialité de ces faits, ne contestant nullement les travaux dont il avait bénéficié, à titre gratuit, de la part de Monsieur B, dans ses différentes propriétés, pas plus que le fait qu'il n'avait jamais payé à Monsieur B le véhicule que ce dernier lui avait cédé, se contentant de faire valoir que ces événements relevaient de sa vie privée, que les normes internes n'interdisaient pas de travailler avec des clients de la banque et que seuls les agents publics seraient susceptibles de se voir reprocher des actes de corruption, la cour d'appel aurait violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

5. ET ALORS QUE les juges ne peuvent dénaturer les documents de la cause ; que le rapport d'audit versé aux débats avait visé et comportait en ses annexes, outre les déclarations de Monsieur B, la liste de factures correspondant aux achats effectués par ce dernier pour procéder aux travaux dans les propriétés de Monsieur A, des photos le montrant, avec ses ouvriers, sur les propriétés de Monsieur A et permettant de visualiser ces dernières avant et après les travaux, les relevés de la situation des comptes de la société de Monsieur B à l'époque des faits, l'acte de cession de son véhicule de Monsieur B à Monsieur A, et la déclaration écrite de Monsieur A lors de l'enquête, aux termes de laquelle il recensait les travaux effectués à titre gratuit dans chacune de ses propriétés ; qu'en affirmant que les déclarations de la société CAIXA GERAL DE DEPOSITOS ne sont corroborées par aucun procès verbal d'audition de Monsieur A de sorte qu'elles reposent essentiellement sur une version des faits donnée par Monsieur B », la cour d'appel a dénaturé ledit rapport et ses annexes, en méconnaissance du principe suscit.