

**COUR D'APPEL  
DE  
VERSAILLES**

Extrait des minutes de Greffe  
de la Cour d'Appel de Versailles

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Code nac : 80A

**11e chambre**

**ARRÊT N° 121**

**CONTRADICTOIRE**

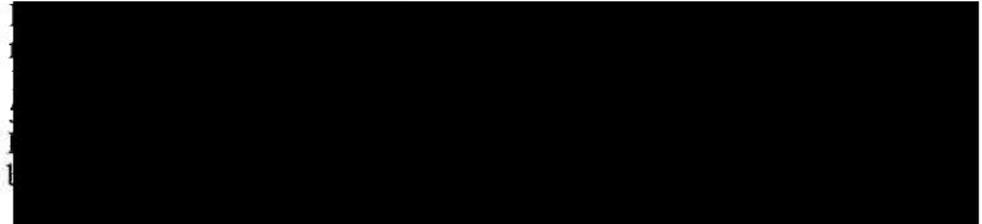
DU 10 MARS 2022

N° RG 20/02208

N° Portalis

DBV3-V-B7E-UCZN

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



**APPELANT**

AFFAIRE :



\*\*\*\*\*

**S.A.S. KONICA MINOLTA BUSINESS SOLUTIONS FRANCE  
(KMBSF)**



**S.A.S. KONICA  
MINOLTA BUSINESS  
SOLUTIONS FRANCE  
(KMBSF)**

**INTIMÉE**

\*\*\*\*\*

Décision déferée à la  
cour : Jugement rendu le  
7 septembre 2020 par le  
Conseil de Prud'hommes  
Formation paritaire de ST  
GERMAIN EN LAYE

Section : E

N° RG : F 19/00135

Copies exécutoires et certifiées  
conformes délivrées à :

**Me Christian DELUCCA**

**Me Eric SEGOND**

**Composition de la cour :**

En application des dispositions de l'article 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 28 janvier 2022 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Madame Bérange MEURANT, Conseiller chargé du rapport.

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

Madame Hélène PRUDHOMME, Présidente,  
Monsieur Eric LEGRIS, Conseiller,  
Madame Bérange MEURANT, Conseiller,

le : **10 MARS 2022**

**Greffier** lors des débats : Madame Dorothee MARCINEK

Le 1er septembre 2015, [REDACTED] était embauché par la SAS Konica Minolta Business Solutions France, ci-après dénommée la SAS KMBSF, en qualité de responsable support technique, par contrat à durée indéterminée.

Le contrat de travail était régi par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972.

Le 9 janvier 2019, [REDACTED] adressait un courrier à l'employeur afin de solliciter la régularisation de son contrat de travail par courrier, estimant que ses fonctions initiales avaient été modifiées au regard des nouvelles attributions confiées sous la responsabilité d'un nouveau supérieur hiérarchique.

Le 23 janvier 2019, le salarié était reçu par la directrice des ressources humaine qui lui indiquait que ses fonctions et son rattachement hiérarchique n'avaient pas été modifiés, de sorte que la rédaction d'un avenant n'apparaissait pas nécessaire. A cette occasion, l'employeur reprochait à [REDACTED] l'avoir déménagé en Bretagne, sans l'en informer. Il considérait que ce nouveau domicile n'était pas compatible avec son obligation de sécurité et les déplacements professionnels induits par l'activité du salarié. Il lui demandait de régulariser sa situation avant le 30 mai 2019.

Le 9 mai 2019, [REDACTED] saisissait le conseil des prud'hommes de Saint Germain en Laye afin d'obtenir la résiliation judiciaire du contrat de travail.

Le 30 mai 2019, la SAS KMBSF convoquait [REDACTED] à un entretien préalable en vue de son licenciement. L'entretien se déroulait le 14 juin 2019. Le 21 juin 2019, elle lui notifiait son licenciement pour cause réelle et sérieuse, en raison de la fixation de son domicile en un lieu trop éloigné de ses lieux d'activité professionnelle et en violation des stipulations de son contrat de travail.

**Vu le jugement du 7 septembre 2020 rendu en formation paritaire par le conseil de prud'hommes de Saint Germain en Laye qui a :**

- Dit qu'il n'y a pas lieu de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. [REDACTED]
- Dit que le licenciement de [REDACTED] est fondé,
- Débouté [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes,
- Débouté la société KMBSF de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- Laissé à la charge de [REDACTED] les dépens éventuels.

Vu l'appel régulièrement interjeté par [REDACTED] le 25 septembre 2020.

**Vu les conclusions de l'appelant, [REDACTED] notifiées le 21 novembre 2021 et soutenues à l'audience par son avocat** auxquelles il convient de se référer pour plus ample exposé, et par lesquelles il est demandé à la cour d'appel de :

- Infirmer le jugement en toutes ses dispositions,

Et, statuant de nouveau :

A titre principal :

- Prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de [REDACTED] aux torts de la société KMBSF,

- Dire que cette résiliation induit les conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse prenant effet le 21 juin 2019, date de la lettre de licenciement,

- Condamner la société KMBSF à verser à [REDACTED]

- la somme de 22 100 euros en réparation de son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,

- la somme de 55 250 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,

- la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- les intérêts légaux à compter de la date de saisine du conseil de prud'hommes,

A titre subsidiaire :

Si par extraordinaire la cour ne prononçait pas la résiliation judiciaire, il lui est alors demandé de :

- Dire le licenciement de [REDACTED] sans cause réelle et sérieuse et en conséquence

- Condamner la société KMBSF à verser à [REDACTED]

- la somme de 22 100 euros en réparation de son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,

- la somme de 55 250 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,

- la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- les intérêts légaux à compter de la date de saisine du conseil de prud'hommes,

**Vu les écritures de l'intimée, la SAS KMBSF, notifiées le 28 décembre 2021 et développées à l'audience par son avocat**, auxquelles il est aussi renvoyé pour plus ample exposé, et par lesquelles il est demandé à la cour d'appel de :

- Recevoir la Société KMBSF en ses demandes, fins et conclusions.

L'y disant bien fondée,

- Confirmer en toutes ses dispositions le jugement rendu le 7 septembre 2020 par le conseil de prud'hommes de Saint Germain en Laye.

Statuant à nouveau,

- Débouter [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes, fins et conclusions.

- Juger que le licenciement prononcé le 21 juin 2019 repose sur une cause réelle et sérieuse.

- Condamner [REDACTED] à payer à la Société KMBSF la somme de 15 000 euros de dommages et intérêts pour violation du principe du contradictoire et du principe de tenant à la loyauté de la preuve,

- Condamner [REDACTED] à payer à la Société KMBSF la somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

- Le condamner aux entiers dépens.

Vu l'ordonnance de clôture du 10 janvier 2022.

**SUR CE,**

**Sur le harcèlement moral**

L'employeur conteste le harcèlement moral ; il souligne que le salarié n'a pas saisi les instances représentatives du personnel et ajoute que le salarié ne justifie pas de son préjudice.

██████████ soutient avoir un harcèlement moral. Il invoque les faits suivants :

- avoir été sollicité par son supérieur hiérarchique durant ses arrêts maladie à plusieurs reprises, avant 9 heures et après 18 heures.

Au soutien de ses dires, ██████████ communique en pièce n°30 une série de courriels. La cour constate d'une part, que le salarié ne produit qu'un seul avis d'arrêt maladie (pièce n°38) pour la période courant du 4 au 9 février 2019, alors que les courriels ont été échangés d'octobre à décembre 2018. En outre, il ressort de la lecture de ces emails que, pour la majorité d'entre eux, ██████████ fait simplement partie d'une liste de diffusion, les messages n'appelant aucun travail effectif de la part du salarié. L'échange du 31 octobre 2018 à l'occasion duquel ██████████ a adressé un document à son supérieur hiérarchique ne répond pas à une demande de ce dernier, puisque c'est l'appelant qui, spontanément, lui propose la communication du document. Enfin, les autres messages sont en rapport avec son absence et la date de son retour au bureau. En l'absence de preuve d'une demande de travail effectif de la part du supérieur hiérarchique durant l'arrêt maladie, le fait n'apparaît pas établi.

- avoir été placé sous la hiérarchie d'un responsable technique produit du grade inférieur, M. ██████████ qui n'a eu de cesse de le rabaisser, puis avoir été rétrogradé, compte tenu de la promotion de ce supérieur hiérarchique au même poste que le sien de responsable support technique.

Au soutien de ses dires, ██████████ produit son contrat de travail, dont il ressort qu'il a été engagé au poste de responsable support technique et un courriel de M. ██████████ du 17 mars 2017 qui établit que ce dernier occupait la fonction de responsable équipe technique produits et que le salarié était placé sous sa responsabilité.

Concernant le comportement humiliant, ██████████ ne communique aucune pièce probante permettant de le démontrer. En effet, le courriel de ██████████ du 17 mars 2017 dont se prévaut ██████████ ne caractérise pas de volonté du supérieur hiérarchique de rabaisser son subordonné, s'agissant d'une réponse à une problématique relative au rattachement hiérarchique de ██████████ lui confirmant qu'il demeurerait sous sa responsabilité.

██████████ communique également un listing de salariés mentionnant son nom dans l'équipe des « RTP », responsables techniques produits et un courriel du directeur des ressources humaines du 24 avril 2018 indiquant : « *Nous avons le plaisir de vous informer des nominations suivantes : (...) ██████████ auparavant responsable équipe technique produits, est nommé responsable du support technique au sein de la direction support technique et centre de contact-direction supports et services clients* ». Le fait apparaît donc établi.

Cependant, comme rappelé *supra*, l'article L.1152-1 du code du travail définit le harcèlement moral comme des « *agissements répétés* » qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié, alors qu'un seul fait est établi.

Au surplus, l'employeur verse aux débats en pièce n°17 un organigramme qui établit que l'équipe managée par ██████████ en tant que responsable équipe technique produit ne comprenait pas que des responsables techniques produits, mais également des responsables support technique, des spécialistes supports pré-paramétrages, des administrateurs systèmes distants, tous placés au même niveau hiérarchique. Contrairement à ses dires, ██████████ n'était pas le seul responsable support technique dans l'équipe de ██████████ puisque « *D. Dor* » l'était également et le poste de responsable technique produit n'était manifestement pas hiérarchiquement inférieur à celui de responsable support technique.

Par ailleurs, il ressort des pièces produites que ██████████ a toujours été le supérieur hiérarchique de ██████████ en tant que responsable équipe technique produit, sans contestation de sa part. L'organigramme produit par l'employeur établit que ██████████ n'a pas été promu au même poste que ██████████ nonobstant les qualifications similaires, mais à un poste couvrant à la fois l'équipe technique produit, son ancien service, mais également l'équipe SSPS, dont le responsable est ██████████. Il s'est donc élevé d'un niveau hiérarchique par cette promotion. ██████████ ne saurait en déduire qu'il a été rétrogradé, alors qu'il a conservé des qualification, position, coefficient et salaires identiques. Comme le souligne l'employeur, il n'a simplement pas évolué.

Ainsi, l'employeur démontre ainsi que le fait matériellement établi par ██████████ est justifié par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Les demandes relatives au harcèlement doivent par conséquent être rejetées. Le jugement déféré est confirmé sur ce point.

## **Sur la rupture du contrat de travail**

### Sur la demande de résiliation judiciaire

Sur le fondement des articles 1217 et 1224 du code civil, il relève du pouvoir souverain des juges du fond d'apprécier si l'inexécution de certaines des dispositions résultant d'un contrat synallagmatique présente une gravité suffisante pour en justifier la résiliation.

██████████ invoque les manquements suivants :

- Sur le changement unilatéral du secteur géographique d'activité de ██████████

██████████ expose que son contrat de travail ne comporte aucune clause de mobilité, car l'article 3 ne fait référence qu'au « Cluster Sud », soit la France, l'Espagne, l'Italie et le Portugal, s'agissant d'un élément essentiel du contrat de travail. Il explique que l'employeur lui a imposé de nombreux déplacements hors de ce secteur, caractérisant la violation de son forfait en jours et des obligations liées à sa santé et à la sécurité des salariés. Il rappelle que la modification de son secteur d'intervention nécessitait son accord préalable et l'établissement d'un avenant. Il soutient que ce manquement justifie la résiliation de son contrat de travail.

L'article 3 du contrat de travail de ██████████ stipule qu'il est chargé de :

- « - Se déplacer sur tout le Cluster Sud en clientèle et en support local,
- Couvrir les produits types KIP – EFI – Jet Varnish – Ink Jet,
- S'assurer de la montée en compétence des techniciens services clients sur ces produits,
- Élaborer les lancements des produits ».

Le contrat de travail précise que cette liste « n'est ni limitative ni exhaustive » et que « la Société se réserve le droit de pouvoir en aménager le contenu dans la mesure où cet aménagement a un lien avec l'exécution des fonctions précitées, sans que cet aménagement ne constitue pour autant une modification substantielle du contrat de travail de ██████████  
██████████ accepte expressément par la signature des présentes ».

En outre, le contrat de travail prévoit à l'article 12 une clause, non pas de déplacements comme le prétend l'employeur, mais de « mobilité » qui stipule que : « Les fonctions de M. ██████████ impliquant de nombreux déplacements, celui-ci s'engage expressément à effectuer tous déplacements nécessaires à l'exercice de ses fonctions qui pourraient lui être demandés par son supérieur hiérarchique ».

Or, comme le souligne pertinemment le salarié, cette clause, tout comme l'article 3, ne permettent pas de définir de façon précise leur zone géographique d'application, alors que le salarié établit, par sa pièce n°8, s'être déplacé au-delà du « Cluster Sud », limité à la France, l'Espagne, le Portugal et l'Italie, en se rendant en Allemagne à plusieurs reprises et aux États-Unis.

Les voyages en Grèce, en Angleterre, en Suède ou encore au Japon ne sont justifiés par aucune pièce probante. Néanmoins, l'employeur reconnaît ces déplacements en pages 12 à 15 de ses écritures. Toutefois, la cour constate que la mise en œuvre par l'employeur de la clause de mobilité irrégulière a duré, selon les dires du salarié, de 2015 à 2019, de sorte qu'elle n'a manifestement pas rendu impossible la poursuite du contrat de travail. Si le salarié soutient s'être plaint régulièrement de ces déplacements hors secteur, aucun élément de preuve ne permet de confirmer ces dires.

Par ailleurs, s'agissant de la violation de son forfait en jours et des obligations liées à sa santé et à la sécurité des salariés, la cour constate que les quelques emails produits en pièce n°8 et les billets de trains communiqués en pièce n°12 ne permettent pas de caractériser les horaires et enchaînements de voyages invoqués par le salarié en pages 5 à 12. La cour relève qu'un nombre important de ces billets de train concerne le trajet entre Vannes et Paris Montparnasse, qui a été induit par le déménagement de [REDACTED] en Bretagne en 2018.

- Sur le changement d'affectation, de fonctions et de service

[REDACTED] explique par ailleurs avoir été embauché en qualité de responsable support technique, alors que son supérieur hiérarchique, [REDACTED] l'a classé d'office dans la catégorie de degré hiérarchique inférieur de responsable technique produit.

Cependant, pour les motifs précités, aucun manquement n'est caractérisé.

Par ailleurs, le salarié soutient s'être vu imposer par [REDACTED] à partir du 23 mars 2018, une nouvelle mission au service de la BEU (Business Europe) basé en Allemagne avec un nouveau manager [REDACTED] sans régularisation d'avenant à son contrat de travail malgré ses demandes.

Néanmoins, il ne ressort pas des pièces produites que le salarié a été contraint d'accepter la mission auprès de la BEU. Par ailleurs, si [REDACTED] évoque effectivement de « nouvelles prérogatives » du salarié au sein de ce service, il ne ressort d'aucune pièce qu'elles nécessitaient une modification du contrat de travail de [REDACTED]. L'appelant ne communique pas d'élément démontrant que le contenu des fonctions ou le lieu d'exécution de la prestation de travail ont été modifiés, alors que son rattachement hiérarchique à M. [REDACTED] a perduré. En effet, si [REDACTED] soutient avoir été soumis à un nouveau manager au sein de la BEU, [REDACTED] il ne communique aucune pièce émanant de ce dernier et les courriels invoqués par le salarié ne permettent pas de confirmer ses dires. En effet, ces messages de M. [REDACTED] n'évoquent qu'une affectation possible, en cours de discussion, de [REDACTED] et confirment que les dates de congés du salarié continuaient à être validées *in fine* par [REDACTED] seul :

- courriel du 17 avril 2018 : « *par contre, en ce qui te concerne, je serai amené à consulter BEU avant validation de tes congés, si ta future position se confirme chez eux. Je ne peux donc pas t'assurer que août sera accepté...* » ;

- courriel du 25 septembre 2018 : « *Pour répondre à ta question, je n'ai pour l'instant pas de retour sur la finalisation des discussions entre BF (Busines France) et BEU (Business Europe) concernant tes nouvelles prérogatives. Je me renseigne et si j'arrive à obtenir des infos je te tiens informé* ».

Le manquement n'apparaît ainsi pas établi, étant au surplus souligné que le salarié reconnaît en page 16 de ses écritures que son activité auprès de la BEU a duré plus d'une année.

Il ressort de ces éléments que [REDACTED] échoue à rapporter la preuve de manquement de l'employeur aux obligations issues du contrat de travail d'une gravité suffisante pour en justifier la résiliation.

Le jugement déféré sera confirmé en ce qu'il a débouté [REDACTED] de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

#### Sur le bien-fondé du licenciement

[REDACTED] conteste le bien-fondé de son licenciement. Il explique que l'employeur était informé de son déménagement depuis le mois de septembre 2018, comme le confirment notamment ses bulletins de salaire. Il soutient que son déménagement n'a pas entraîné d'allongement de son temps de trajet, qu'il conservait son pied à terre en région parisienne en cas de besoin, soulignant ne jamais avoir été en retard et qu'il a assumé tous les frais induits par son installation en Bretagne. Il considère que l'employeur ne peut arguer du souci de préserver sa santé, dès lors qu'il lui a imposé de nombreux déplacements en dehors de son secteur géographique contractuel, suivant un planning établi par son supérieur hiérarchique. Enfin, il conteste la violation alléguée de son contrat de travail, soulignant que la convention ne fixe aucune obligation concernant son domicile. Il rappelle qu'il passait moins de 17 % de son temps au siège de l'entreprise à Carrières sur Seine. Il se prévaut des dispositions de l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme qui protège le libre choix du domicile personnel et familial au titre du droit au respect du domicile.

L'employeur répond avoir découvert le 9 janvier 2019, à réception d'un courrier du salarié, que ce dernier avait déménagé en Bretagne, alors que son contrat de travail fixe son activité au siège de l'entreprise située à Carrières-Sur-Seine où se trouvent la Direction Support Technique et ses responsables hiérarchiques, ainsi que le show-room où sont présentés les différents produits de l'entreprise sur lesquels il intervenait. Il rappelle être tenu d'une obligation de sécurité vis-à-vis de son salarié et des dispositions impératives en matière de réglementation de la durée du travail. Il souligne qu'une domiciliation en Bretagne générerait d'importants frais de déplacements, qu'il n'avait pas vocation à rembourser.

L'article 13 alinéa 2 du contrat de travail rappelait enfin : « [REDACTED] sera affecté au sein du siège social sis, 365-367 route de Saint Germain – 78424 Carrières sur Seine Cedex ».

L'employeur ne peut sérieusement soutenir avoir découvert le déménagement de [REDACTED] en Bretagne à l'occasion de son courrier du 9 janvier 2019, alors que [REDACTED] en qualité de directrice gestion et administration du personnel, a signé le 28 novembre 2018 une attestation d'affiliation à la mutuelle de l'entreprise précisant l'adresse du salarié à Elven dans le Morbihan.

Néanmoins, il ressort du courriel de [REDACTED] du 20 février 2019 qu'à la suite d'une réunion organisée le 23 janvier 2019, l'employeur a informé le salarié de son désaccord quant à son déménagement au regard des contraintes supplémentaires de trajet imposées par la fixation par le salarié de son domicile en Bretagne. Afin de garantir sa sécurité, il lui a été demandé d'établir son domicile en région parisienne, ce que [REDACTED] a refusé de faire.

Contrairement à ce que soutient l'appelant, son déménagement du département de Seine et Marne vers la Bretagne, à Elven, à 442 kilomètres du lieu de travail à Carrières sur Seine a, à l'évidence, allongé son temps de trajet, pour se rendre au siège social de l'entreprise, puisqu'il était contraint d'assumer 4h30 de trajet par la route, ou 3h30 de train depuis la gare de Paris Montparnasse jusque Vannes. Il importe peu que l'activité du salarié se soit exercée à l'étranger, dès lors que le déménagement l'a également éloigné singulièrement des aéroports de Roissy ou d'Orly (*a minima* 3h30 en train). D'ailleurs, [REDACTED] père de jumeaux nouveaux nés (14 mai 2018), n'a pas manqué de demander son rattachement à l'agence bretonne de Saint Grégoire, en invoquant dans son mail du 19 février 2019 la fatigue générée par les trajets entre son nouveau domicile et Carrières sur Seine. Il a également souligné l'éloignement de son pied à terre chez son fils en région parisienne en Seine et Marne par rapport au siège social de l'entreprise.

Comme l'a pertinemment relevé le conseil de prud'hommes, cette distance excessive ne pouvait être acceptée par l'employeur compte tenu de son obligation de sécurité issue de l'article L.4121-1 du code du travail, mais également de celle incombant au salarié au titre de l'article L.4122-1 du même code. Les premiers juges ont également, à juste titre, rappelé que l'employeur est tenu de veiller au repos quotidien de son salarié et à l'équilibre entre sa vie familiale et sa vie professionnelle dans le cadre de la convention de forfait en jours à laquelle il était soumis. Alors que l'employeur justifie lui avoir demandé de régulariser sa situation pour le 30 mai 2019, [REDACTED] maintenu son domicile en Bretagne.

Comme indiqué *supra*, les pièces produites par le salarié ne permettent pas de démontrer qu'il a été astreint à des déplacements professionnels caractérisant un danger pour sa santé et sa sécurité durant la relation de travail.

Enfin, aucune atteinte disproportionnée au libre choix du domicile personnel et familial au titre du droit au respect du domicile, protégé par l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, n'apparaît caractérisée compte tenu de l'obligation essentielle de préservation de la santé et de la sécurité du salarié.

La faute reprochée à [REDACTED] est par conséquent établie. Elle constitue une cause réelle et sérieuse de son licenciement, de sorte que le jugement déféré doit être confirmé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande indemnitaire au titre de l'article L.1235-3 du code du travail.

### **Sur la demande reconventionnelle de la SAS KMBSF**

La SAS KMBSF sollicite la condamnation de [REDACTED] au paiement de la somme de 15 000 euros de dommages et intérêts au visa des articles 9, 15 et 16 du code de procédure civile, soulignant la notification tardive des dernières conclusions comprenant de nouveaux moyens de fait et de droit, ainsi que la production, tout aussi tardive, de 20 pièces dont le salarié était en possession depuis plusieurs années. L'employeur considère ce comportement déloyal et contraire au principe du contradictoire.

Cependant, la cour constate que la SAS KMBSF n'a pas sollicité le rejet des conclusions et pièces communiquées tardivement, ni le report de l'ordonnance de clôture.

Il ressort en outre des conclusions très motivées en droit et en fait et du dossier de pièces très complet communiqué par l'employeur qu'il a été à même d'organiser utilement sa défense, ne justifiant ainsi d'aucun préjudice. En conséquence, sa demande indemnitaire ne peut aboutir.

### **Sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens**

Compte tenu de la solution du litige, la décision entreprise sera confirmée de ces deux chefs et par application de l'article 696 du code de procédure civile, les dépens d'appel seront mis à la charge de [REDACTED]

En revanche, il n'apparaît pas inéquitable de laisser à la SAS KMBSF la charge de ses frais irrépétibles.

### **PAR CES MOTIFS**

#### **LA COUR,**

statuant publiquement et contradictoirement

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

Y ajoutant,

Déboute la SAS Konica Minolta Business Solutions France de sa demande de dommages et intérêts ;

Condamne [REDACTED] aux dépens d'appel ;

Déboute la SAS Konica Minolta Business Solutions France de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

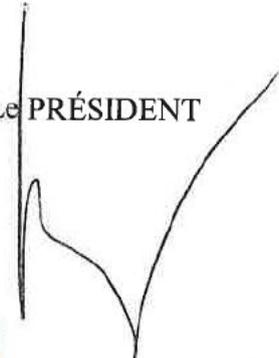
Arrêt prononcé par mise à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile,

Signé par Mme Hélène PRUDHOMME, président, et Mme Sophie RIVIÈRE, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le GREFFIER



Le PRÉSIDENT



En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous Huissiers de Justice sur ce requis, de mettre le présent arrêt à exécution. Aux Procureurs Généraux, aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main. A tous Commandants et Officiers de la force publique d'y prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.



PAR LA COUR

