

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 – Chambre 4
ARRET DU 21 NOVEMBRE 2018

N° RG 16/13888

Décision déferée à la Cour : Jugement du 30 Septembre 2016 -Conseil de Prud'hommes –
Formation paritaire de PARIS – RG n° 14/09201

APPELANT

Monsieur Y X

né le [...] à Antibes

Représenté par Me Céline FOURNIER-LEVEL, avocate au barreau de PARIS

INTIMÉE

Société ROBERT WALTERS

N° SIRET : 423 812 106 00031

Représentée par Me Laurence REINER-SACAU, avocate au barreau de PARIS, toque :
C1375

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 09 Octobre 2018, en audience publique, devant la Cour composée
de :

M. Z A, Président

Mme Soleine HUNTER FALCK, Conseillère

M. Olivier MANSION, Conseiller, qui en ont délibéré, un rapport a été présenté à l'audience
par Monsieur Z A dans les conditions prévues par l'article 785 du code de procédure civile.

Greffière, lors des débats : Mme B C

ARRÊT :

— contradictoire

— par mise à disposition de l'arrêt 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 M. Z A, Président et par Mme B C, Greffière présente lors de la mise à disposition.

EXPOSÉ DU LITIGE :

La société ROBERT WALTERS a pour principale activité le recrutement spécialisé, le placement de cadres et dirigeants et le management de transition.

Monsieur Y X a été engagé par contrat de travail à durée indéterminée à effet du 15 mars 2011 en qualité de Consultant en Recrutement, statut cadre position 2.1 coefficient 115.

Monsieur Y X avait notamment pour mission d'assurer la gestion et le suivi du portefeuille de clients confié par son employeur, démarcher de nouveaux clients, sélectionner et rencontrer les candidats, son activité étant plus particulièrement orientée vers les métiers de la banque et des fonds d'investissement.

Les relations de travail étaient régies par les dispositions de la convention collective SYNTEC.

Compte tenu de ses fonctions, de ses responsabilités et du degré d'autonomie dont il bénéficiait, le temps de travail de Monsieur Y X était décompté dans le cadre d'un forfait de 219 jours de travail par an, moyennant une rémunération fixe forfaitaire annuelle brute de 55.000 €

A compter du 1^{er} janvier 2014, Monsieur Y X a été promu en tant que Consultant Senior.

Monsieur Y X a été convoqué par lettre remise en mains propres en date du 28 mai 2014 à un entretien préalable en vue de son licenciement, cette convocation étant assortie de sa mise à pied prononcée à titre conservatoire .

A l'issue de cet entretien, auquel Monsieur X s'est présenté seul, celui-ci était licencié pour faute grave par LRAR du 17 juin 2014 .

Contestant son licenciement, Monsieur Y X a saisi le Conseil de Prud'hommes de Paris le 08 juillet 2014 en indemnisation des préjudices liés à son licenciement et paiement d'heures supplémentaires.

A titre reconventionnel, la société ROBERT WALTERS a présenté une demande de condamnation de Monsieur Y X au paiement d'une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile .

La cour statue sur l'appel régulièrement interjeté par Monsieur Y X du jugement rendu par le Conseil de Prud'hommes de Paris le 30 septembre 2016 qui a :

— débouté Monsieur Y X de l'intégralité de ses demandes et l'a condamné aux dépens ;

— débouté la société ROBERT WALTERS de sa demande formée ai titre de l'article 700 du code de procédure civile /

Par conclusions régulièrement déposées sur le RPVA le 03 février 2017 , Monsieur Y X demande à la cour de :

— D'infirmer le jugement rendu par le Conseil de Prud'hommes de Paris en toutes ses dispositions ;

— Dire et juger que le licenciement de Monsieur X est sans cause réelle et sérieuse ;

En conséquence,

— Condamner la société ROBERT WALTERS au paiement de la somme de 2.837,75 €à titre de rappel de salaire sur mise à pied et 283,77 €au titre des congés payés y afférents ;

— Condamner la société ROBERT WALTERS au paiement de la somme de 13.749,99 €à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 1.374,99 €au titre des congés payés y afférents ;

— Condamner la société ROBERT WALTERS au paiement de la somme de 5.347,22 €à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

— Condamner la société ROBERT WALTERS au paiement de la somme de 103.299,82 €au titre des heures supplémentaires effectuées au-delà de 35h outre 10.329,99 €au titre des congés payés y afférents ;

— Condamner la société ROBERT WALTERS au paiement de la somme de 55.000 €à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

— Condamner la société ROBERT WALTERS au paiement de la somme de 3.000 €au titre de l'article 700 du NCPC ;

Par conclusions régulièrement déposées sur le RPVA ke 31 mars 2017 la société ROBERT WALTERS demande à la cour de :

Recevant la société ROBERT WALTERS en ses conclusions, et y faisant droit,

Vu les éléments versés aux débats,

CONFIRMER le jugement du Conseil de Prud'hommes de Paris en date du 30 septembre

2016 en toutes ses dispositions,

DEBOUTER Monsieur X de l'intégralité de ses demandes, fins et conclusions contraires,

CONDAMNER Monsieur X à régler à la société ROBERT WALTERS la somme de 3.000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ,

CONDAMNER Monsieur X aux entiers dépens.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 09 octobre 2018 et à l'issue des plaidoiries l'affaire a été mise en délibéré. Les parties ont été informées de la date de mise à disposition, soit le 21 novembre 2018.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Sur les demandes au titre des heures supplémentaires :

Considérant qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; que le juge forme sa conviction au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ;

Que si la preuve des horaires de travail effectués n'incombe ainsi spécialement à aucune des parties et si l'employeur doit être en mesure de fournir des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures supplémentaires, d'étayer sa demande par la production de tous éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en apportant, le cas échéant, la preuve contraire ;

Que la règle selon laquelle nul ne peut se forger de preuve à soi même n'est pas applicable à l'étalement (et non à la preuve) d'une demande au titre des heures supplémentaires et que le décompte précis d'un salarié, qui permet à l'employeur de répondre en fournissant les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, est de nature à étayer la demande de ce dernier ;

Qu'en l'espèce, Monsieur Y X ,lequel ne justifie d' aucune cause de nullité de la convention de forfait,ne verse par ailleurs aux débats aucun décompte hebdomadaire des heures effectuées, ni aucune élément permettant de laisser supposer l'amplitude des heures effectuées et ainsi justifier les calculs qui en découlent ;

Que force est de constater que la salarié ne produit aucun décompte susceptible de reconstituer des horaires nécessairement différents qui étaient les siens selon les jours, en fonction des rendez-vous et sujétions diverses imposés par ses fonctions ;

Qu'ainsi, Monsieur Y X ne satisfait à ses obligations probatoires et le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté Monsieur Y X de ses demandes ;

Sur la rupture du contrat de travail :

Considérant que la lettre de licenciement, à laquelle il est expressément fait référence, qui fixe les limites du litige, lie les parties et le juge qui ne peut examiner d'autres griefs que ceux qu'elle énonce, est ainsi motivée :

« En procédant à un premier examen de votre messagerie professionnelle, nous avons découvert que vous aviez procédé le 21 mai 2014 à l'envoi d'un message à partir de celle-ci à destination de votre boîte personnelle, auquel était attaché un fichier intitulé «Recap total V2».

Intrigué par la nature de ce fichier, nous l'avons ouvert et avons constaté qu'il s'agissait d'un fichier contenant plus de 1.300 noms de candidats issus de la base de données Profile, ces noms étaient assortis non seulement de leurs coordonnées personnelles (adresse, numéro de téléphone portables') mais également d'un système de notation et de commentaires personnels, plus ou moins péjoratifs, dont la nature et la teneur contreviennent incontestablement aux valeurs et pratiques de notre société, mais également à la loi (ex: «gay», «enceinte», etc')

A l'issue d'investigations plus approfondies, il est ressorti que ce fichier avait été initialement créé par vous en mars 2011, soit quelques jours à peine après votre arrivée dans la société et avait depuis lors été régulièrement alimenté et complété par vos soins et envoyé sur votre messagerie personnelle. «...»

Compte tenu des précautions que vous avez prises depuis plus de trois ans pour constituer et implémenter ce fichier candidats, il est clair que vous aviez parfaitement conscience de violer les règles en vigueur dans la société, mais également les principes et prohibitions qui s'imposent à tous en matière de discrimination.

En tout état de cause, si votre besoin de ce fichier était celui que vous avez tenté de décrire lors de l'entretien préalable, vous n'auriez pas manqué d'aviser votre hiérarchie de sa création ou à tout le moins de son existence, et de solliciter l'autorisation de cette dernière pour le transférer sur votre messagerie personnelle. Ce dont vous vous êtes naturellement abstenu.

Compte tenu de la nature et du grand nombre d'informations figurant dans le fichier que vous avez créé manuellement, eu égard aux restrictions techniques imposant une copie des données cellule par cellule, vous avez à l'évidence consacré un temps très important à sa constitution au détriment des tâches et fonctions qui relèvent normalement de votre poste.

Vous vous êtes donc permis pendant votre temps de travail et avec les moyens de la société, et alors que vous étiez sous la responsabilité de votre employeur, de procéder à la constitution d'un fichier contenant non seulement des informations confidentielles sur des candidats, mais également d'y faire figurer des mentions illicites, sans hésiter enfin à opérer le transfert de ce fichier en dehors de la société.

Ce faisant, vous avez en toute connaissance de cause violé les règles internes de la société, engageant dans le même temps la responsabilité de votre employeur en sa qualité de commettant, puisque notre société se trouve avoir hébergé un fichier contenant des données personnelles sans en faire la déclaration auprès des autorités compétentes...';

Considérant que la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié, qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis sans risque de compromettre les intérêts légitimes de l'employeur ;

Que c'est à l'employeur qui invoque la faute grave et s'est situé sur le terrain disciplinaire et à lui seul de rapporter la preuve des faits allégués et de justifier qu'ils rendaient impossible la poursuite du contrat de travail de Monsieur Y X même pendant la durée du préavis ;

Considérant que Monsieur Y X a signé, lors de son embauche, la charte d'utilisation du système informatique de la société ROBERT WALTERS laquelle prohibe, en son article 11, la copie sur quelque support que ce soit d'un document appartenant à la société;

Que les fichiers litigieux ont bien été générés sur le système informatique appartenant à la société ROBERT WALTERS ;

Considérant, par ailleurs, qu'il apparaît, en violation avérée des principes éthiques en vigueur dans la société, mais également de son engagement de respecter un principe constant de non-discrimination, que Monsieur Y X a, à l'insu de son employeur, constitué dès le 25 mars 2011, puis alimenté au fil du temps, différents fichiers contenant des noms de candidats, leurs coordonnées, leur salaire, leur âge, leur employeur actuel, fichiers qui étaient regroupés sur son disque dur intitulé « U-VIRTONC »;

Qu'il ressort des procès-verbaux de constat établis les 28 mai et 16 juin 2014 par Me Albou, Huissier de Justice à Paris, que figuraient sur le disque dur centralisé de Monsieur X « U-VIRTONC » plusieurs fichiers Excel dénommés « recap.total.xlsx », recap.total v1.xlsx et « recap.total v2.xlsx » qui n'étaient assortis d'aucune mention justifiant de leur caractère privé ou personnel;

Que l'examen du contenu des fichiers, dont l'appelant ne conteste pas être l'auteur, comporte outre les coordonnées personnelles des candidats mais, en outre, des commentaires personnels de l'appelant, tels que :

"bon profil chinois, prout-fin de vie, T bobo rich, perso chelou, frustré, pincé comme un banquier, une star torchée, moustachue, aristocratie, melon aussi gros que sa médiocrité, Bulgare, ressemble à marj simpson, profil russe, la guerre des boutons, un peu psy, un peu précieux, gay, zozoteur, mal démoulé, lui dire de se raser sinon OK, filou sioux du métier, bégaie, bon profil exotique, 7 enfants";

Considérant qu'aucun élément n'établit que Monsieur Y X ait dû, sur demande de son employeur, établir les fichiers litigieux ;

Que de tels documents ne devaient pas, en toute hypothèse, être conçus et utilisés ;

Que dès lors, adoptant par ailleurs les motifs développés par les premiers juges, la cour confirmera le jugement déféré en ce qu'il a jugé le licenciement fondé sur une faute grave et débouté Monsieur Y X de l'ensemble de ses demandes afférentes à la rupture du contrat de travail ;

Sur les autres demandes :

Considérant qu'il n'apparaît pas inéquitable que chacune des parties conserve la charge de ses frais irrépétibles ;

PAR CES MOTIFS :

Déclare recevable l'appel interjeté par Monsieur Y X ;

Confirme le jugement déféré en toutes ses dispositions ;

Y ajoutant :

Dit n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne Monsieur Y X aux dépens d'appel.

LA GREFFIÈRE
LE PRÉSIDENT