

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 11

ARRÊT DU 06 mai 2016

(n° , 9 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 13/07780

Décision déférée à la Cour : jugement rendu le 23 Mai 2013 par le Conseil de Prud'hommes de PARIS - RG n° 11/14753

APPELANT

Monsieur Baptiste Z BOBIGNY

non comparant, représenté par Mr Estelle FERNANDES, avocat au barreau de PARIS, toque : E1907, substitué par Mr Stéphanie CALERO, avocat au barreau de PARIS, toque: E1907

INTIMEE

SAS SHIN AGENCY

adresse [...]

représentée par Mr Jason BENIZRI, avocat au barreau de PARIS, toque : D1543 substitué par Me Alice Flore COINTET, avocat au barreau de PARIS, toque : B0274

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 05 Février 2016, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Valérie AMAND, Conseiller, chargée du rapport.

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

Madame Marie-Luce CAVROIS, Président de chambre

Monsieur Christophe BACONNIER, Conseiller

Madame Valérie AMAND, Conseiller

Qui en ont délibéré

Greffier : Melle Flora CAIA, lors des débats

ARRET :

- contradictoire

- prononcé 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 Madame Marie-Luce CAVROIS, Président et par Madame Ulkem YILAR,

Greffier stagiaire, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCÉDURE

Monsieur Baptiste Z né le [...] a intégré la société SHIN AGENCY agence de communication spécialisée en stratégies éditoriale et digitale en qualité de stagiaire, aux termes d'une convention de stage en date du 16 novembre 2010'; ce stage s'est déroulé du 22 novembre 2010 au 23 décembre 2010 et s'intégrait dans le cadre de la formation professionnelle « Chef de projet Multimedia » suivie par Monsieur Z auprès de l'Ecole Multimédia.

La société SHIN AGENCY engage ensuite Mr Z en qualité de Chef de Projet Multimédia dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée prenant effet le 27 décembre 2010 et devant se terminer le 26 décembre 2011 moyennant une rémunération mensuelle de 1075, 02 euros.

Par courrier du 9 mars 2011 le salarié est mis à pied à titre conservatoire et convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 21 mars 2011.

Par courrier en date du 28 mars 2011, la société SHIN AGENCY a notifié à Monsieur Z la rupture anticipée de son contrat de professionnalisation pour faute grave.

Monsieur Z a retrouvé un nouveau contrat le 6 juin 2011 et a pu poursuivre dans le cadre de ce nouveau contrat chez un autre employeur sa formation et obtenir le diplôme correspondant.

Contestant son licenciement par lettre du 12 avril 2011, Mr Z a saisi le 18 octobre 2011 le conseil de prud'hommes de Paris afin que soit reconnu le caractère abusif de la rupture intervenue dans des conditions vexatoires et qu'il lui soit alloué notamment des dommages intérêts de ces chefs.

Par jugement en date du 23 mai 2013, le conseil de prud'hommes de Paris a débouté Monsieur Z de toutes ses demandes, l'a condamné aux dépens et a débouté la société de sa demande reconventionnelle.

Le 2 août 2013, Mr Z a interjeté appel de ce jugement notifié le 6 juillet 2013.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Par conclusions visées par le greffe le 5 février 2016, Monsieur Z demande à la cour de :

- INFIRMER dans toutes ses dispositions le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de PARIS le 23 mai 2013,

STATUANT A NOUVEAU :

- CONSTATER que Monsieur Z n'a commis aucune faute grave,

En conséquence :

- DIRE ET JUGER que la rupture anticipée du contrat de professionnalisation est manifestement abusive,

- CONDAMNER la société SHIN AGENCY à payer à Monsieur Z la somme de 9 828,18 euros à titre de dommages et intérêts sur le fondement de l'article L 1243-4 du code du travail,
- CONDAMNER la société SHIN AGENCY à payer à Monsieur Z la somme de 5 000,00 euros à titre de dommages et intérêts complémentaires en considération notamment des conditions vexatoires dans lesquelles est intervenue la rupture de son contrat,
- DIRE que ces dommages et intérêts porteront intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement ;
- CONDAMNER la société SHIN AGENCY à payer à Monsieur Z la somme de 554,40 euros à titre de rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire,
- CONDAMNER la société SHIN AGENCY à payer à Monsieur Z la somme de 90,60 euros à titre de rappel de l'indemnité de transport,
- DIRE que ces sommes porteront intérêts au taux légal à compter de la convocation de la société SHIN AGENCY devant le bureau de conciliation;
- CONDAMNER la société SHIN AGENCY à payer à Monsieur Z la somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- CONDAMNER la société SHIN AGENCY aux entiers dépens.

Par conclusions visées par le greffe le 5 février 2016, la société SHIN AGENCY demande à la cour de confirmer le jugement déféré en toutes ses dispositions, de rejeter toutes les prétentions de l'appelant, de dire que si ce dernier fournit les originaux des tickets de transports dont il réclame le paiement, la société lui réglera les sommes dues dans les conditions légales, sans application d'intérêt, de condamner l'appelant à lui verser la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

A l'audience des débats, les parties ont soutenu oralement les écritures susvisées auxquelles la cour fait expressément référence pour un plus ample exposé des faits, prétentions et moyens des parties.

MOTIFS

Sur la rupture anticipée du contrat de professionnalisation

Il appartient à l'employeur qui rompt de manière anticipée le contrat de professionnalisation à durée déterminée de rapporter la preuve d'une faute grave; à défaut il s'expose à payer à son salarié des dommages intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

La lettre du 28 mars 2011 fonde la rupture anticipée du contrat de professionnalisation sur les motifs suivants: '.nous avons constaté qu'à l'issue de votre période d'essai, vous avez commencé à adopter un comportement ouvertement insubordonné et pour le moins désinvolte et inapproprié vis à vis de l'ensemble de vos interlocuteurs, qu'il s'agisse de la direction, des stagiaires, des clients ou des prestataires extérieurs. Compte tenu de la taille de l'entreprise, votre attitude a eu pour conséquence de nuire à l'image et au sérieux de notre agence ainsi qu'à la cohésion existant dans cette petite structure, ce qui est d'autant plus inacceptable qu'à ce comportement fautif s'est ajouté une insubordination quasi permanente'.

Sur l'absence de prise en compte des directives

L'employeur reproche à Mr Z 'vous ne tenez que rarement compte des directives qui vous sont données, prétextant une grande expérience alors que vous êtes encore en formation. En dépit des nombreux rappels à l'ordre, vous refusez de produire des comptes rendus réguliers, prétextant que «tout est sous contrôle.

Il en résulte que les tâches ne sont que trop irrégulièrement réalisées contrairement aux demandes ou aux instructions mais toujours selon votre propre appréciation.

Les remontrances orales qui vous ont été faites ne sont jamais prises en compte, pas plus lorsque celles-ci interviennent par écrit.

Vous vous permettez au contraire d'y répondre systématiquement de manière inappropriée, bien souvent en mettant en cause l'appréciation technique de la direction.

A titre d'exemple, vous ne placez pas systématiquement les mots de passe dans les fichiers appropriés, alors que cela vous a été rappelé plusieurs fois. Il en va de même s'agissant des fichiers sources destinés aux clients, qui doivent rester sur le serveur de l'entreprise, sachant que vous avez insisté pour utiliser votre ordinateur personnel, jugeant le matériel obsolète, celui-ci ne datant pourtant que de 2010.

Ce faisant, vous ne tenez pas compte de nos directives, perpétuant votre insubordination et vous rendant ainsi fautif au regard des obligations découlant de votre contrat de travail'. Le salarié conteste ce premier grief en indiquant que la société ne démontre pas qu'elle avait exigé des comptes rendus réguliers, si ce n'est dans son seul courriel de janvier 2011, pas plus qu'elle ne démontre qu'elle lui aurait demandé de placer des mots de passe dans les fichiers au demeurant inutiles compte tenu de ce qu'il serait le seul utilisateur de ces fichiers; il affirme que son employeur était tout à fait au courant de l'utilisation de son ordinateur personnel un Mac Book Pro pour des raisons d'efficacité et de performance et ajoute que lorsqu'il lui a été reproché cette utilisation qu'il croyait validée par l'agence, il avait immédiatement obtempéré en effaçant ses données de son ordinateur et en ne l'utilisant plus.

La société intimée rétorque qu'il avait été demandé oralement au salarié de faire des comptes rendus même simples mais pour permettre de confirmer que telle ou telle tâche avait été réalisée; que d'ailleurs plusieurs comptes-rendus ont été effectués les 25 novembre 2010 et 9 janvier 2011, mais plus ensuite et ce malgré la demande expresse le 20 janvier 2011; elle indique que le salarié n'a pas davantage placé de mot de passe dans le fichier commun créé malgré demande expresse par courriel en décembre 2010; qu'enfin elle a certes autorisé Mr Z à recharger son ordinateur personnel et à l'utiliser pendant ses pauses mais aucunement à délaissier les ordinateurs Dell de l'entreprise mis à sa disposition amplement suffisants pour les tâches confiées à Mr Z ; que ce dernier a d'ailleurs à tort placé des fichiers confidentiels sur son ordinateur personnel au lieu de les laisser sur les serveurs de l'entreprise, bloquant le travail des autres membres de l'entreprise; que la véritable raison de l'utilisation de son ordinateur personnel est la mise en place d'un logiciel de synchronisation de tous ses comptes de réseaux sociaux avec son iphone et la possibilité de s'adonner à des activités personnelles pendant ses horaires de travail.

La cour observe que l'employeur justifie que Mr Z savait nécessairement qu'il devait rendre compte de l'exécution des tâches effectuées comme il l'a fait le 25 novembre 2010 et le 9 janvier 2011 et ainsi qu'il lui a été encore rappelé expressément par courriel du 20 janvier 2011 («je veux que tu prennes des notes et que tu fasses des compte-rendus, stp»); que malgré ces rappels, il est établi que Mr Z n'a pas obtempéré en ne fournissant toujours pas de compte-rendu après le 20 janvier 2011 notamment en mars 2011 à l'occasion de la gestion du dossier Mauboussin qui sera examiné plus bas; les explications fournies par Mr Z à savoir que «pour la gestion du projet, je t'assure que tout est sous contrôle» et «si je ne t'ai pas donné toutes les informations d'un coup c'est que tout simplement parce que je voulais être sûr que le plus important serait fait» ou encore «en ce qui concerne les retours, j'ai voulu bien faire et gagner du temps en ne faisant pas de retour dès qu'on change un jpeg je te fais des retours aux moments clé» ne sont pas acceptables dès lors que placé sous l'autorité de son supérieur hiérarchique et qui plus est en contrat de professionnalisation, il incombait à Mr Z de se conformer aux directives précises données sans pouvoir s'en affranchir et choisir les moments auxquels il rendait compte; l'employeur qui produit son courriel du 13 décembre 2010 justifie avoir demandé expressément à Mr Z de mettre un mot de passe sur le fichier commun mis en partage dans l'entreprise; or Mr Z n'a pas répondu à cette demande et n'a pas effectué cette tâche comme cela ressort de la conversation produite en date du 28 décembre 2010; il n'appartenait pas à Mr Z de considérer ce mot de passe inutile pour s'affranchir de la tâche demandée; le premier grief de non suivi des directives est établi; s'agissant de l'utilisation de son ordinateur personnel à compter de janvier 2011 au lieu et place de l'ordinateur de l'entreprise, la cour considère que le doute profite à Mr Z qui a pu se croire autorisé à l'utiliser pour pouvoir travailler hors de l'agence et a offert de remettre tous les documents sur l'ordinateur de l'entreprise à la première demande de l'employeur. Sur l'utilisation inappropriée des réseaux sociaux

Le second grief est formulé ainsi: «vous avez accepté la responsabilité d'animer les réseaux sociaux de l'agence, notamment le compte «twitter». Nous vous avons alors sensibilisé sur l'importance de conserver un ton et une image professionnelle. Or, malgré nos avertissements, cette directive n'est pas respectée et l'on peut y lire des critiques ouvertes de nos prestataires, des annonces personnelles, des conversations inadéquates, etc'.

Nous en sommes venus à douter de l'utilisation réellement professionnelle des réseaux sociaux pendant votre temps de travail, d'autant que vous avez été alerté quant au temps passé sur ces réseaux sociaux, l'activité de l'agence n'y nécessitant pas une présence permanente'. M. Z conteste ce reproche en insistant sur le caractère imprécis du motif, l'absence d'exemples de critiques de prestataires, il ajoute que l'employeur dramatise le ton léger employé dans les twitt, qu'il n'a pas dénigré les prestations de l'imprimeur, et que les quelques messages personnels publiés en trois mois ne peuvent justifier un licenciement; il soutient avoir augmenté le nombre de followers, indique que l'agence n'a jamais encadré son utilisation des réseaux sociaux et qu'il eût été facile pour l'employeur de supprimer les twitt prétendument gênants, ce qu'elle n'a pas fait, laissant au contraire des twitt de stagiaires de la même nature que ceux reprochés à Mr Z ; il demande d'écarter la simple suspicion de l'utilisation personnelle pendant le temps de travail des réseaux sociaux.

L'employeur se prévalant de différents twitts de janvier 2011 considère qu'ils comportent des critiques de prestataires de l'agence de nature à nuire à l'image de l'agence; il ajoute que Mr Z

a utilisé le compte Twitter de l'agence pour envoyer des messages personnels et télécharger un jeu vidéo pendant son temps de travail sans respect de la moindre charte graphique et de la ligne éditoriale de l'agence et conclut à l'utilisation fautive des réseaux sociaux.

La cour observe à la lecture des twitts produits que M.Z fait des commentaires désobligeants à l'endroit de prestataires de l'agence tel l'imprimeur «pourquoi cet imprimeur a coupé mes cartes de visites avec un couteau à beurre» (pièce 20 de l'employeur) et une société de téléphonie «votre SAV est débordé" il y a quelqu'un dans les tuyaux"» ; toutefois, l'employeur ne démontre pas avoir fourni à Mr Z un cadre pour l'utilisation de la page facebook et twitter de l'entreprise ni même l'avoir alerté sur la nécessité de changer le ton sur ces twitts en sorte qu'il ne peut lui être reproché les remarques inappropriées reprochées; en revanche, il va de soi que Mr Z ne pouvait ignorer que les pages Facebook et Twitter créées pour les besoins professionnels de l'agence ne pouvaient lui servir pour passer des messages purement personnels tels que ceux qu'il a passés le 20 décembre 2010, et le 13 janvier 2011 (pièces 24 et 25 de l'employeur) ni pour télécharger des jeux vidéos pour son usage personnel (pièce 25 de l'employeur); le grief de la mauvaise utilisation des réseaux sociaux est retenue de ce chef seulement.

Sur le troisième grief relatif au non-respect des horaires de travail

Il est reproché à Mr Z ' : «vous vous autorisez la plus grande liberté dans la gestion de vos horaires de travail, cumulant les retards répétitifs, sachant que l'agence ouvre à 9h30 et que vous êtes rémunéré sur la base de 35 heures hebdomadaires.

En effet, vous n'arrivez jamais avant 9h45 voire 10h au lieu de 9h30, soit un retard moyen de 15 à 20 minutes, ce qui pourrait être relativement acceptable si vous n'aviez pas la responsabilité d'ouvrir l'agence aux stagiaires qui, eux, sont présents à l'heure et se sont plaint de devoir vous attendre, souvent dans le froid, que vous ouvriez le bureau.

La matinée du 25 février 2011 est symptomatique de cette attitude : vous n'êtes arrivé qu'à 10 heures sur votre lieu de travail, les stagiaires attendant plus d'une demi-heure à l'extérieur.

Ce n'est que parce que l'un d'entre eux a fait l'objet d'une sévère remontrance pour n'avoir pas été joignable au bureau à 9h30 alors que son aide était attendue sur un projet important nécessitant sa présence, que votre attitude permanente nous a été révélée par ce dernier, faisant part du profond sentiment d'injustice qui l'animait.

Outre le fait que vous ne respectez pas les horaires de l'agence, cette attitude dénote un manque de respect total envers vos collègues.

En réponse à cet épisode, vous vous êtes contenté de répondre « vous n'avez qu'à leur donner un double des clés » alors que vous saviez parfaitement que cette responsabilité ne pouvait incomber à un stagiaire.

Votre heure de départ semble également être choisie à votre convenance, y compris lorsque des tâches ou des projets importants sont en jeu.

Vous ne prenez même pas la peine de solliciter la permission, mais seulement d'informer la direction de votre départ.

À titre d'exemple, le 4 mars vous avez pris la liberté de partir à 16h20. Sachant que vous deviez mettre en ligne le jour même le site Internet d'un client particulièrement exigeant, vous

vous êtes engagé, à votre entière initiative, à rattraper le temps manquant dans le courant du week-end pour que le site soit effectivement en ligne, tout de même avec du retard. Le 5 mars au soir, aucune mise en ligne n'ayant été effectuée, vous avez reçu un courriel vous demandant pourquoi le site n'était toujours pas accessible malgré votre engagement. Vous ne répondez à ce courriel que le 6 mars, prétextant « un empêchement personnel » qui s'est révélé être votre présence à un événement public sportif. Vous enverrez finalement un nouveau courriel dans lequel vous affirmerez que tout le travail effectué le vendredi 4 mars au soir aurait été effacé et que vous deviez tout recommencer, sachant que vous seriez en période de formation toute la semaine à venir.

Il va sans dire que votre version est peu crédible sachant qu'un pointage avait précisément été effectué le vendredi soir et que rien n'avait été fait contrairement à vos affirmations. Vous avez même été jusqu'à rejeter la responsabilité sur notre développeur, prestataire extérieur au lieu d'assumer vos propres manquements'.

M. Z conteste l'existence de retards répétés, indique n'avoir jamais été sanctionné pour cela car il n'hésitait pas à travailler tard le soir et le week-end' et informait toujours son employeur de ses empêchements qui tolérait une certaine souplesse dans l'organisation du travail ; sur la sortie anticipée le 4 mars 2011, Mr Z indique que l'agence était informée et d'accord dans la mesure où il devait finir la mise en ligne pour le projet Mauboussin le week-end'comme cela ressort des courriels produits; il considère sans valeur probante les attestations non conformes à l'article 202 du code de procédure civile des deux stagiaires; il ajoute que le jugement déferé ne pouvait se fonder sur la pièce 27 de l'employeur car relatif à un fait prescrit.

L'employeur rétorque que les retards répétés sont avérés et que Mr Z prenait toute liberté avec les horaires; sur la sortie anticipée du 4 mars 2011, l'employeur soutient qu'elle a été demandée par M. Z et nullement exigée par le client Mauboussin et que Mr Z s'était engagé à terminer le travail pendant le week end pour rattraper, mais qu'il ne l'a pas fait, ayant suivi un évènement sportif et ayant prétexté que son travail aurait été effacé par le développeur ce qui l'obligeait à tout recommencer.

La cour observe que les retards répétés sont avérés et résultent tant des sms de Mr Z que de M. CURIEL le dirigeant (sms des 21 décembre 2010 et 7 janvier 2011) et des témoignages concordants de deux stagiaires employés par l'agence dont il n'existe aucune raison objective de douter; les sms produits (pièces 30, 31, 32 et 33) établissent également que Mr Z ne respectait pas davantage les horaires de sortie pour satisfaire des occupations personnelles; Mr Z ne produit pas d'éléments suffisants démontrant une tolérance dans l'organisation du travail puisqu'au contraire, l'employeur a envisagé de sanctionner un stagiaire en retard alors que c'était Mr Z lui-même chargé d'ouvrir le bureau qui était en retard. Les retards récurrents non prescrits comme s'étant poursuivis et les sorties pour raisons personnelles sont suffisamment établis; Mr Z se devait de respecter les horaires de travail et ne peut sérieusement prétendre pouvoir s'en affranchir au motif qu'il restait disponible en dehors de ces horaires; enfin il n'est nullement démontré que Mr Z qui ne demande aucune heure supplémentaire aurait travaillé plus que la durée hebdomadaire convenue, aucun élément n'étant produit sur ce point. Enfin, il ressort du compte-rendu d'entretien préalable au licenciement que Mr Z a reconnu que c'est lui-même qui a demandé à partir plus tôt (16h) le vendredi 16 mars avec

l'engagement de finir le travail de mise en ligne pendant le week-end, arrangement accepté par l'employeur.

Comme l'ont retenu les premiers juges le troisième grief est établi.

Sur le grief relatif aux relations avec nos prestataires extérieurs

Il est enfin reproché à Mr Z «les relations avec les prestataires extérieurs ont enfin constitué l'élément déclencheur de la présente procédure.

En effet entre mi-février et début mars, vous avez travaillé sur le projet Mauboussin directement avec notre graphiste puis notre développeur, tous deux prestataires extérieurs avec lesquels l'agence entretenait de très bonnes relations depuis un certain temps.

Or, constatant que les missions commandées étaient anormalement hors délai, la direction s'est rapprochée de ces deux prestataires. Ces derniers se sont montrés immédiatement excédés et ont tous deux mis en avant votre attitude à leur égard qui a eu pour conséquence des retards constatés.

De nombreux courriels nous ont alors été transférés, dont vous aviez bien entendu omis de nous mettre en copie, alors qu'à plusieurs reprises il vous avait été demandé de nous mettre en copie de tous les courriels envoyés sur ces projets.

Ces courriels, retraçant vos échanges avec l'un et l'autre sur le suivi du projet, ont mis en avant le ton employé avec ces prestataires et le décalage entre les instructions données et votre gestion de ce projet.

Les 7 et 9 mars, les deux prestataires nous ont fait connaître leur intention de ne plus travailler avec notre agence, sachant que ces deux personnes ne sont aucunement en relation entre elles !

C'est la raison pour laquelle le même jour, il nous a semblé impératif de vous tenir à l'écart de l'ensemble des projets en cours à compter de cette date en vous mettant à pied à titre conservatoire, et de vous convoquer à un entretien préalable afin de vous entendre sur l'ensemble des faits reprochés.

Lors de cet entretien, vous vous êtes contenté de nier catégoriquement l'ensemble des faits évoqués, alors que nous disposons de l'ensemble des éléments précis et objectifs justifiant la mesure qui est prise aujourd'hui.

Dès lors, n'ayant pas pris la mesure de la gravité de votre attitude depuis ces dernières semaines, nous sommes contraints de prononcer la rupture anticipée de votre contrat de travail pour faute grave"»

Contrairement à ce que soutient Mr Z , il ne lui est pas reproché d'être responsable du retard dans la réalisation du projet Mauboussin, mais d'avoir adopté une attitude déplacée avec le

graphiste et le développeur de l'agence amenés à travailler sur le même projet et qui n'ont plus souhaité travailler avec l'agence du fait de l'attitude de Mr Z .

Sur ce point, la cour observe qu'il ressort certes des courriers des 7 et 9 mars 2011 du graphiste et du développeur habituels de l'agence que ceux-ci veulent rompre avec cette dernière en raison de l'attitude arrogante, déplacée méprisante imputée à Mr Z lors de la gestion du projet Mauboussin, voire manquant d'honnêteté; toutefois la lecture des échanges de courriels produits par l'employeur entre Mr Z et ces prestataires extérieurs montre certes l'existence d'incompréhensions entre ce que Mr Z exigeait d'eux à partir du souhait du client et des réponses sèches à leur demandes dont les prestataires ont pu prendre ombrage, sans pouvoir néanmoins être imputés à faute à Mr Z ; en effet, Mr Z seul salarié de l'agence s'est vu confier la charge de ce projet sans encadrement' suffisant; certes Mr Z ne mettait pas en copie systématiquement le directeur de ses échanges avec les prestataires extérieurs, et ne fournissait pas régulièrement les comptes-rendus de ce qu'il faisait ainsi qu'il a été lors de l'examen du premier grief; mais il appartenait à Mr CURIEL de veiller à ce que son chef de projet en contrat de professionnalisation soit à même de gérer les relations de travail avec des collaborateurs extérieurs ce qu'il n'a manifestement pas fait; en ce qui concerne le reproche fait par Mr Z au développeur d'avoir effacé le travail fait sur le projet Mauboussin dans le week-end du 5 -6 mars 2011, il apparaît que la cour n'est pas en mesure de vérifier l'exactitude de ce fait'faute d'élément de preuve la pièce 37 de l'employeur ne permettant pas de discréditer la thèse du salarié'; la cour relève que l'employeur n'a pas fait d'enquête et a d'emblée cru son prestataire qui a contesté avoir effacé le travail fait par l'appelant plutôt que Mr Z ; or en l'état des éléments de preuve insuffisants, le doute doit profiter au salarié. Dans ces conditions, le quatrième grief ne saurait être imputé à faute au salarié en cours de professionnalisation, qui n'a pas appris à gérer les relations de travail avec les prestataires et qui faute d'encadrement suffisant s'est senti autorisé à faire des remarques techniques sur le travail de ses collaborateurs extérieurs.

En définitive, la cour retient que trois séries de griefs sont avérés à savoir le non-suivi récurrent des instructions de l'employeur, une mauvaise utilisation des réseaux sociaux par utilisation à son profit personnel des pages facebook et twitter professionnelles de l'agence et un non-respect récurrent des horaires de travail; ces griefs bien que portant sur une durée relativement brève sont d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de professionnalisation dans la mesure où bien qu'en encore en apprentissage dans le cadre de son contrat de professionnalisation, l'insubordination et la désinvolture de Mr Z compromettaient la poursuite de la relation contractuelle dans de bonnes conditions.

Enfin vainement Mr Z se prévaut-il de l'attestation de son nouvel employeur qui loue ses qualités dont il n'a pas fait montre dans le cadre du contrat conclu avec la société SHIN AGENCY.

Par suite le jugement qui a retenu l'existence d'une faute grave justifiant la rupture anticipée du contrat de professionnalisation et a débouté Mr Z de ses demandes d'indemnisation sur le fondement de l'article L. 1243-4 du code du travail est confirmé; il est confirmé également en ce qu'il a débouté l'appelant de sa demande de dommages intérêts complémentaire en l'absence de preuve des conditions vexatoires de la rupture; de même la mise à pied à titre

conservatoire n'apparaît pas injustifiée en sorte que le salarié est débouté de sa demande de rappel de salaires à ce titre.

Sur le rappel de salaire au titre de l'indemnité de transport

L'article L 3261-2 du Code du Travail dispose que «l'employeur prend en charge, dans une proportion et des conditions déterminées par voie réglementaire, le prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos ».

L'article R 3261-1 du même code prévoit que « La prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement, prévue à l'article L. 3261-2, est égale à 50 % du coût de ces titres pour le salarié».

L'article R 3261-4 du Code du travail précise quant à lui que «l'employeur procède au remboursement des titres achetés par les salariés dans les meilleurs délais et, au plus tard, à la fin du mois suivant celui pour lequel ils ont été validés. Les titres dont la période de validité est annuelle font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation».

En l'espèce, Mr Z produit la justification de l'activation de son pass Navigo en novembre 2010, les tarifs du pass Navigo mensuel selon le zonage approprié (60,40 euros) et le paiement chaque mois de la somme de 60,40 euros; même en l'absence des titres de transports en originaux, ces éléments suffisent à établir que des frais de transports ont été supportés par Mr Z ; celui-ci est donc bien fondé à obtenir que la société SHIN AGENCY soit condamnée à lui payer la somme de 90,60 euros (30,20 x 3) au titre du rappel de l'indemnité de transport pendant les 3 mois d'exécution de son contrat de professionnalisation; cette somme portera intérêt au taux légal à compter de la convocation de la société SHIN AGENCY devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes saisi.

Sur les autres demandes

L'issue du litige et la situation respective des parties conduisent à rejeter les demandes respectives des parties au titre de l'article 700 du code de procédure civile et à laisser les dépens de première instance et d'appel à la charge de chacune des parties.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire et après en avoir délibéré conformément à la loi,

Confirme le jugement en toutes ses dispositions, sauf en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande au titre des frais de transport et l'a condamné aux dépens de première instance,

L'infirmité de ces chefs et y ajoutant,

Condamne la société SHIN AGENCY à payer à Mr Baptiste Z la somme de 90,60 euros à titre de rappel d'indemnité de frais de transport, outre les intérêts au taux légal à compter de la convocation de la société SHIN AGENCY devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes saisi,

Déboute les parties de leurs demandes respectives d'indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile

Condamne les parties à supporter leurs propres dépens de première instance et d'appel.

Le greffier
Le président,