

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL D'AMIENS
5EME CHAMBRE PRUD'HOMALE
ARRET DU 15 MAI 2019**

N° RG 17/03463

JUGEMENT du Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de BEAUVAIS
(REFERENCE DOSSIER N° RG F15/00439) en date du 22 juin 2017

PARTIES EN CAUSE :

APPELANT

Monsieur H J K X

né le [...] à [...]

de nationalité Française

représenté par Me Brigitte MESUREUR, avocat au barreau d'AMIENS substitué par Me
Alain GRAVIER, avocat au barreau d'AMIENS

ET :

INTIMEE

SAS Z INGENIERIE

agissant poursuites et diligences de ses représentants légaux pour ce domiciliés en cette
qualité audit siège :

2 allée Claude Debussy – Lieu-dit Lardières

[...]

représentée par Me Christine HAMEL de la SCP FRISON ET ASSOCIÉS, avocat au barreau
d'AMIENS, postulant

et plaidant par Me Matthieu DE SOULTRAIT de l'AARPI SPARK AVOCATS, avocat au
barreau de PARIS

DEBATS :

A l'audience publique du 16 Janvier 2019, devant Mme D E, Conseiller, siégeant en vertu des articles 786 et 945-1 du Code de procédure civile et sans opposition des parties, ont été entendus les avocats en leurs conclusions et plaidoiries respectives .

Mme D E a avisé les parties que l'arrêt sera prononcé le 13 Mars 2019 par mise à disposition au greffe de la copie, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile ,

GREFFIER LORS DES DEBATS : Mme F G

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DELIBERE :

Mme D E en a rendu compte à la formation de la

5EME CHAMBRE

PRUD'HOMALE de la Cour composée en outre de :

M . C h r i s t o p h e B A C O N N I E R , P r é s i d e n t d e c h a m b r e e t M m e M a r i e VANHAECKE-NORET, Conseiller

qui en a délibéré conformément à la Loi

A l'audience publique du 13 mars 2019, la Cour a décidé de prolonger le délibéré et a renvoyé l'affaire à l'audience publique du 15 mai 2019 pour prononcer l'arrêt.

PRONONCE PAR MISE A DISPOSITION :

Le 15 Mai 2019, l'arrêt a été rendu par mise à disposition au greffe et la minute a été signée par M. Christophe BACONNIER, Président de Chambre et Mme F G, Greffier.

*

* *

DECISION :

Vu le jugement en date du 22 juin 2017 par lequel le conseil de prud'hommes de Beauvais, statuant dans le litige opposant Monsieur H X à son ancien employeur, la société Z INGENIERIE, a dit le règlement intérieur opposable à monsieur X, a dit que son licenciement pour insuffisance professionnelle est fondé, a débouté le salarié de ses demandes et l'a condamné à payer une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens ;

Vu l'appel interjeté le 10 août 2017 par monsieur X à l'encontre de cette décision qui lui a été notifiée le 19 juillet précédent ;

Vu la constitution d'avocat de la société Z INGENIERIE enregistrée au greffe le 31 août 2017 ;

Vu les dernières conclusions enregistrées au greffe le 20 février 2018 et régulièrement communiquées, par lesquelles le salarié appelant, s'opposant à titre liminaire à la demande de la société intimée tendant à voir écarter des débats certaines pièces qui ne présentent aucun caractère confidentiel, et contestant la légitimité de son licenciement pour insuffisance professionnelle, aux motifs notamment que les reproches sont injustifiés, qu'il n'avait pas les responsabilités qu'on lui prête, qu'il a travaillé avec professionnalisme et sans retard, qu'il a été contrôlé à son insu de ses navigations sur internet et n'a en tout cas pas utilisé abusivement ce procédé à titre personnel, qu'il n'a pas travaillé à titre indépendant parallèlement à son emploi, sollicite l'infirmité du jugement entrepris et la condamnation de son ancien employeur à lui payer les sommes indiquées au dispositif de ses écritures devant lui être allouées à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'en tous les dépens.

Vu les dernières conclusions enregistrées au greffe le 28 février 2018 et régulièrement communiquées, aux termes desquelles la société intimée, réfutant les moyens et l'argumentation de la partie appelante et faisant valoir que deux des pièces produites par le salarié ont été obtenues illégalement et doivent être écartées des débats, soutenant au fond que monsieur X ne remplissait pas correctement sa mission de chef de projet malgré les mises en garde dont il a fait l'objet et qu'il avait un comportement critiquable, sollicite pour sa part la confirmation de la décision déferée et la condamnation de l'appelant au paiement d'une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'en tous les dépens.

Vu l'ordonnance de clôture en date du 28 novembre 2018 renvoyant l'affaire pour être plaidée à l'audience du 16 janvier 2019 ;

Vu les dernières conclusions transmises le 20 février 2018 par l'appelant et le 28 février 2018 par l'intimée auxquelles il est renvoyé pour l'exposé détaillé des prétentions et moyens présentés en cause d'appel ;

SUR CE, LA COUR

Monsieur H X, né le [...], a été engagé le 5 juin 2013 suivant contrat de travail à durée indéterminée en qualité de chef de projet, statut non cadre par la société Z INGENIERIE. Il percevait un salaire brut mensuel de 2.510 euros pour 39 heures de travail hebdomadaires.

La convention collective nationale des entreprises d'architecture trouve à s'appliquer à la relation de travail et l'entreprise emploie 10 salariés.

Monsieur X a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 9 mars 2015 par lettre du 25 février précédent, puis a été convoqué à un second entretien fixé au 19 mars 2015 par courrier du 10 mars précédent, et a été licencié pour insuffisance professionnelle par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 24 mars 2015, motivée comme suit :

Je reviens vers vous à la suite de l'entretien préalable qui s'est tenu le 10 mars 2015, lors duquel je vous ai fait part des motifs qui me conduisaient à devoir envisager votre licenciement.

Lors de cet entretien, auquel vous vous êtes présenté assisté il est apparu qu'une ambiguïté existait entre la date et le jour de l'entretien, et que le délai de 5 jours ouvrables requis par la loi entre la convocation et l'entretien n'avait pas été pleinement respecté. Dès lors, et afin de ne pas vous pénaliser, nous avons pris le parti de vous convoquer pour un nouvel entretien.

Lors de ce nouvel entretien qui s'est tenu le 19 mars 2015, et auquel vous étiez assisté, je vous ai fait part des motifs qui m'ont conduit à devoir envisager votre licenciement, et vous avez été à même de faire valoir vos observations. En dépit de celles-ci, et après réflexion, je me vois contraint de poursuivre la procédure et de vous notifier par la présente votre licenciement pour motif personnel.

Vous exercez au sein de la société les fonctions de chef de projet depuis le 5 juin 2013, vos missions étant contractuellement les suivantes sans que cette liste ne soit exhaustive :

- Etude de faisabilité,
- Avant-projets,
- Economie de la construction,
- Montage d'opérations,
- Rédaction de cahier des charges et autres pièces écrites,
- Recherche et consultation de fournisseurs,
- Pilotage et coordination de projets,
- Gestion de planning,
- Etudes techniques,
- Rédaction de rapports

Votre engagement sur ces missions était justifié par votre formation technique et d'architecture, telle qu'elle ressort des termes du CV que vous aviez présenté.

Vos fonctions et responsabilités s'intègrent donc tant dans notre organisation collective interne, que dans les relations que nous entretenons avec nos clients. Elles induisent par conséquent le respect des processus internes, des plannings, des horaires, outre une compétence et une justesse technique.

Lors de votre entretien annuel du 9 janvier 2014, votre attention a été expressément attirée sur un certain nombre de carences :

- Un temps de mise en oeuvre de votre travail long, pénalisant l'organisation du travail et le plan de charge ;
- Une attitude faisant apparaître 'trop de certitudes' ;
- Un manque d'écoute,
- Un manque de discernement.

Pour l'année à venir, il vous était notamment demandé de :

- gérer vos priorités dans le discernement ;
- travailler la structure de vos projets pour rendre vos projets dans des délais raisonnables.

Nous souhaitons alors que ce plan d'action provoque une réaction de votre part, en vue de vous 'mener sur le sentier de la réalité'.

Or, nous avons été contraints de constater la persistance de difficultés professionnelles.

° Tout d'abord, vous continuez à avoir du retard dans le rendu de vos travaux, en dépit de nos demandes réitérées. Pour illustrer ce point, je relève par exemple que le 27 janvier 2015, Y C vous a demandé expressément de revenir vers lui sur vos dates de rendu dans le dossier Click&Collect, en précisant exactement les retours qu'il attendait de vous. Vous n'avez cependant apporté aucune réponse, de telle sorte qu'il a été contraint de vous relancer le 28 janvier 2015, puis le 2 février 2015. Ce n'est que ce 2 février 2015 que vous lui avez apporté des réponses, qui se sont révélées partielles. J'ai par conséquent été contraint de vous demander ce même 2 février votre réponse sur les points auxquels vous n'aviez pas répondu, vous précisant que nous en avons besoin afin d'organiser le travail d'équipe. Là encore, vous n'avez pas apporté les réponses nécessaires, de telle sorte que le 6 février 2015 je vous ai relancé une ultime fois...

° Le 28 janvier 2015, vous avez fait une demande de 4 jours de congés payés et un jour de congé sans solde, pour la période courant du 16 au 20 février 2015. À toutes fins utiles, je vous rappelle que notre règlement intérieur prévoit que les demandes de congés doivent parvenir à la direction chaque année au plus tard le dernier jour de mai, afin de permettre l'organisation et la planification annuelle de l'activité.

Compte tenu des contraintes liées à l'organisation du travail de l'équipe, de vos retards à répondre aux sollicitations qui vous sont faites, je n'ai pu donner de suite favorable à votre demande de congés, vous précisant par courrier du 3 février qu'il était important de poser plus en amont vos demandes de congés.

Le vendredi 13 février 2015, vous avez enfin rendu des plans de coupe qui vous étaient demandés depuis longtemps. Sont alors apparues de grossières erreurs, telles que :

- un miroir de maquillage à 1,65 m de hauteur,
- des marches d'escalier de 18 cm de hauteur et 25 cm de profondeur, une hauteur d'arche erronée.

Ces erreurs étaient d'autant inacceptables, que le dossier DCE devait partir le lundi soir et que manquait par ailleurs à votre envoi le plan de Desk...

Y C vous a alerté sur ces différents points.

Or vous n'avez pas cru devoir lui adresser les documents modifiés, de telle sorte que le DCE n'a pu partir le lundi, et que le mardi à 20h26, il était contraint de vous relancer en relevant ne pas avoir reçu les modifications demandées !

Ce n'est que le mercredi 18 février que vous lui avez apporté une réponse, reconnaissant que le Desk n'avait pas encore été validé, et vous contentant de vous abriter derrière l'argument - empreint de mauvaise foi - selon lequel des 'modifications' ayant été opérées vous ne pouviez revenir vers lui. Il a fallu qu'Y C vous réponde le 18 février, pour vous préciser qu'il ne s'agissait pas de 'modifications' comme vous ne craigniez pas de l'indiquer, mais de 'corrections' de vos erreurs.

Afin de lever une fois toute éventuelle ambiguïté, Y C vous adressé un nouveau message le 18 février 2015 précisant les erreurs que vous aviez pu faire dans vos plans, et indiquant que le DCE était parti mais sans les plans, relevant la difficulté que cela créerait avec le client et l'obligation dans laquelle il était de trouver un argument pour expliquer l'absence des plans... Il vous relançait une nouvelle fois pour la validation du Desk.

Votre réponse a été édifiante, puisque vous vous êtes contenté de dire que le document ne sera pas prêt avant midi, d'indiquer que 'vous mettre la pression ne sert à rien'. Vous êtes par ailleurs allé voir Y C adoptant à son endroit une attitude agressive, et ce devant les autres collaborateurs.

Force est de constater votre incapacité à prendre la pleine mesure des responsabilités qui vous sont confiées, et celle particulière de rendre dans les délais impartis, des travaux conformes et professionnels attendus par les clients.

° D'une façon générale, il apparaît que :

- vous faites preuve d'une réelle inertie contraignant les autres collaborateurs à se substituer à vous afin de pouvoir respecter les délais de production,
- vous refusez trop souvent de vous conformer aux demandes qui vous sont faites, ou remettez en cause les instructions qui vous sont faites,

- vous adoptez souvent une attitude hautaine, créant des situations embarrassantes lors des réunions de chantier avec les clients,

- vous êtes fréquemment en retard le matin.

Au surplus, l'ensemble de ces faits se produisent alors que vous passez énormément de temps à surfer sur internet, dépassant manifestement les limites d'un usage raisonnable au regard des incidences que cela provoque sur la bonne marche de l'entreprise, ce qui n'est pas sans créer d'importantes crispations chez vos collègues qui subissent vos errements et doivent se substituer à vous.

Enfin, nous constatons que sur votre profil LinkedIn, vous apparaissez comme 'travailleur indépendant' en complément de votre activité salariée pour le compte de la société Z INGENIERIE, ce qui violerait directement la clause d'exclusivité de votre contrat de travail et serait de nature à peut-être expliquer votre incapacité à respecter les délais. Je constate que depuis notre entretien préalable, vous avez modifié votre profil.

Tels sont donc les motifs qui constituent la cause réelle et sérieuse de votre licenciement.

La première présentation de ce courrier fera courir votre délai de préavis d'un mois, que nous vous dispensons d'exécuter. Votre rémunération vous sera versée aux échéances normales de paie. (...)

Contestant la légitimité de son licenciement et estimant ne pas avoir été rempli de ses droits au titre de la rupture de son contrat de travail, monsieur X a saisi le conseil de prud'hommes de Beauvais, qui, statuant par jugement du 22 juin 2017, dont appel, s'est prononcé comme indiqué précédemment.

La cour relève que la lettre de notification de la rupture, qualifiée de rupture 'pour cause réelle et sérieuse' s'articule en plusieurs griefs dont certains sont relatifs à l'insuffisance professionnelle et d'autres sont relatifs au comportement du salarié jugé fautif par l'employeur.

Ainsi, peuvent être classés dans la rubrique 'insuffisance professionnelle' le grief tenant au retard dans l'exécution des travaux avec une inertie et un refus de se conformer aux demandes avec un comportement professionnel critiquable et le grief tenant aux grossières erreurs dans l'exécution des travaux.

Peuvent être classés dans la rubrique disciplinaire la demande de congés hors du délai fixé par le règlement intérieur, les retards à l'arrivée au travail, le temps passé à surfer sur internet et la qualité de travailleur indépendant apparaissant sur le profil LinkedIn de monsieur X.

L'insuffisance professionnelle ou de résultats et le comportement fautif constituant en principe des causes réelles et sérieuses de licenciement il résulte de L.1235-1 du code du travail que la charge de la preuve n'incombe spécialement à aucune des parties ; que toutefois, le doute devant bénéficier au salarié, l'employeur supporte, sinon la charge, du moins le risque de la preuve.

Sur les demandes relatives aux moyens de preuve produits par le salarié

La société Z INGENIERIE demande que soient écartées des débats les pièces numéro 35 et 36 produites par le salarié, au motif que celui-ci n'a pas eu connaissance de ces documents à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et qu'il ne rapporte pas la preuve de la nécessité de les produire pour assurer sa défense.

En l'espèce, ainsi que le soutient monsieur X, les deux pièces dont la production est querellée sont une liste du personnel et le registre des entrées et sorties du personnel, pièces non confidentielles accessibles selon la loi aux représentants des salariés et à l'inspection du travail, et dont la production s'est avérée nécessaire à la défense du salarié face aux contestations de l'employeur sur les périodes de travail effectif dans l'entreprise de personnes ayant délivré des attestations au profit de monsieur X.

Sur les griefs relatifs à l'insuffisance professionnelle

Pour constituer une cause légitime de rupture, l'insuffisance professionnelle doit être établie par des éléments objectifs, constatée sur une période suffisamment longue pour ne pas apparaître comme passagère ou purement conjoncturelle, être directement imputable au salarié et non la conséquence d'une conjoncture économique difficile ou du propre comportement de l'employeur.

S'agissant des fonctions de chef de projet statut non cadre exercées par monsieur X, le contrat de travail a précisé que la mission était la coordination et le pilotage des projets développés par Z INGENIERIE ou l'une de ses filiales ou marques et ce de tous corps d'état et a énuméré les missions qui en résultaient ainsi qu'il a été précisément repris à la lettre de licenciement. Il ressort cependant des pièces versées au dossier par monsieur X et notamment des présentations établies par la société Z INGENIERIE, sans que celle-ci ne produise d'éléments susceptibles de démontrer clairement que le pilotage de projet lui ait été personnellement confié, que monsieur X exerçait comme il le soutient des missions de dessinateur ou d'assistant de projets.

L'employeur se prévaut dans la lettre de licenciement d'un compte rendu d'entretien annuel qui se serait tenu le 9 janvier avec monsieur A, aux termes duquel son attention aurait été attirée sur les carences alors observées. Cependant, le salarié conteste avoir eu le moindre entretien d'annuel d'évaluation depuis son embauche et souligne que sa signature n'est pas apposée sur le document à l'emplacement prévu pour 'signature collaborateur'. Dès réception de sa lettre de licenciement, le 20 avril 2015, il a fait connaître à son employeur qu'il contestait avoir eu un entretien annuel et se disait surpris par l'existence d'un écrit en faisant le compte rendu. La cour relève que monsieur A, dont la qualité n'est pas spécifiée, atteste se souvenir que 'monsieur X n'avait pas voulu signer le document d'entretien annuel qui a eu lieu le même jour que moi'. Cette attestation paraît être en contradiction avec les écritures de l'intimée puisque monsieur A n'atteste pas avoir mené cet entretien mais en avoir eu un le même jour. Par ailleurs les attestations de monsieur B et monsieur C ne font que rapporter avoir été informés par monsieur A de ce que monsieur X avait refusé de signer son entretien,

sans que quiconque affirme avoir mené cet entretien ni y avoir assisté ni même en avoir la connaissance directe.

L'authenticité de ce document ne ressort donc pas des pièces produites et ne permet pas à la cour d'apprécier si le contenu est conforme à un entretien qui aurait eu lieu, ni si le compte rendu a été porté à la connaissance du salarié, et ne peut en tout cas constituer la preuve de carences professionnelles mises en évidence à cette date avec les effets d'un recadrage.

S'agissant du retard et des erreurs dans l'exécution des travaux et de l'inertie du salarié ainsi que du comportement professionnel, la cour relève que les attestations versées aux débats au soutien des assertions de l'employeur sur ces retards imputés au salarié sont formulées en termes généraux et non circonstanciés et ne présentent pas les garanties requises par la loi pour leur accorder de valeur probante suffisante. En effet, ces attestations ne sont pas conformes aux dispositions de l'article 202 du code de procédure civile en ce qu'elles ne mentionnent pas les liens de subordination, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec les parties, en ce qu'elles ne sont pas manuscrites ni datées, et en ce qu'elles ont été dactylographiées selon un mode de présentation strictement identique (pièce 7 page 3, pièce 7 bis page 2, pièce 8, pièce 8 bis, pièce 28 page 3, pièce 30 et 30 bis page 2, pièce 31, pièce 35, pièce 36), alors même que certains de ces témoins ont rédigé par ailleurs des attestations manuscrites portant sur les conditions de travail au sein de l'entreprise.

Concernant précisément le dossier CLICK&COLLECT qui est la seule illustration des carences reprochées au salarié, l'employeur ne fournit pas d'éléments suffisants pour en démontrer la réalité, et notamment ne fournit pas le contenu de la mission initialement confiée à monsieur X, les dates auxquelles cette mission a été confiée à l'intéressé et programmée pour sa finalisation, les exigences du client et ses éventuelles récriminations, ou encore les éléments techniques permettant de démontrer les grossières erreurs dont il est fait état. Il ne s'évince pas des seuls courriels de réclamation adressés à monsieur X à partir du 27 janvier 2015, ayant conduit à des corrections ou modifications de projets jusqu'au 18 février 2015, que celui-ci ait failli à sa mission ou ait retardé le projet en paralysant le travail de toute l'équipe ou en ayant des répercussions importantes sur la qualité de la prestation fournie au client, ni en portant atteinte à la crédibilité de la société. Monsieur X soutenant au contraire qu'il n'a pas été désigné en tant que chef de projet dans ce dossier nonobstant l'intitulé de sa qualification, qu'il n'était qu'un exécutant et n'a pas procédé aux relevés ayant engendré des 'erreurs', et qu'il a dû procéder aux modifications indiquées par monsieur C ainsi qu'il en justifie aux termes du courriel de réponse du 28 janvier 2015. La cour relève ainsi que le soutien le salarié que celui-ci n'a pu répondre ensuite de façon immédiate à tous les courriels de son supérieur notamment lorsque ceux-ci lui étaient adressés tardivement en dehors des heures de travail ou le dimanche ainsi qu'il ressort des échanges versés par les deux parties. Par ailleurs, monsieur X verse au soutien de ses affirmations sur les difficultés engendrées par le comportement de son supérieur monsieur C, sept attestations de salariés ou anciens salariés de l'entreprise aux termes desquelles il est imputé à monsieur C, de façon concordante, la transmission d'informations erronées pour la réalisation de plans, les modifications tardives sur les projets remis, l'absence de clarté dans les indications données, ainsi que l'urgence et la pression dans l'organisation des missions. Monsieur X produit enfin des attestations de salariés ayant travaillé avec lui et faisant état d'une bonne entente et d'un travail en équipe satisfaisant.

Dès lors, à défaut d'éléments suffisants permettant de caractériser l'insuffisance professionnelle et le doute devant profiter au salarié, ce grief ne pourra être considéré comme une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Sur les motifs disciplinaires

Sur le délai de prévenance pour solliciter des congés

La société Z INGENIERIE se prévaut de l'article 5.2§6 du règlement intérieur qu'elle a établi pour reprocher au salarié d'avoir demandé des congés en dehors des périodes circonscrites à cet effet, à savoir chaque année au plus tard avant le dernier jour de mai. Elle précise à la lettre de licenciement que la demande de 4 jours de congés payés et de un jour de congé sans solde pour la période du 16 au 20 février 2015 a été légitimement refusée pour avoir été déposée le 28 janvier précédent.

Cependant, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur l'opposabilité du règlement intérieur qui est discutée par le salarié, la cour ne saurait considérer le comportement du salarié comme étant fautif, alors qu'il n'a fait que solliciter un congé et alors que la société a usé de son pouvoir de direction pour ne pas donner de suite favorable à la demande de l'intéressé.

Le grief n'est donc pas établi.

Sur l'utilisation abusive d'internet

Le règlement intérieur versé aux débats par la société Z INGENIERIE prévoit que l'utilisation privative des téléphones et ordinateurs notamment d'internet et des courriers électroniques dans les limites raisonnables ne pouvant avoir de conséquences sur le travail personnel et la bonne marche de l'entreprise est tolérée, et que ces moyens de communication pourront être utilisés pendant les pauses ou pour des besoins urgents de la vie personnelle du salarié.

L'employeur soutient que monsieur X faisait une utilisation abusive d'internet et produit l'historique de ses navigations sur son ordinateur professionnel. Il cite à titre d'exemple dans ses écritures la date du 17 février 2015, où il prétend que monsieur X a consulté des sites pour son usage strictement personnel, sans fournir plus avant d'explications sur ces consultations, de 10 heures 18 à 14 heures 34, soit plus de 4 heures.

La cour relève que sur le dit relevé du 17 février 2015 :

— le site 'voltage' consulté à 10 heures 18 est un site d'écoute de musique en ligne, alors qu'il n'est pas établi ni même allégué que le travail en musique soit interdit dans l'entreprise,

— les sites consultés à partir de 11 heures 22 jusqu'à 12 heures 36 concernent les dégagements devant escalier ou caillebotis en acier, d'où il s'évince que monsieur X menait une recherche professionnelle,

— les sites consultés ensuite l’ont été pendant la pause médiane de l’intéressé qui se déroulait de 12 heures 30 à 13 heures 30 selon son contrat de travail.

— de 13 heures 30 à 14 heures 34, le salarié a consulté des sites ayant un lien avec un déplacement en Angleterre sans qu’il soit précisé s’il s’agissait d’un projet de voyage personnel ou professionnel.

Il ne ressort donc pas de cette argumentation et des éléments produits que le salarié se soit livré à une utilisation d’internet excédant la tolérance ressortant du règlement intérieur.

Sur les retards à l’arrivée au travail

La société Z INGENIERIE mentionne à la lettre de licenciement les fréquents retards lors de l’arrivée au travail. Pour établir ce grief, elle verse aux débats des lettres circulaires rappelant la nécessité pour tous d’arriver à l’heure et se prévaut des relevés de navigation sur internet de monsieur X qui ne débutent pas à 9 heures précises.

La cour relève qu’aucune déduction ne peut être tirée de l’absence de navigation pour conclure à l’absence du salarié de son poste de travail et qu’aucun retard imputable personnellement au salarié ne peut être caractérisé à partir de courriels de rappels à l’ordre généraux.

Pour sa part, monsieur X conteste les retards qui lui sont imputés et produit de nombreuses attestations délivrées par des collègues mentionnant le caractère habituel des dépassements horaires le soir.

Il en résulte que l’existence de retards n’est pas matériellement établie.

Sur le statut d’architecte indépendant

La société Z INGENIERIE soutient que monsieur X violerait directement la clause d’exclusivité de son contrat de travail en laissant apparaître sur son profil LinkedIn sa qualité de travailleur indépendant depuis 2011, et fait valoir que le salarié s’est empressé d’effacer cette information en se rendant compte de sa maladresse lorsque la société en a fait la remarque. Monsieur X fait valoir que son profil a été créé avant d’être engagé par la société Z INGENIERIE et qu’il est titulaire d’un diplôme d’architecte mais qu’il n’a jamais exercé à titre de travailleur indépendant sauf pour donner quelques conseils à titre privé sans en tirer aucun revenu comme en témoigne son avis d’imposition.

Le contrat de travail liant les parties mentionne en son article 10 que monsieur X s’engage à exercer son emploi exclusivement au sein de la société Z INGENIERIE ou l’une de ses filiales ou marque, et ne pas exercer d’activité complémentaire de quelque nature que ce soit sans autorisation expresse de l’employeur.

Le profil LinkedIn de monsieur X versé aux débats par l’employeur ne permet donc pas, de par cette seule mention ancienne de travailleur indépendant, de surcroît retirée du message à

première demande par le salarié, de caractériser une quelconque violation de la clause d'exclusivité ni d'exercice d'activité complémentaire.

Le grief n'est donc pas matériellement établi.

Sur l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement

En l'état de cette analyse, il convient de tenir pour non établis les griefs invoqués à la lettre de licenciement et donc de retenir, par voie d'infirmer du jugement entrepris, l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le licenciement étant injustifié, monsieur X peut par conséquent prétendre à des dommages et intérêts à raison de l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement sur le fondement de l'article L.1235-5 du code du travail.

En considération de sa situation particulière et eu égard notamment à son âge, à l'ancienneté de ses services de juin 2013 à avril 2015, à sa formation et à ses capacités à retrouver un nouvel emploi, la cour dispose des éléments nécessaires pour évaluer la réparation qui lui est due à la somme qui sera indiquée au dispositif de l'arrêt ;

Sur les frais irrépétibles et les dépens

En considération de l'équité et de la situation respective des parties, il y a lieu d'allouer à monsieur X la somme figurant au dispositif de la présente décision sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile pour la procédure de première instance et d'appel, d'infirmer la décision des premiers juges sur la condamnation de monsieur X au paiement d'une indemnité à ce titre et de débouter la société Z INGENIERIE de sa demande au titre des frais irrépétibles.

La société Z INGENIERIE, partie succombante, sera condamnée aux entiers dépens d'appel, les dispositions des premiers juges relatives aux dépens étant infirmées.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt contradictoire et en dernier ressort,

Infirme le jugement rendu par le conseil de prud'hommes BEAUVAIS le 22 juin 2017 en toutes ses dispositions ;

Statuant à nouveau :

Dit que le licenciement de monsieur H X n'est pas fondé sur une cause réelle et sérieuse ;

Condamne la société Z INGENIERIE à payer à monsieur H X la somme de 7.500,00 euros pour licenciement abusif ;

Condamne la société Z INGENIERIE à payer à monsieur H X la somme de 2.000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Rejette toutes autres demandes plus amples ou contraires au présent arrêt ;

Condamne la société Z INGENIERIE aux entiers dépens ;

LE GREFFIER
LE PRESIDENT