

PC/CC

4° chambre sociale
ARRÊT DU 22 OCTOBRE 2014

Numéro d'inscription au répertoire général : 13/01179

ARRÊT n° 14/1205

Décision déférée à la Cour : *Jugement du 29 JANVIER 2013 CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE DE PERPIGNAN*

N° RGF 10/01027

APPELANT :

Monsieur Stéphane CABIRON

41 Grand Rue

66300 TROUILLAS

Représentant : Me Mourad BRIHI de la SCP RAYNAUD ET ASSOCIES, avocat au barreau de PYRENEES-ORIENTALES

INTIMEE :

SARL HÔTEL MAS DE LA FAUCEILLE

860 Chemin de la Fauceille

66000 PERPIGNAN

Représentant : Me Anne-isabelle GAILLARD, avocat au barreau de PYRENEES-ORIENTALES

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 945-1 du Code de Procédure civile, l'affaire a été débattue le **12 JUIN 2014**, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant **Madame Claire COUTOU, Conseillère**, chargé(e) d'instruire l'affaire.

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

Monsieur Jean-Claude DJIKNAVORIAN, Président de chambre

Madame Claire COUTOU, Conseillère

Mme Isabelle ROUGIER, Conseillère

Greffier, lors des débats : M. Philippe CLUZEL

ARRÊT :

- Contradictoire.

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, prorogé au 22/10/2014, 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 Claire COUTOU, Conseillère, en l'absence du Président empêché**, et par **M. Philippe CLUZEL, Greffier** auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

*

* *

EXPOSE DU LITIGE :

M. Stéphane Cabiron a été engagé en qualité de réceptionniste le 28 avril 2009 par la SARL Hôtel Mas de la Fauceille, par contrat de travail à durée indéterminée .

La relation de travail était soumise aux dispositions de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

M Cabiron a été convoqué à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement par lettre du 10 septembre 2010.

Après l'entretien préalable du 21 septembre 2010, l'employeur a adressé à M Cabiron un courrier du même jour, afin de lui notifier une mise à pied à titre conservatoire, la quelle précisait : '*.....Suite à l'entretien préalable que nous avons eu ce matin, nous allons, dans les délais légaux, prendre une décision concernant votre éventuel licenciement.*

Dans l'intervalle, et compte-tenu de la gravité des fautes qui vous sont reprochées, nous procédons à votre mise à pied à titre conservatoire.

Cette mesure prendra fin lorsque vous aurez reçu notification de notre décision définitive quant à un éventuel licenciement.

Il vous est essentiellement reproché de refuser de nous fournir les éléments permettant de gérer les sites de référencement internet de l'hôtel de La Fauceille au motif que vous seriez titulaire d'un droit de propriété intellectuelle sur ces sites.

Je vous rappelle que le travail que vous avez effectué à cet égard était exclusivement professionnel et ne constitue en aucune manière une initiative personnelle.

Par ailleurs, vous menacez d'effacer l'intégralité des données concernant l'hôtel.

Cette situation n'est pas admissible et nous vous prions en conséquence de bien vouloir cesser toute activité dès remise de la présente.....!'

Le lendemain 22 septembre 2010, le gérant de la société a déposé plainte à rencontre de Monsieur Cabiron pour « atteinte au système de traitement automatisé de données ».

Cette plainte a été par la suite classée sans suite par le Parquet .

La société a notifié à M Cabiron son licenciement, par lettre recommandée en date du 18 octobre 2010, ainsi rédigée : '.....

Lettre de licenciement pour faute lourde

Monsieur Cabiron,

Au cours de l'entretien préalable en date du 21/09/2010, nous vous avons demandé de vous expliquer sur les agissements dont vous avez été l'auteur, à savoir: Atteinte au système de traitement automatisé de données.

Ces faits constituent une faute grave lourde. Nous sommes donc contraints de mettre fin à votre contrat de travail, votre attitude rendant impossible la poursuite de votre activité professionnelle au sein de notre entreprise.

Par la présente, il vous est donc notifié votre licenciement, sans préavis, ni indemnité de rupture. Vous ne ferez plus partie du personnel de l'entreprise à réception de cette lettre....'.

Estimant son licenciement abusif, M Cabiron a saisi le conseil de prud'hommes de Perpignan, en sollicitant également son reclassement au 'statut cadre , niveau V, échelon 3" de la convention collective applicable, et le paiement d'heures supplémentaires.

Par jugement du 29 janvier 2013, le conseil de prud'hommes de Perpignan a dit régulier le licenciement pour faute lourde prononcé à l'encontre de M Cabiron et l'a débouté de l'ensemble de ses demandes.

Par déclaration électronique enregistrée le 14 février 2013, M Cabiron a interjeté appel de ce jugement.

M Cabiron conclut à l'infirmité du jugement entrepris, et demande à la cour de dire son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de condamner son employeur au paiement de :

-19261.63€ bruts correspondant à l'application du Niveau V échelon 3,

-1 926.16€ bruts au titre des congés payés afférents,

-2 442.23€ bruts au titre du rappel de salaires des heures supplémentaires payées à 110 % au lieu de 125 %,

-244.22€ bruts au titre des congés payés y afférents,

-9 328.11€ bruts au titre des heures supplémentaires,

- 932.81 € bruts au titre des congés payés afférents,

-2 078.05€ bruts,

- 207.81€ bruts au titre des congés payés afférents,

- 11 801.40 € bruts au titre de l'indemnité de préavis,
- 1 180.14€ bruts au titre des congés payés afférents,
- 1156,54 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 32 000€ de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il sollicite en outre 2 500€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Il fait essentiellement valoir que :

- Il exerçait en fait des responsabilités correspondant au niveau V échelon 3 de la grille de classification, puisque, eu égard à ses diplômes et à ses compétences, l'employeur lui avait confié l'ensemble des démarches 'webmarketing' et de référencement de l'hôtel. Il a ainsi effectué des démarches permettant un référencement large de cet hôtel 4 étoiles, et a procédé à la création de comptes de réseaux sociaux, afin que l'hôtel mette à jour les activités proposées, menus, photos de l'hôtel, de sorte que les personnes inscrites comme 'amis' puissent déposer leur avis et commentaires sur les actualités des sites concernés. Il a également développé des partenariats commerciaux et organisé des tournages de vidéos institutionnelles qui figurent sur le site de l'hôtel. L'ensemble de ces démarches étaient organisées de son domicile à partir d'un site lafauceille@live.fr, qu'il avait spécialement créé. En outre, il collaborait de manière importante avec le webmaster du site de l'hôtel, auquel il donnait ses instructions. Pour ce travail, il aurait dû donc bénéficier de la classification cadre niveau V, puisqu'il assurait les relations extérieures de l'établissement, et la remontée des informations utiles à l'entreprise. Il suivait les opérations qu'il mettait en place et bénéficiait des plus larges pouvoirs d'engagement de la société. Il est donc en droit de prétendre au rappel de salaire correspondant.

- Il effectuait ce travail la plus part du temps en dehors de son temps de travail, à son domicile, et son employeur était forcément au courant de ce fait puisqu'il lui adressait des compte rendu de son activité. Il effectuait ainsi, outre les 39 heures hebdomadaires qui lui étaient payées, 10 heures supplémentaires de plus par semaine, dont il sollicite le paiement. Il demande en outre que les heures supplémentaires qui ont été rémunérées à 110% soient rémunérées à 125% et sollicite à ce dernier titre 2442,23€, ainsi que 244,22€ au titre des congés payés.

Enfin, il estime qu'il en ressort de que dès le 6ème mois de travail, il a effectué des heures supplémentaires hors contingent, et a droit à ce titre à l'indemnité de repos visée par l'article D3121-9 du code du travail et au montant de l'indemnité de congés payés correspondante, soit 2078,05€ bruts, et 207,81€.

-son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, la plainte déposée par l'employeur pour atteinte au système de traitement automatisé de données, unique motif figurant dans la lettre de licenciement, ayant été classée sans suite. De plus cette lettre de licenciement n'est pas motivée, il n'est en effet pas précisé en quoi il y a eu atteinte, ni de quelles données il s'agit, ni quand cette atteinte a été constatée et l'absence de date, dans la lettre empêche le contrôle de la prescription de la faute. En outre l'employeur a tardé à le licencier, et ne l'a mis à pied qu'à l'issue de l'entretien préalable, auquel il avait été convoqué 11 jours auparavant. Enfin, l'employeur ne démontre pas en quoi il se serait approprié des fichiers confidentiels de l'hôtel. Il a simplement créé un compte Facebook pour que les personnes intéressées le visitent, mais n'a pas détourné le fichier client de l'hôtel, ce qui n'est pas possible dans le cadre

de l'utilisation d'un tel compte . En fait le licenciement est intervenu à la suite du refus de l'employeur de rémunérer correctement le travail supplémentaire qu'il avait accompli dans le cadre de ce référencement . D'ailleurs l'employeur a depuis lors créé un nouveau compte sur Facebook, en utilisant le travail de son ancien salarié, lequel compte a désormais 1326 amis.

La SARL Hôtel Mas de la Fauceille conclut à la confirmation du jugement déféré, au débouté de M Cabiron de toutes ses demandes, et sollicite 10 000€ de dommages intérêts au vu du préjudice subi par l'hôtel, et 6 000€ en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle fait essentiellement valoir que :

-Dès la mise en place de l'hôtel en 2008, elle a confié la gestion de sa communication internet à M Jouan, puis à la société Webetik créée par lui. M Cabiron avait été recruté en qualité de réceptionniste, au vu notamment de son CV axé sur le référencement des Hôtels, et, alors que l'hôtel venait d'ouvrir, les 4 réceptionnistes engagés ont été employés pour développer au maximum la commercialisation de l'Hôtel, et sa communication externe, ce qui fait partie de leur métier . M Cabiron ayant sollicité une augmentation au motif qu'il était le réceptionniste qui effectuait le référencement de l'hôtel sur internet, et en raison du refus du dirigeant de l'hôtel, il lui avait été proposé une rupture conventionnelle. M Cabiron a alors cessé d'accomplir sa fonction de communication de l'hôtel, refusant même de communiquer à son chef de réception les codes d'accès aux profils facebook et Twiter qu'il avait créé dans le cadre de ses fonctions . C'est alors qu'il venait d'être convoqué à un entretien préalable qu'il a été mis à pied car il venait de supprimer le profil Facebook de l'hôtel et de transférer le compte Twitter de l'hôtel à son nom personnel. M Cabiron ayant refusé au cours de l'entretien préalable de remédier à cette situation, il a été licencié pour faute lourde, compte tenu de l'intention de nuire qu'il avait manifestée.

-il ne saurait bénéficier du statut de cadre niveau V dès lors qu'il a exercé ses fonctions sous l'autorité de la Chef de Réception, et de la société Webetik qui lui donnait toutes instructions nécessaires à l'alimentation du site . Il entre dans la fonction de réceptionniste de présenter l'hôtel et l'ensemble des prestations.

-Il ne justifie d'aucune heure supplémentaire, ce travail étant effectué durant ses heures de travail prévues sur les plannings produits par l'employeur.

-l'employeur avait été informé par courrier électronique de la société Webetik que ses comptes avaient été piratés , le compte facebook ayant été supprimé, et le compte twitter détourné vers une autre adresse '<http://twitter.com/Stéphane 66000>' , ce qui a entraîné sa mise à pied immédiate, puis son licenciement.

- ces faits démontrent l'intention de nuire caractéristique d'une faute lourde.

- d'ailleurs après son licenciement, il a utilisé le profil Facebook de l'hôtel pour poster une vidéo dénonçant des problèmes d'hygiène afin de nuire à l'hôtel. La société a été dans l'obligation de créer une page Facebook de l'hôtel, et non un 'profil' comme celui créé par M Cabiron, ce qui a généré la perte des 618 'amis' inscrits sur le profil.

L'hôtel a subi un préjudice pour lequel elle sollicite 10 000€ de dommages intérêts à titre de réparation .

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la qualification :

La grille de classification prévoit, s'agissant du niveau V, cadre :

'Compétences :

Niveau bac + 3 acquis :

1. Soit par voie scolaire et expérience contrôlée et confirmée dans la filière d'activité du poste considéré ;
2. Soit par une expérience confirmée et réussie complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

Contenu de l'activité :

- étendue à plusieurs aspects de l'organisation et de la gestion (en particulier la prévision et l'élaboration des programmes, leur réalisation, le suivi, le contrôle et la gestion des écarts) et aux relations internes et extérieures de l'établissement ;
- assure la remontée systématique des informations utiles aux orientations concernant l'avenir de l'entreprise.

Autonomie :

A partir des directives précisant le cadre de ses activités, les objectifs, moyens et règles de gestion qui s'y rapportent, il dispose de pouvoirs de choix et de décision en ce qui concerne l'organisation et la coordination des activités différentes et complémentaires qu'il réalise lui-même ou qu'il fait réaliser par des collaborateurs. Généralement placé sous les ordres d'un hiérarchique direct qui peut être le chef d'entreprise lui-même.

Responsabilité :

Assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, de relations et/ou d'encadrement, dans les limites de la délégation qu'il a reçue .'

S'agissant de l'échelon 3, revendiqué par M Cabiron, il est précisé que le cadre :

'-Prend l'initiative des travaux d'élaboration des programmes, coordonne ces travaux, décide de programmes définitifs, contrôle ou fait contrôler l'application de ceux-ci et en gère les écarts,

-A partir de directives et d'orientations générales qu'il reçoit habituellement de la direction de l'établissement ou de l'entreprise, a le pouvoir de susciter la participation de certains collaborateurs, de décider des programmes définitifs, de décider des contrôles de réalisation et des mesures correctives à adopter,

-Et assure la conformité, efficacité et opportunité des programmes décidés ; Efficacité de la participation obtenue de ses collaborateurs à l'élaboration des programmes.'

En l'espèce, il sera tout d'abord relevé que M Cabiron, même si son curriculum vitae fait état d'expériences antérieures, justifie uniquement être titulaire d'un 'diplôme de l'école commerciale ' délivré par 'Advancia', dont il est précisé qu'il est considéré

comme l'équivalent du baccalauréat et d'une 'année de spécialisation, option action et négociation commerciale'.

Par ailleurs, il est constant que M Cabiron, recruté comme réceptionniste, se prévalait de compétences spéciales en matière de 'référencement' commercial, et qu'il avait été plus particulièrement chargé de cette activité pour le compte de l'hôtel qui l'employait, afin de présenter l'hôtel et l'ensemble des prestations offertes sur les sites internet.

M Cabiron fourni différentes pièces démontrant qu'il avait pris attache avec différents gestionnaires de sites informatiques pour faire 'référencer' l'hôtel, afin que les éventuels clients puissent facilement avoir accès à des informations sur le contenu et la qualité des prestations offertes, qu'il était également en contact avec des professionnels afin de réaliser une vidéo de l'hôtel, et avec différents autres professionnels afin d'offrir des prestations en 'partenariat', telles que la location de voiture.

Par contre, il sera observé que les différents messages produits émanent le plus souvent d'une adresse 'réception' rebasculée sur le site privé créé par M Cabiron pour son usage personnel 'la fauceille@live.fr'.

Il sera observé en outre que les devis dont il produit la copie ne comportent pas de 'signature du client' pour acceptation, ce qui démontre qu'il n'avait pas la faculté de décider lui-même d'engager la dépense correspondante.

En outre, les échanges avec la société Webetik démontre que c'était celle-ci qui se chargeait de la création et de la gestion opérationnelle du site, même si son responsable M Jouan, avait communiqué à M Cabiron les 'identifiants' pour les 'actualités' à y insérer.

En particulier, il convient de relever que dans un courrier électronique du 10 décembre 2009, M Jouan, responsable de l'agence Webetik, s'adressant à la fois à M Riera, 'propriétaire' de l'hôtel, et à 'Stéphane' leur adresse 'la maquette du site actualité' en sollicitant qu'ils lui fassent part de leurs impressions.

Une autre mention à un 'aval' de M Riera pour une modification figure dans un autre courrier électronique adressé par M Cabiron à l'agence webetic le 8 mars 2010, ce qui démontre l'existence d'un suivi étroit des activités de M Cabiron par la direction de l'hôtel.

La société produit pour sa part une attestation de M Jouan, qui indique qu'il est le créateur du site internet de l'hôtel, et les factures de la société webetic relative à la création des différentes versions en langue étrangère du site, à des modifications, des 'animations flash', à la création d'un compte 'google analytics' à un 'référencement standard', à un 'hébergement standard' et à un 'site internet boutique'.

Elle fait également valoir que M Cabiron était sous l'autorité hiérarchique d'une 'chef réceptionniste' dont elle produit le contrat de travail.

Il résulte de ces différents éléments que si M Cabiron rapporte la preuve qu'il a participé au 'référencement' de l'Hôtel sur Internet, il s'agit d'une simple collaboration avec l'agence Webetic, chargée par la direction de l'hôtel plus particulièrement de cette tâche, et que le salarié ne démontre pas qu'il aurait bénéficié de pouvoirs de choix et de décision étendus dans le cadre de cette activité.

Les tâches ainsi accomplies ne correspondant pas à la description des activités de l'échelon 3 du niveau 5, dont il réclame la reconnaissance qui prévoit que le cadre concerné 'Prend l'initiative des travaux d'élaboration des programmes, coordonne ces travaux, décide de programmes définitifs, contrôle ou fait contrôler l'application de ceux-ci et en gère les écarts,..', étant en outre observé que M Cabirion ne saurait se prévaloir de ce qu'il aurait eu des collaborateurs sous ses ordres, mais il est au contraire établi qu'il se trouvait lui-même hiérarchiquement soumis à sa chef réceptionniste.

C'est donc à bon droit que les premiers juges l'ont débouté de sa demande tendant à se voir reconnaître la qualification correspondant au niveau 5, échelon 3 de la convention collective applicable, et de se voir attribuer un rappel de salaire assorti des congés payés, correspondant à cette qualification, et le jugement déféré sera confirmé sur ce chef de dispositif.

Sur les heures supplémentaires :

Il résulte de l'article L.3171-4 du code du travail, que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments de nature à justifier des horaires effectivement réalisés par le salarié.

Ainsi la production d'un décompte par le salarié ne pourra signifier que la preuve des heures supplémentaires aura été rapportée par ce seul document, celui-ci aura seulement pour effet de contraindre l'employeur à apporter des éléments de preuve contredisant l'existence d'heures supplémentaires ou leur nombre.

Ce n'est qu'à défaut de telles preuves et sous réserve que le décompte présenté par le salarié soit sérieux, qu'il pourra être fait droit à sa demande compte tenu de cet avantage probatoire.

En l'espèce, M Cabirion se borne à soutenir qu'il travaillait depuis son domicile à la conception et à la gestion des différents sites internet de l'hôtel et qu'il travaillait '10 heures par semaine en plus des heures rémunérées' et renvoie à la lecture des différents courriers électroniques produits adressés pour certains la nuit ou en dehors des heures de bureau.

Ces éléments sont trop imprécis, et insuffisants pour permettre à l'employeur de répondre.

Il sera en outre observé que l'employeur produit le planning des heures effectuées par les différents réceptionnistes et fait observer que compte tenu de leurs fonctions, ceux-ci étaient amenés à travailler la nuit, ou en dehors des heures de bureau.

Il sera enfin observé que dans son calcul, M Cabirion sollicite que les heures supplémentaires qui lui ont été rémunérées à 10%, figurant sur ses bulletins de salaires, le soient à 125%, alors que le principe d'une rémunération des premières heures supplémentaires à un taux de 10% est posé par l'article 4 de l'avenant N° 2 du 5 février 2007 à la convention collective des hôtels cafés et restaurants.

C'est donc également à bon droit que les premiers juges ont rejeté les demandes de M Cabirion relatives à des rappels de salaires sur des heures supplémentaires payées à

110% au lieu de 125%, à un rappel de salaire pour heures supplémentaires non rémunérées, et par voie de conséquence, à un rappel de salaire pour heures supplémentaires hors contingent, non effectuées, ainsi qu'aux demandes en paiement de congés payés afférents.

Sur le licenciement :

La lettre de licenciement fixe les limites du litige.

En l'espèce, celle-ci comporte un seul grief, ainsi défini 'Atteinte au système de traitement informatisé des données'.

Ce motif reprend l'intitulé du chapitre incluant l'article 323-1 du code pénal, qui prévoit, dans sa rédaction alors applicable, que le fait d'introduire frauduleusement des données dans un système de traitement automatisé ou de supprimer ou de modifier frauduleusement les données qu'il contient est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75000€ d'amende.

Il ne saurait être soutenu par M Cabiron que cette lettre de licenciement est insuffisamment motivée, dès lors que celle-ci énonce ainsi un motif précis et matériellement vérifiable.

L'employeur justifie de la réalité du fait reproché en produisant le message qui lui a été adressé le 21 septembre 2010, à 18H20, par M Jouan, de l'agence Webetik, ainsi rédigé : '*M. Riera, Bonjour,*

étant le webmaster de votre site internet, et suite à votre appel, j'ai donc vérifié vos comptes Facebook et Twitter de l'hotel La Fauceille.

Le compte Facebook a été tout simplement supprimé.

Le compte Twitter a été aussi supprimé, mais sur mon compte Twitter je vous avais mis dans ma liste d'amis. Et maintenant lorsque je clique sur votre logo dans mes abonnés, je suis redirigé sur l'adresse : <http://twitter.com/Stephane66000>

Il est sur que vos comptes ont été piratés, et sont désormais inaccessibles.

La personne responsable de cette manipulation, pourrait faire encore plus de tort à votre référencement, si il décide de vous désinscrire des annuaires et moteurs de recherche du web où vous étiez inscrits, cela aurait des conséquences graves sur votre positionnement sur internet.....'.

Il apparaît ainsi démontré que M Cabiron, titulaire du compte <http://twitter.com/Stephane66000>, a modifié les données correspondant aux comptes facebook et Twitter de son employeur dans des systèmes de traitement automatisés des données, en l'espèce les systèmes gestionnaires de 'facebook' et 'Twitter'.

Il est à ce sujet indifférent que le Procureur de la république, saisi d'une plainte à ce même sujet le lendemain de la mise à pied conservatoire, ait par la suite décidé de classer celle-ci sans suite, cette décision d'une autorité de poursuite ne constituant pas une décision de justice ayant l'autorité de la chose jugée.

Il est de même indifférent que l'employeur n'ait pas, jusqu'à la date de l'entretien préalable, prononcé de mise à pied conservatoire, puisqu'il convient de rappeler que ce

licenciement est intervenu après un contentieux quant à la rémunération du salarié en raison de sa participation au 'référencement ' de l'hôtel sur internet, ayant amené les parties dans un premier temps à envisager une rupture amiable, ce qui justifie qu'il n'ait pas alors été prononcé de mise à pied conservatoire, la faute reprochée à M Cabiron n'ayant pas alors été commise, ou du moins découverte par l'employeur.

La mise à pied conservatoire n'a de ce fait été notifiée à M Cabiron qu'à l'issue de l'entretien préalable , lors de la découverte des faits reprochés par la lettre de licenciement, et notamment parce qu'il menaçait ' *d'effacer l'intégralité des données concernant l'hôtel*'.

Il est enfin indifférent, dès lors que l'entête de la lettre de licenciement mentionne qu'il s'agit d'un licenciement pour faute lourde , que dans le corps de ce texte, l'employeur qualifie cette faute de 'faute grave lourde', ce qui signifie seulement que l'employeur estime que la faute est à la fois grave, en ce sens qu'elle ne permet pas le maintien du salarié dans l'entreprise, même pendant la durée du préavis, et lourde, c'est à dire commise avec une intention de nuire.

Enfin, la volonté de nuire du salarié apparaît manifeste à la description de ses agissements, puisqu'il a supprimé les 'comptes ' de l'hôtel dans deux réseaux sociaux, renvoyant l'un d'eux sur son propre site, empêchant par là même cet établissement, dans un premier temps, de maintenir le lien avec les clients potentiels qui s'étaient inscrits comme 'amis', ce qui démontrait leur intérêt pour cet établissement .

Le jugement déféré sera donc également confirmé en ce qu'il a débouté M Cabiron de ses demandes en paiement d'une indemnité de préavis, de congés payés sur préavis, d'une indemnité conventionnelle de licenciement, et de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur la demande reconventionnelle en dommages intérêt de la SARL Hôtel de la Fauceille :

La société sollicite des dommages intérêts en indiquant que l'hôtel a subi 'un véritable préjudice' qu'elle se borne à qualifier , dans un membre de phrase entre parenthèse, comme subi '.....(dans le cadre de l'exercice du contrat de travail par M Cabiron, postérieurement au contrat de travail par ses publications intempestives et dans le cadre procédural)....'.

Elle sera débouté de cette demande, dès lors que le préjudice résultant de la faute lourde commise lors de la relation de travail ne saurait être sanctionné autrement que par le licenciement intervenu, que les agissements de M Cabiron postérieurement à la rupture du contrat de travail, évoqués pour la première fois en cause d'appel, ne relèvent pas de la compétence de la juridiction sociale, et qu'elle n'invoque aucune circonstance de nature à caractériser de la part de ce dernier un abus de son droit d'agir en justice, lequel ne saurait résulter du simple exercice des voies de recours .

PAR CES MOTIFS

La cour,

Confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu le 29 janvier 2013 par le conseil de prud'hommes de Perpignan, et, y ajoutant,

Déboute les parties de leurs autres demandes,

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

Condamne M Cabiron aux dépens.

LE GREFFIER POUR LE PRESIDENT