

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE VERSAILLES  
1<sup>le</sup> chambre  
ARRÊT DU 08 OCTOBRE 2020**

N° RG 18/04300 – N° Portalis DBV3-V-B7C-SWX2

AFFAIRE :

Y X

C/

Société AXIALYS

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 10 Septembre 2018 par le Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de NANTERRE

N° Chambre :

N° Section : E

N° RG : F15/01197

LE HUIT OCTOBRE DEUX MILLE VINGT,

La cour d'appel de Versailles, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Monsieur Y X

né le [...] à [...]

de nationalité Française

[...]

[...]

Représentant : Me Nathalie PANOSSIAN, Plaidant/Constitué, avocat au barreau de PARIS,  
vestiaire : C2033

APPELANT

\*\*\*\*\*

Société AXIALYS

N° SIRET : 353 210 446

[...]

[...]

[...]

Représentant : Me Jérôme HALPHEN du PARTNERSHIPS DLA PIPER FRANCE LLP,  
Plaidant/Constitué, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : R235

INTIMEE

\*\*\*\*\*

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 02 Septembre 2020 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Madame Hélène PRUDHOMME, Président chargé du rapport.

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

Madame Hélène PRUDHOMME, Président,

Monsieur Eric LEGRIS, Conseiller,

Madame Marie-Christine PLANTIN, Magistrat honoraire,

Greffier, lors des débats : Madame Sophie RIVIERE,

Le 6 octobre 2011, M. Y X était embauché par la SA Axialys en qualité de chef de produit

par contrat à durée indéterminée. Le contrat de travail était régi par la convention collective Syntec.

Par avenant du 1er mars 2013, il était promu responsable marketing et communication (statut cadre).

Le 16 mars 2015, l'employeur le convoquait à un entretien préalable en vue de son licenciement.

L'entretien avait lieu le 23 mars 2015. Le 26 mars 2015, il lui notifiait son licenciement pour faute

grave lui reprochant d'avoir copié sur son adresse mail personnelle des documents et le fichier client

de la société ce qui constitue une violation grave de ses obligations contractuelles en particulier de

loyauté et de confidentialité.

Le 22 avril 2015, M. Y X saisissait le conseil de prud'hommes de Nanterre en contestation de son licenciement.

Vu le jugement du 10 septembre 2018 rendu en formation paritaire par le conseil de prud'hommes de Nanterre qui a :

— dit que le licenciement de M. X pour faute grave est bien-fondé ;

En conséquence,

— débouté M. X de l'ensemble de ses demandes ;

— débouté M. X de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile ;

— débouté la société Axialys de sa demande reconventionnelle relative à l'article 700 du code de

procédure civile ;

— condamné M. X aux éventuels dépens comprenant les frais d'exécution du présent jugement.

Vu la notification de ce jugement le 20 septembre 2018.

Vu l'appel interjeté par M. Y X le 15 octobre 2018.

Vu les conclusions de l'appelant, M. Y X, notifiées le 4 juin 2019 et soutenues à

l'audience par son avocat auxquelles il convient de se référer pour plus ample exposé, il est

demandé à la cour d'appel de :

— infirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

Statuant à nouveau :

— juger que le licenciement de M. X ne repose ni sur une faute grave, ni sur une cause réelle et

sérieuse

— juger que M. X justifie d'heures supplémentaires non réglées ;

— juger que la société Axialys a dissimulé les heures supplémentaires ;

En conséquence :

— condamner la société Axialys à payer à M. X:

— rappel de salaire du 16 au 27 mars 2015: 1 654,58 euros

— congés payés y afférents: 165,45 euros

— indemnité compensatrice de préavis: 11 950 euros

— congés payés y afférents: 1 195 euros

— indemnité conventionnelle de licenciement: 4 929, 88 euros

— dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse: 48 000 euros net de

CSG/CRDS

— rappel de salaire sur heures supplémentaires: 18 818,54 euros

— congés payés y afférents 1 881,85 euros

— indemnité pour travail dissimulé 23 900 euros

— ordonner le remboursement au Pôle emploi par la société Axialys des allocations chômage versées

dans la limite de 6 mois ;

— juger que les condamnations porteront intérêts capitalisés au taux légal à compter de la convocation

devant le Bureau de conciliation pour les sommes à caractère de salaire et à compter du prononcé de

l'arrêt à intervenir pour les sommes à caractère indemnitaire ;

— débouter la société Axialys de son appel incident au titre de l'article 700 du code de procédure

civile,

— condamner la société Axialys à payer à M. Y X la somme de 5 000 euros au titre de

l'article 700 du code de procédure civile,

— la condamner aux entiers dépens, en ce compris le coût de la signification de la déclaration d'appel.

Vu les écritures de l'intimée, la SA Axialys, notifiées le 8 avril 2019 et développées à l'audience

par son avocat auxquelles il est aussi renvoyé pour plus ample exposé, il est demandé à la cour

d'appel de :

— constater que le licenciement de M. Y X repose sur une faute grave ;

— constater que M. Y X n'apporte pas d'éléments de nature à étayer sa demande de rappel d'heures supplémentaires ;

— constater que la société n'a dissimulé aucune heure ;

En conséquence,

— le débouter de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions ;

A titre reconventionnel

— condamner M. Y X au paiement de la somme de 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Vu l'ordonnance de clôture du 22 juin 2020.

**SUR CE,**

Sur l'exécution du contrat de travail :

sur la demande de rappel d'heures supplémentaires :

M. Y X expose que depuis son embauche, et jusqu'au 31 août 2014, la durée de son temps

de travail était fixée à 37,5 heures par semaine avec, en contrepartie, l'attribution de 10,5 JRTT par

an correspondant au « forfait mixte » de la convention collective Syntec ; il reproche qu'une note de

son employeur l'ait obligé de prendre chaque RTT le mois suivant son acquisition par journée ou

demi-journée, le solde non pris sur un mois donné étant perdu, sans qu'il y avait lieu de distinguer

selon que la situation était imputable ou non à l'employeur, de sorte qu'il n'a pu prendre tous ses jours

de JRTT, soit 3 jours en 2011, 3 jours en 2012, 3 jours en 2013 et 1,5 jour en 2014. Il indique qu'à

compter du 1er septembre 2014, la SA Axialys a supprimé ces JRTT en modifiant les horaires des

salariés qui devaient accomplir 35,5 heures de travail par semaine, ne rémunérant pas cette

demi-heure supplémentaire, soit du lundi au jeudi de 9h à 18 h, sur laquelle une pause d'une heure

devait être décomptée ainsi qu'une pause dite de confort de 0,5 heure soit 7,5 heures par jour et le

vendredi de 9 h à 16 h avec les mêmes temps de pause, soit 5,5 h de travail soit un total de 35,5

heures de travail par semaine dont seulement 35 heures étaient rémunérées par l'employeur. En outre,

et compte tenu de sa charge de travail, M. X expose qu'il travaillait au-delà du temps prévu par

l'employeur et verse son relevé quotidien d'heures de travail pour réclamer le paiement de la somme

totale de 18 818,54 euros outre les congés payés y afférents.

Aux termes de l'article L. 3171-2, alinéa 1 du code du travail, lorsque tous les salariés occupés dans

un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les

documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur

prise effective, pour chacun des salariés concernés. Selon l'article L. 3171-3 du même code, dans sa

rédaction antérieure à celle issue de la loi n 2016-1088 du 8 août 2016, l'employeur tient à la

disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le

temps de travail accompli par chaque salarié. La nature des documents et la durée pendant laquelle

ils sont tenus à disposition sont déterminées par voie réglementaire.

Selon l'article L. 3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre

d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les

horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à

l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les

mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque

salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et

infalsifiable.

Il résulte de ces dispositions, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail

accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment

précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à

l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en

produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces

éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées.

Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse ou il retient

l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de

son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

M. Y X verse un tableau duquel il résulte qu'à part 7 journées sur l'ensemble de ces années

2011 à 2015 où il a terminé son travail à 12h30 et 5 journées où il l'a terminé à 19h ou plus, il a

commencé son travail le matin à 8h45 pour le terminer systématiquement à 18h30, ce qui l'obligeait

à effectuer 0,75 heure supplémentaire par jour de travail, d'où sa demande de paiement ;

Ces pièces contiennent dès lors des éléments préalables suffisamment précis quant aux heures

prétendument non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies pour permettre à l'employeur, qui

assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre en fournissant ses propres éléments ;

La SA Axialys rappelle que la notion de durée de travail effectif ne se confond pas avec la durée de

présence du salarié dans l'entreprise et que seul un travail commandé par l'employeur peut justifier le

paiement d'heures supplémentaires ; elle reproche au tableau fourni par M. X de mentionner

chaque jour la même quantité d'heures supplémentaires, sans aucune variation selon les jours de la

semaine, soit une arrivée constante à 8h45 et un départ à 18h30, soit invariablement 45 mn

supplémentaires par jour ;



La cour relève que M. X prétend n'avoir pas pris toutes ses journées de RTT de sorte qu'elles ont

été perdues, l'employeur n'acceptant pas de les reporter sur un autre mois ; il ne résulte nullement des

dispositions contractuelles l'impossibilité pour le salarié de demander à l'employeur de transférer ces

journées ; de plus, M. X ne justifie pas ne pas avoir bénéficié des journées de RTT que son

contrat de travail lui attribuait, son tableau de la pièce 27 ne pouvant en faire la preuve alors que ses

bulletins de salaire mentionnent des jours de RTT. Il ne demande d'ailleurs aucunement paiement de

ces journées. Le salarié ne s'explique pas plus sur ces horaires de travail inchangés sur la période

antérieure ou postérieure au 1er septembre 2014, alors que l'organisation des horaires et du temps de

travail avaient été modifiées par l'employeur à cette date ;

Aussi, la cour dispose des éléments suffisants pour évaluer le montant des heures supplémentaires

dues à M. X sur l'ensemble de la période revendiquée à la somme de 1 200 euros outre les congés payés y afférents soit 120 euros. Le jugement sera infirmé de ce chef.

Compte tenu du faible nombre d'heures supplémentaires retenues par la cour et de leur étalement sur

une période allant d'octobre 2011 à février 2015, il n'apparaît pas démontré que la SA Axialys a

manifesté l'intention de dissimuler ces heures de travail de sorte qu'il convient de débouter M. X

de sa demande au titre du travail dissimulé.

Sur la rupture du contrat de travail :

Par lettre du 27 mars 2015, la SA Axialys a licencié M. X pour faute grave, dans les termes

suyvants : « le vendredi 13 mars 2015 vers 18h, nous nous sommes aperçus que vous étiez en train de

vous envoyer par mail de votre boîte professionnelle des fichiers entiers de clients de la société.

Vous étiez, ni plus ni moins, en train de copier la base de données des clients Trunk IP d'Axialys et

de vous l'envoyer sur votre boîte personnelle. Compte tenu de la gravité des faits, nous vous avons

convoqué dès lundi 16 mars à l'ouverture des bureaux, à un entretien préalable pour le 23 mars.

Lors de cet entretien, votre seule explication était, je vous cite, "c'est normal que je cherche à me

défendre quand on m'attaque". Cette explication n'a aucun sens puisque vous avez commis ces faits

lorsque nous discussions d'une rupture amiable. Ce n'est qu'après avoir découvert ces agissements

que nous vous avons convoqué à un éventuel licenciement. Ces faits constituent une violation grave

de vos obligations contractuelles, en particulier de loyauté et de confidentialité ».

S'agissant d'une faute grave reprochée privative du droit aux indemnités de rupture qu'il appartient à

l'employeur de démontrer, elle correspond à un fait ou un ensemble de faits qui, imputables au

salarié, constituent une violation des obligations du contrat de travail d'une importance telle qu'elle

rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Dans ses conclusions, la SA Axialys reproche à M. X le vol de données alors que ce grief n'est

pas mentionné dans la lettre de licenciement qui fixe la limite du litige ; la cour ne peut retenir ce

grief.

Il résulte de cette lettre de licenciement qu'il est reproché à M. X d'avoir envoyé, vers sa boîte personnelle, des « fichiers entiers de clients de la société » en copiant la « base de données des clients Trunk IP d'Axialys » pour les adresser sur sa boîte mail personnelle ;

La SA Axialys reconnaît qu'en mars 2015, des pourparlers étaient en cours entre les parties pour envisager une rupture conventionnelle du contrat de travail de M. X (pièce 12 du salarié) ; un entretien avait lieu le 12 mars 2015 à ce sujet ; le lendemain, vendredi 13 mars, la SA Axialys constatait que M. X procédait à un envoi de fichiers clients de l'entreprise sur sa boîte mail personnelle ; elle le convoquait immédiatement (lundi 16 mars) à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement avec mise à pied conservatoire.

Il ressort du compte-rendu de l'entretien préalable rédigé par le conseiller du salarié que M. X a

immédiatement répondu à cette accusation de transfert de fichiers clients de la société sur son mail

personnel que, « faisant l'objet d'une proposition de rupture et préparant ma sortie, j'ai du 9 au 13

mars 2015, envoyé des mails pour préparer ma sortie. Je n'ai aucun souvenir d'avoir cliqué pour

une telle opération » ; la SA Axialys verse le procès-verbal de constat établi par Me Griffon, huissier

de justice à Colombes, le 9 avril 2015 dressant la liste des mails transférés le 13 mars 2015 de

l'adresse mail professionnelle de M. X dans la SA Axialys à son adresse personnelle et

comportant une liste de clients de la société ainsi que des mails de conversations échangés entre

différents collaborateurs de l'entreprise entre 2013 et 2015. D'ailleurs, M. X ne conteste pas ce

transfert, ayant lui-même fait constater par un huissier de justice, Me Daguin, à Levallois Perret la

liste des 208 fichiers qu'il avait transférés sur sa boîte mail personnelle entre le 11 et le 13 mars 2015

comportant effectivement un fichier clients de l'entreprise.

Ne constitue ni une infraction pénale ni une violation des obligations contractuelles, en particulier de

loyauté et de confidentialité, le fait, pour un salarié, avisé du projet de son employeur de rompre son

contrat de travail, d'appréhender des documents dont il a eu connaissance à l'occasion de l'exercice

de ses fonctions et dont la production était strictement nécessaire à l'exercice de sa défense dans la

procédure prud'homale qu'il a engagée peu après ;

La SA Axialys reproche au salarié de justifier ces envois de fichiers par la préparation de sa défense

dans le cadre d'une rupture de son contrat de travail, relevant que le transfert a commencé le 11 mars

alors que l'entretien pour envisager une rupture conventionnelle n'a eu lieu que le 12 mars, soit

postérieurement, et que les relations entre les parties étaient bonnes.

Mais il apparaît que c'est par lettre du 9 mars 2015 que M. X a été convoqué à un entretien pour

discuter de la rupture conventionnelle de son contrat de travail envisagée par son employeur et

qu'ainsi, le 11 mars, il avait connaissance du projet de celui-ci, ce qui peut expliquer les envois de

fichiers dès cette date.

En ce qui concerne les relations entre les parties, si les comptes rendus d'entretiens pour les années

2011 et 2012 font état effectivement de la confiance accordée par son supérieur, confirmée par les

témoignages apportés par l'entreprise de sa bonne entente avec son manager, il n'en demeure pas

moins que l'entreprise a envisagé de se séparer de ce collaborateur par le biais de la signature d'une

convention de rupture dont M. X n'était pas à l'initiative. Ainsi, il est démontré que c'est dans le

cadre du projet de rupture du contrat de travail initié par l'employeur que le salarié a procédé à la

copie de fichiers.

La SA Axialys reproche encore à M. X de ne pas justifier du lien entre les informations dérobées

et l'exercice du droit de la défense, indiquant que le salarié a donné des justifications a posteriori ce

qui rend ses explications purement opportunistes et artificielles et qu'il ne produit pas, dans le cadre

des débats, le contenu du fichier client qu'il reconnaît s'être adressé, ce qui démontre que ce dernier

n'était pas strictement nécessaire à l'exercice des droits de la défense.

Les explications données par le salarié dans ses écritures sur l'intérêt que représentaient pour lui de

s'adresser sur son adresse personnelle les 208 mails émis par lui ou auxquels il avait répondu, pour

justifier du travail accompli, ne sont pas utilement contestées par l'employeur, celui-ci se contentant

d'indiquer qu'elles sont à écarter au seul motif qu'elles ont été données a posteriori ; mais ce ne peut

être qu'a posteriori que le salarié expose la nécessité de procéder aux copies effectués de sorte que la

cour retient les explications données par M. X dans le cadre de sa défense contre la procédure de

rupture du contrat de travail, quelle qu'elle soit, mise en oeuvre par l'employeur et qui ne sont pas

utilement remises en cause par l'employeur ; en ce qui concerne le copie litigieuse du fichier client

de l'entreprise, M. X a indiqué à l'employeur tout d'abord n'avoir « aucun souvenir d'avoir cliqué

pour une telle opération » (pièce 14 du salarié) pour ensuite exposer dans ses conclusions que ce

listing lui permettait de justifier qu'il avait adressé à l'ensemble des clients de l'entreprise les mailings

qui leur étaient destinés, ce fichier ne comprenant qu'une liste des adresses mails des clients et

nullement des indications personnelles permettant une exploitation commerciale ; d'ailleurs, la SA

Axialys ne justifie pas, par la production de son procès-verbal dressé le 9 avril 2015 que M. X a

transféré sur son adresse personnelle des éléments relatifs aux données personnelles de ses clients de

sorte qu'elle ne démontre pas que la copie du fichier querellée dont le salarié soutient, sans être

contredit, qu'elle était utile à la défense de ses intérêts dans le cadre de la procédure prud'homale

risquant de se nouer, compte tenu de la volonté de l'employeur de mettre fin au contrat de travail,

dépassait le droit légitime de M. X de se réserver la preuve du travail accompli dans le cadre de

ses fonctions ; aussi, la SA Axialys ne peut être suivie lorsqu'elle a licencié M. X pour faute et le

licenciement est dit sans cause réelle et sérieuse.

Ceci ouvre droit au versement des indemnités de rupture, soit, compte tenu de l'absence de

contestation de la SA Axialys sur le montant des sommes réclamées par le salarié, ne serait-ce qu'à

titre subsidiaire :

- au titre de la mise à pied conservatoire, la somme de 1 654,58 euros outre 165,45 euros au titre des congés payés y afférents
- au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, la somme de 4 929,88 euros
- au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, la somme de 11 950 euros outre 1 195 euros au titre des congés payés y afférents.

M. X qui avait plus de 3 ans d'ancienneté dans cette entreprise qui employait plus de 10 salariés demande l'application de l'article L. 1235-3 du code du travail dans sa version applicable à la date de la rupture, et sollicite la somme de 48 000 euros. Il expose qu'il a été inscrit en premier lieu à Pôle emploi pour ensuite, créer sa propre activité en qualité d'auto-entrepreneur fin 2015, expose avoir été dans l'obligation d'emprunter la somme de 10 000 euros auprès de sa mère pour faire face à ses charges, mais justifie seulement d'un loyer mensuel de près de 1 000 euros. Compte tenu de l'ensemble de ses éléments, de son âge lors de la rupture, de son ancienneté et du montant de son salaire mensuel moyen, la cour évalue à la somme de 28 000 euros le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur le remboursement par l'employeur à l'organisme des indemnités de chômage

En application de l'article L. 1235-4 du code du travail, il convient d'ordonner d'office le remboursement par l'employeur à l'organisme concerné, du montant des indemnités de chômage éventuellement servies au salarié du jour de son licenciement au jour du prononcé de l'arrêt dans la limite de six mois d'indemnités ;

Sur les intérêts

Les intérêts au taux légal portant sur les condamnations de nature salariale seront dus à compter de la réception de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation. S'agissant des créances de nature indemnitaire, les intérêts au taux légal seront dus à compter de la décision les ayant prononcées ; ils seront capitalisés en application de l'article 1343-2 du code civil.

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

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

La demande formée par M. X au titre des frais irrépétibles en cause d'appel sera accueillie, à hauteur de 3 000 euros.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

statuant publiquement et contradictoirement

Infirme le jugement entrepris sauf en celle de ses dispositions ayant débouté M. X de sa demande relative au travail dissimulé

et statuant à nouveau des chefs infirmés

Condamne la SA Axialys à verser à M. X la somme de 1 200 euros au titre des heures supplémentaires outre 120 euros au titre des congés payés y afférents

Dit sans cause réelle et sérieuse le licenciement de M. X

en conséquence, condamne la SA Axialys à verser à M. Y X les sommes suivantes :

— 1 654,58 euros au titre de la mise à pied conservatoire, outre 165,45 euros au titre des congés payés y afférents

— 4 929,88 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

— 11 950 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre 1 195 euros au titre des congés payés y afférents ;

— 28 000 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Ordonne le remboursement par la SA Axialys, aux organismes concernés, des indemnités de chômage versées à M. X dans la limite de 6 mois d'indemnités en application des dispositions de l'article L. 1235-4 du code du travail

Dit que les sommes à caractère salarial produiront intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur en conciliation et celles à caractère indemnitaire produiront intérêts au taux légal à compter du présent arrêt

Ordonne la capitalisation des intérêts en application de l'article 1343-2 du code civil

Condamne la SA Axialys aux dépens de première instance et d'appel ;

Condamne la SA Axialys à payer à M. X la somme de 3 000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

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



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

Le GREFFIER Le PRESIDENT