

AFFAIRE PRUD'HOMALE : COLLÉGIALE

R.G : 12/02793

P...

C/

Me Bruno W... - Mandataire liquidateur de SARL M...

C... DE CHALON-SUR-SAONE

APPEL D'UNE DÉCISION DU :

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de LYON

du 30 Mars 2012

RG : F 09/04161

COUR D'APPEL DE LYON

CHAMBRE SOCIALE B

ARRÊT DU 27 JUIN 2013

APPELANTE :

Tiphaine P...

INTIMÉES :

Me Bruno W... - Mandataire liquidateur de SARL M...

C... DE CHALON-SUR-SAONE

PARTIES CONVOQUÉES LE : 05 Novembre 2012

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 18 Avril 2013

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Jean-Charles GOUILHERS, Président de chambre

Hervé GUILBERT, Conseiller

Christian RISS, Conseiller

Assistés pendant les débats de Christine SENTIS, Greffier.

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 27 Juin 2013, par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile ;

Signé par Jean-Charles GOUILHERS, Président de chambre, et par Evelyne DOUSSOT-FERRIER, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Madame Tiphaine P... a été embauchée selon contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1er novembre 2007 en qualité de graphiste sur la base de 35 heures par semaine au taux horaire du SMIC par la société M.... Celle-ci a été déclaré en redressement judiciaire par jugement du tribunal de commerce de Lyon en date du 28 février 2008.

A l'occasion d'une opération de maintenance informatique, la société M... a été amenée à intervenir sur l'ordinateur de Madame P... pendant ses congés payés et a découvert à cette occasion l'existence de certains documents à caractère non professionnel.

Dans ces conditions, Madame P... a été licencié pour faute grave le 14 octobre 2009, après entretien préalable, pour avoir mené des activités personnelles pendant le temps de travail et téléchargé des fichiers personnels sur l'ordinateur de l'entreprise.

Contestant le bien-fondé de la rupture de son contrat de travail, Madame P... a saisi le 23 octobre 2009 le conseil de prud'hommes de Lyon d'une demande tendant à faire juger que son licenciement pour faute grave était sans fondement et obtenir la condamnation de son employeur à lui verser des sommes de :

' 17.533,20 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

' 2.922,20 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

' 292,22 € au titre des congés payés sur l'indemnité compensatrice de préavis,

- ' 964,33 € à titre d'indemnité de licenciement,
- ' 8.766,60 € à titre de dommages et intérêts pour travail dissimulé,
- ' 2.922,20 € au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail,
- ' 2.000,00 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La société M... ayant été placée en liquidation judiciaire par jugement du tribunal de commerce de Lyon rendu le 9 mars 2012, Maître Bruno W... ès qualités de liquidateur judiciaire de la société M..., a soutenu que le licenciement de Madame P... reposait bien sur une faute grave et a conclu au rejet de l'intégralité de ses prétentions.

La C... de Chalon-sur-Saône a pour sa part demandé que les sommes réclamées par Madame P... soient exclues de sa garantie.

Par jugement rendu le 30 mars 2012, le conseil de prud'hommes de Lyon, section activités diverses, a dit que le licenciement de Madame P... reposait sur une faute grave, que les moyens utilisés par l'employeur pour constater les faits reprochés n'avaient pas porté atteinte à sa vie privée et que le travail dissimulé n'était pas caractérisé, de sorte qu'il a débouté Madame P... de l'ensemble de ses demandes.

Madame P... a interjeté appel le 5 avril 2012 de ce jugement dont elle demande la réformation en toutes ses dispositions, et la fixation au passif de la liquidation judiciaire de la société M... de sa créance ainsi constituée :

- ' 17.533,20 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- ' 2.922,20 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- ' 292,22 € au titre des congés payés sur l'indemnité compensatrice de préavis,
- ' 964,33 € à titre d'indemnité de licenciement,
- ' 8.766,60 € à titre de dommages et intérêts pour travail dissimulé,
- ' 2.922,20 € au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail,
- ' 2.000,00 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle prétend tout d'abord avoir exercé une activité salariée pour le compte de la société M... à partir du 1er octobre 2007 sans être déclarée et elle verse aux débats la copie du chèque bancaire d'un montant de 1.180,00 € qui lui a été remis en paiement par son employeur, reprochant à ce dernier d'avoir profité de la précarité de sa situation pour s'exonérer du règlement des charges sociales au mois d'octobre 2007, justifiant sa demande en paiement de dommages-intérêts pour travail dissimulé.

Elle soutient ensuite que la rupture de son contrat de travail est abusive dans la mesure où aucun des griefs qui lui sont reprochés ne constitue un motif de licenciement pour faute grave et n'a entraîné un quelconque préjudice pour la société, alors que la fouille de son ordinateur pendant ses congés constitue une intrusion intolérable dans sa vie privée, de sorte que la véritable raison de son licenciement réside dans les difficultés économiques rencontrées par la société depuis le 28 février 2008. Elle sollicite en conséquence l'octroi de dommages-intérêts en réparation de son préjudice ressortant de son licenciement sans cause réelle et sérieuse, outre le paiement des indemnités de

rupture.

Elle demande enfin la condamnation de son employeur à lui verser des dommages et intérêts en raison de son comportement déloyal à son égard pour avoir porté une atteinte intolérable et excessive au respect de sa vie privée en faisant fouiller son ordinateur par un tiers à l'entreprise pendant ses congés.

Elle fait enfin observer qu'à la date de son licenciement de la société M... se trouvait en période d'observation, de sorte que les dispositions de l'article L. 3253-8 2° du code du travail sont applicables et que ses créances résultant de la rupture de son contrat de travail doivent être garanties par la C... .

Maître W... agissant ès qualités de mandataire judiciaire de la société M..., conclut pour sa part à la confirmation en toutes ses dispositions du jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Lyon et au rejet des demandes présentées par la salariée.

Il considère que la faute grave reprochée est parfaitement établie au motif que Madame P... a utilisé à des fins personnelles et pendant ses heures de travail l'outil informatique qui avait été mis à sa disposition pour une utilisation professionnelle, et cela de façon exagérée et déraisonnable alors même qu'elle avait demandée à être rémunérée pour des heures supplémentaires.

Il prétend en outre que l'employeur peut librement contrôler les connexions Internet effectués par les salariés de l'entreprise pendant leur temps de travail au motif que celles-ci sont présumées avoir un caractère professionnel.

Il conteste enfin la qualité de salariée revendiquée par Madame P... pour le travail qu'elle a réalisé au mois d'octobre 2007, prétendant que celui-ci l'avait été en sa qualité de travailleur indépendant, sans le moindre lien de subordination, et qu'en outre l'appelante ne rapporte pas la preuve de l'intention qu'elle impute à la société M... d'avoir voulu frauder et dissimuler son embauche.

La C... de Chalon-sur-Saône demande pareillement à la cour de confirmer dans son intégralité le jugement déféré et de débouter Madame P... de l'ensemble de ses demandes.

DISCUSSION :

1°) Sur le travail dissimulé :

Madame P... sollicite l'octroi de dommages et intérêts pour travail dissimulé en prétendant que son activité salariée aurait débuté le 1er octobre 2007 sans avoir été déclarée par la société M... et en veut pour preuve le chèque d'un montant de 1.180,00 € qui lui a été remis en contrepartie de son travail effectué au mois d'octobre 2007.

Cependant la seule remise d'un chèque ne démontre pas l'existence d'une prestation de travail salarié, la société M... soutenant pour sa part que Madame P... avait travaillé avant le mois de novembre 2007 pour son compte en qualité de travailleur indépendant, sans le moindre lien de subordination, et qu'elle avait été rémunérée sur la base de son temps de travail, conformément à l'estimation de temps par type de travail qu'elle avait elle-même présentée et qui est produite aux débats.

La qualité de travailleur indépendant de Madame P... avant son embauche le 1er novembre 2007 par la société M... pour une durée indéterminée ressort au demeurant de son propre aveu dans la mesure où son curriculum vitae fait apparaître qu'elle a travaillé « *pour la régie publicitaire*

M... *en Free Lance* » en 2006 ainsi que « *depuis janvier 2007* » en qualité de « *graphiste print créatif chef M...* ».

En outre, la dissimulation d'emploi prévue à l'article L. 8221 ' 5 du code du travail n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, voulu se soustraire aux obligations de déclaration. Cette condition n'est pas remplie en l'espèce dans la mesure où Madame P... avait reconnu à la barre du conseil de prud'hommes avoir accepté de ne se voir embaucher assurément qu'à compter du 1er novembre 2007 afin d'optimiser l'obtention d'une embauche définitive, et que celle-ci a effectivement été formalisée selon contrat de travail à durée indéterminée régularisé le 2 novembre 2007, assorti des déclarations correspondantes.

Le jugement rendu par le conseil de prud'hommes dès lors être confirmé en ce qu'il a débouté Madame P... de sa demande en paiement d'une indemnité pour travail dissimulé, celle-ci ne se cumulant pas en tout état de cause avec l'indemnité légale de licenciement qu'elle sollicite par ailleurs.

2°) Sur le comportement prétendument déloyal de l'employeur :

Il est de jurisprudence constante que les connexions établies par un salarié sur les sites Internet pendant son temps de travail au moyen de l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumées avoir un caractère professionnel autorisant l'employeur à les rechercher et les ouvrir pour les identifier hors la présence de l'intéressé.

En l'espèce, Madame P... étant partie en congés payés sans avoir effectué, ainsi qu'il lui appartenait de le faire, le classement et l'archivage des fichiers M... distinctement de ses fichiers personnels. Ces derniers n'avaient de la sorte pas été identifiés comme tels par la salariée et se trouvaient disséminés en désordre dans la partie M... du disque dur contenant les fichiers professionnels.

Son employeur était dès lors fondé à mandater un technicien pour intervenir en son absence sur son ordinateur et y effectuer la maintenance du système informatique ainsi que la mise à jour de toutes les applications. Ce technicien a ainsi constaté que les fichiers personnels de Madame P... n'étaient pas regroupés dans un dossier propre et a été de ce fait contraint d'effectuer leur classement, le mettant dans l'obligation de les déplacer et de s'apercevoir à cette occasion de la nature non professionnelle de certains d'entre eux, l'opération ayant nécessité 96 heures de travail de sa part pour « *remettre le studio dans un état de fonctionnement convenable* », selon le courrier électronique qu'il lui a fait parvenir le 20 septembre 2009 après avoir terminé ses opérations.

Dans ces conditions, Madame P... ne peut valablement soutenir que son employeur aurait mené des investigations de manière déloyale pour découvrir l'existence de ses fichiers personnels et aurait attenté à l'intimité de sa vie privée, alors qu'il apparaît au contraire des éléments qui précèdent que la déloyauté dans l'exécution du contrat de travail ressort davantage de son fait pour avoir utilisé à des fins personnelles l'ordinateur professionnel mis à sa disposition.

Il importe en conséquence de confirmer encore le jugement déféré en ce qu'il a débouté Madame P... de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail par l'employeur.

3°) Sur le licenciement pour faute grave :

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail et des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée même du préavis . Il appartient à l'employeur qui l'invoque pour justifier le licenciement d'un salarié

sans versement des indemnités de rupture d'en rapporter la preuve.

Madame P... a été licencié pour faute grave pour avoir utilisé à des fins personnelles pendant ses heures de travail et de façon exagérée et déraisonnable les outils informatiques mis à sa disposition pour un usage professionnel.

Il lui a ainsi été reproché :

- d'avoir créé le 20 août 2009 de 13 heures 04 à 17 heures 42 un «*Flyer*» pour le compte de la société de débit de boissons «*Chez T...*» qui n'est pas cliente de la société M...

Si Madame P... conteste ce grief devant la cour, en démentant formellement l'avoir créé au temps et au lieu du travail, elle ne l'avait cependant pas nié dans les écritures qu'elle avait déposées devant le conseil de prud'hommes en indiquant alors que ce travail personnel avait été réalisé au mois d'août à une période de l'année où l'activité était considérablement ralentie, ce que conteste son employeur.

- d'avoir passé une grande partie de la journée du 25 août 2009 à télécharger des fichiers du site Internet A... étranger à son activité de graphiste, pénalisant l'ensemble de la force commerciale de la société par des lenteurs dans l'outil informatique du fait de ses téléchargements inutiles.

Madame P... reconnaît avoir téléchargé des images de ce site mais prétend qu'elles étaient nécessaires à la réalisation d'une annonce publicitaire qui lui avait été demandée son employeur. Cependant, le site dont s'agit porte sur un tissu traditionnel africain sans relation avec l'activité de la société M... qui a pour thématique quasi exclusive le bâtiment et les travaux publics.

- d'avoir effectué entre le 15 février 2000 et le 25 février 2009 un nombre très important de téléchargements de presse (Journal le Parisien, Libération, Le Monde) pendant ses heures de travail,

- d'avoir téléchargé de la musique le 21 novembre 2008,

- d'avoir téléchargé le 16 juillet 2009 à 16 h 50 un livre sur le Japon, lieu de ses prochaines vacances,

- d'avoir effectué plus d'une centaine de téléchargements n'ayant aucun relation avec le cadre de son activité,

- d'avoir comptabilisé cinq heures supplémentaires au mois de décembre 2008 alors que le courrier électronique qu'elle a réalisé le 13 décembre ne concernait pas son activité professionnelle,

- d'avoir enfin utilisé son temps de travail au mois de janvier 2009 pour la création d'un «*Mini-Book*» personnel et d'un curriculum vitae.

Madame P... conteste aujourd'hui ces derniers manquements alors qu'elle ne les avait pas démentis dans le cadre de ses conclusions de première instance, où elle avait prétendu qu'ils étaient particulièrement dérisoires et ne pouvaient justifier au plus qu'un rappel à l'ordre.

Il apparaît ainsi que la salariée, qui ne tente que de minimiser la portée des griefs formulés à son encontre sans véritablement en contester la matérialité, a gravement manqué à ses obligations ressortant de son contrat de travail en enregistrant de très nombreux fichiers personnels sur son ordinateur professionnel au temps du travail, en créant et téléchargeant des fichiers sans relation avec son activité professionnelle, et en manquant à son obligation de loyauté envers son employeur.

Le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Lyon mérite en conséquence d'être confirmé en ce qu'il a dit que le licenciement de Madame P... reposait sur une faute grave et a débouté la

salariée de sa demande en paiement des indemnités de rupture ainsi que de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par ailleurs Madame P..., qui ne voit pas aboutir ses prétentions devant la cour, ne peut obtenir l'indemnité qu'elle sollicite sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et supporte la charge des entiers dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS :

La cour, statuant contradictoirement par arrêt mis à disposition des parties après que ces dernières aient été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile,

CONFIRME en toutes ses dispositions le jugement rendu le 30 mars 2012 par le conseil de prud'hommes de Lyon ;

DÉBOUTE Madame Tiphaine P... de l'intégralité de ses demandes;

LA CONDAMNE aux dépens de la procédure d'appel.

Le Greffier, Le Président,

Evelyne FERRIER Jean-Charles GOUILHERS