

GE_GERICHTE CAPH/99/2019 vom 3. Juni 2019

GE Cour de justice, 2019-06-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_99_2019

FR: GE_GERICHTE CAPH/99/2019 du 3 juin 2019

IT: GE_GERICHTE CAPH/99/2019 del 3 giugno 2019

Erwägungen

E. 1.1

L'appel a été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) contre une décision finale de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) statuant sur un litige prud'homal dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 et 92 al. 2 CPC). L'appel a été déposé dans le délai utile de 30 jours à compter de la notification de la décision (art. 142, 145 al. 1 let. b, 146, et 311 al. 1 CPC) et il respecte la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC). L'appelant a en particulier formulé des conclusions au fond et, contrairement à l'avis de l'intimée, le fait qu'il ait omis de conclure à l'annulation du jugement entrepris ne

- 32/52 -

C/6541/2016-3 les rend pas irrecevables, sous peine de formalisme excessif (ATF 137 III 617 consid. 4-6; arrêt du Tribunal fédéral 4A_417/2013 du 25 février 2014 consid. 3.1). L'appel est ainsi recevable.

E. 1.2

La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et 58 CPC). La procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC).

E. 1.3

L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'instance d'appel dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en lien avec l'art. 310 let. b CPC; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 2).

E. 2

L'appelant produit des pièces nouvelles en appel.

E. 2.1

Selon l'art. 317 al. 1, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte qu'aux conditions suivantes : ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a); ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Il faut distinguer les "vrais nova" des "pseudo nova". Les "vrais nova" sont des faits et moyens de preuve qui ne sont survenus qu'après la fin des débats principaux, soit après la clôture des plaidoiries finales (cf. ATF 138 III 788 consid.

4.2; TAPPY, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2ème éd. 2019, n. 11 ad art. 229 CPC). En appel, ils sont en principe toujours admissibles, pourvu qu'ils soient invoqués sans retard dès leur découverte. Les "pseudo nova" sont des faits et moyens de preuve qui étaient déjà survenus lorsque les débats principaux de première instance ont été clôturés. Leur admissibilité est largement limitée en appel, dès lors qu'ils sont irrecevables lorsqu'en faisant preuve de la diligence requise, ils auraient déjà pu être invoqués dans la procédure de première instance (arrêts du Tribunal fédéral 5A_621/2012 du 20 mars 2013 consid. 5.1 et 4A_643/2011 du 24 février 2012 consid. 3.2.2).

E. 2.2

En l'occurrence, les extraits du registre du commerce et de la FO SC concernant l'intimée sont recevables, puisqu'ils portent sur des faits notoires, provenant de publications accessibles à chacun (art. 151 CPC; ATF 143 IV 380 consid. 1.1.1). En revanche, les pièces n° 132 et 133 (et leurs traductions) sont irrecevables, puisqu'elles sont anciennes et auraient pu être produites devant le

- 33/52 -

C/6541/2016-3 Tribunal en faisant preuve de la diligence requise. En particulier, l'appelant n'expose pas avoir tenté de les obtenir sans succès de la part de W_____ au cours de la procédure de première instance.

E. 3

Dans une écriture prolixe de près de 140 pages, l'appelant reproche tout d'abord au Tribunal d'avoir refusé de requérir la production de certaines pièces de la part de sa partie adverse.

E. 3.1

Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves : elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves. Néanmoins, cette disposition ne confère pas à l'appelant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration de preuves. Le droit à la preuve découle de l'art. 8 CC ou, dans certains cas, de l'art. 29 al. 2 Cst., dispositions qui n'excluent pas une appréciation anticipée des preuves. L'instance d'appel peut en particulier rejeter la requête de réouverture de la procédure probatoire et d'administration d'un moyen de preuve déterminé présentée par l'appelant si celui-ci n'a pas suffisamment motivé sa critique de la constatation de fait retenue par la décision attaquée. Elle peut également refuser une mesure probatoire en procédant à une appréciation anticipée des preuves, lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve déjà administrés par le tribunal de première instance, à savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis (ATF 138 III 625 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 5A_906/2012 du 18 avril 2013 consid. 5.1.2).

E. 3.2

En l'espèce, l'appelant sollicite que l'intimée soit invitée à produire le complément à la présentation du 3 septembre 2015 sur lequel il travaillait au moment de son licenciement. Cela étant, l'existence de cette étude portant sur le Nigéria n'est nullement contestée par l'intimée. Seule est remise en question la justification du téléchargement effectué entre les 6

et 7 septembre 2015 pour réaliser ce travail. Les nombreux éléments du dossier sont suffisants pour permettre de trancher ce point, de sorte que c'est avec raison que le Tribunal n'a pas donné suite à cette réquisition de preuve de l'appelant. Par ailleurs, les coefficients appliqués par B_____ LTD en 2016 pour le bonus et le LTIP ne sont pas déterminants pour l'issue du litige, puisqu'indépendamment de la question de savoir si les primes en question font partie du salaire (salaire variable ou gratification) de l'appelant, celui-ci ne peut prétendre à une indemnisation fondée sur l'art. 337c al. 1 et 3 CO ou toute autre disposition légale, comme nous le verrons ci-après (cf. consid. 5.4).

- 34/52 -

C/6541/2016-3 Enfin, il n'est pas nécessaire de savoir précisément quelles personnes figurent dans les listes d'employés ayant effectué des téléchargements suspects au sein de B_____ LTD et leur position dans lesdites listes, ces renseignements étant dénués de pertinence pour résoudre les questions présentement litigieuses. D'ailleurs, plusieurs employés ayant fait l'objet d'enquêtes internes ont été entendus par le Tribunal, en présence des parties, qui ont pu librement leur poser des questions. Le résultat des enquêtes menées à l'interne contre ces personnes ressort dès lors de la présente procédure, puisque chacun a été interrogé sur ce point. Le dossier contient au demeurant suffisamment d'éléments pour pouvoir apprécier les divers interrogatoires et témoignages recueillis au cours des enquêtes. Compte tenu de ce qui précède, c'est à juste titre que le Tribunal a considéré qu'il n'était pas nécessaire d'ordonner à l'intimée de produire les documents requis par sa partie adverse. Il ne se justifie dès lors pas de donner une suite favorable aux réquisitions de preuves à nouveaux formulées par l'appelant. Ses conclusions préalables seront donc rejetées.

E. 4

Invoquant une constatation inexacte des faits, l'appelant s'est évertué à critiquer et commenter chaque point de l'état de fait du jugement entrepris, qu'il qualifie curieusement d'allégués du Tribunal.

La Cour a pris en considération les quelques éléments pertinents que l'appelant reproche au premier juge d'avoir omis de prendre en compte, étant précisé que l'état de fait ci-dessus a été circonscrit aux points jugés utiles pour trancher du cas d'espèce, étant pour le surplus rappelé qu'il n'est pas nécessaire que la quasi intégralité du contenu de chaque pièce et de chaque déclaration soit retranscrite dans un jugement.

E. 5

La validité du licenciement immédiat est litigieuse, tant du point de vue du motif que du délai dans lequel il a été signifié depuis la connaissance du motif invoqué. 5.1.1

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 337 al. 1 CO). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans faute empêché de travailler (art. 337 al. 3 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1, 127 III 351 consid. 4a

C/6541/2016-3 et les références citées). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1, 213 consid. 3.1; 129 III 380 consid. 2.1). REHBINDER (Berner Kommentar, n. 17 ad art. 337 CO) n'estime pas que l'obligation de motiver le congé doive être complète, du moment que la motivation n'est pas la condition de la validité de la résiliation; le congé extraordinaire dépend de l'existence objective d'un juste motif et non pas d'une motivation subjective (cité in ATF 121 III 467 consid. 4c). 5.1.2 En particulier, un manquement au devoir de fidélité du travailleur peut constituer un juste motif de congé. En vertu de l'art. 321a al. 1 CO, le travailleur doit sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de son employeur: il doit s'abstenir d'entreprendre tout ce qui pourrait lui nuire économiquement (ATF 127 III 86 consid. 2c; 117 II 560 consid. 3a). L'employeur peut établir des directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans son exploitation ou son ménage et leur donner des instructions particulières (art. 321d CO). Ces directives ne sont subordonnées au respect d'aucune forme particulière. Le travailleur doit pouvoir en prendre connaissance sans grande difficulté (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2014, 3ème éd., p. 112). En vertu de l'art. 321d al. 2 CO, le travailleur a l'obligation de suivre les instructions particulières qui lui ont été données par son employeur. La désobéissance à un ordre - pour autant que celui-ci reste dans les limites du contrat - peut constituer un juste motif de résiliation immédiate lorsque l'injonction ou la prescription concerne des intérêts importants de l'employeur; dans un tel cas, suivant les intérêts en jeu, la résiliation immédiate est justifiée, même sans avertissement préalable (arrêts du Tribunal fédéral 4A_152/2011 du 6 juin 2011 consid. 2.3.1, JdT 2012 II 212 et 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.2). 5.1.3 Le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (ATF 130 III 28 consid. 4.1). Le contenu de l'activité confiée peut aussi impliquer un rapport de confiance particulièrement solide entre l'employeur et le travailleur (cf. arrêts du Tribunal fédéral 4A_569/2010 du 14 février 2011 consid. 2.1, JdT 2012 II 211 et 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.2). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position du travailleur au sein de l'entreprise, du type et de la durée des rapports contractuels,

C/6541/2016-3 de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1, 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). 5.1.4 L'art. 337 CO ne fixe aucun délai pour communiquer une résiliation immédiate. Toutefois, pour que l'on puisse admettre que la continuation du rapport de travail était devenue insupportable, il faut non seulement que l'analyse objective des circonstances aboutisse à cette conclusion, mais encore que l'on puisse constater, d'un point de vue subjectif, que la situation était effectivement devenue insupportable. Or, si l'employeur tolère en connaissance de cause la présence de l'employé dans l'entreprise pendant un certain temps encore, on doit en déduire que la continuation du rapport de travail ne lui est pas devenue à ce point insupportable qu'il ne puisse pas attendre l'expiration ordinaire du

contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4). La partie qui résilie un contrat de travail en invoquant un juste motif ne dispose que d'un court délai de réflexion dès la connaissance des faits pour signifier la rupture immédiate des relations. Un délai de réflexion généralement de deux à trois jours est présumé approprié ; un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que si l'on se trouve en présence d'événements particuliers qui justifient une exception à la règle dans le cas concret (ATF 130 III 28 consid. 4.4 et les arrêts cités). Lorsque les faits sont incertains, les délais pour résilier ne sont pas aussi contraignants, mais la partie qui entend résilier doit alors établir les faits sans délai et avec diligence (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 592 s. ; cf. également ATF 138 I 113, JdT 2012 I 231). En présence d'un soupçon concret et important pour lequel l'employeur envisage de mettre abruptement fin aux rapports de travail, on exigera qu'il prenne immédiatement, sans discontinuer et avec la diligence requise, toutes les mesures que l'on peut attendre de lui pour tirer les faits au clair. On pourra tenir compte du fait que le salarié se sache ou non soupçonné, car « comment pourrait-il penser que l'employeur renonce à le licencier avec effet immédiat s'il croit que ce dernier ignore les faits de nature à justifier un renvoi abrupt ? » (DUNAND, Quel est le délai maximal pour notifier un licenciement immédiat (art. 337 CO)? Exercice du pouvoir d'appréciation du juge (art. 4 CC), in Regards croisés sur le droit du travail: "Liber Amicorum" pour Gabriel Aubert, Genève 2015, p. 133). S'agissant des personnes morales, la jurisprudence considère que des questions d'organisation qui leur sont inhérentes peuvent imposer des délais plus longs. Ainsi, un délai de réflexion d'environ une semaine est admissible lorsque la décision de licenciement est de la compétence d'un organe composé de plusieurs membres auquel il faut donner le temps nécessaire à la formation de sa volonté. On tiendra compte aussi de la procédure relativement complexe qui peut exister

- 37/52 -

C/6541/2016-3 dans certaines grandes entreprises dans lesquelles les dossiers sensibles sont traités par divers services (service des ressources humaines, comité exécutif, service juridique) (DUNAND, op. cit., p. 137 et les références citées ; cf. également arrêt du Tribunal fédéral 4A_454/2007 du 5 février 2008 consid. 2.4 et les références citées). 5.1.6 Il incombe à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions de celle-ci (justes motifs, avertissement, etc.) (arrêt du Tribunal fédéral 4A_37/2010 du 13 avril 2010 consid. 4.1). Il n'est pas nécessaire, pour qu'il y ait de justes motifs permettant un licenciement immédiat, que l'employeur ait effectivement subi un préjudice (ATF 124 III 25 consid. 3b p. 29; cf. également: arrêt 4A_152/2011 du 6 juin 2011 déjà cité, consid. 2.3.1). Peu importe également que d'autres personnes aient par ailleurs, avant ou après, commis des violations de leurs obligations contractuelles. 5.1.7 L'art. 336c CO n'empêche pas une résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs. Celle-ci peut être notifiée en tout temps, même durant une période de protection contre les congés en temps inopportun (arrêt du Tribunal fédéral 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2 ; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 679).

E. 5.2

En l'occurrence, l'appelant conteste tout d'abord la réalité et la validité des motifs de licenciement avancés par l'employeur.

E. 5.2.1

Il fait valoir le fait que son ancien employeur a varié au fil du temps dans les motifs invoqués pour justifier son licenciement avec effet immédiat, de sorte que cela démontrerait que ceux-ci ne sont pas réels. Il ne peut cependant être suivi. D'une part, contrairement à ce que semble soutenir l'appelant, les éventuelles rumeurs qui ont pu circuler parmi les employés de la société ou dans la presse ne peuvent pas être considérées comme étant le reflet d'un motif de licenciement donné par l'employeur. D'autre part, si l'on compare le contenu du courrier de suspension établi le 1er octobre 2015 avant l'analyse des fichiers téléchargés par l'appelant (cf. partie en fait, let. m), le courriel adressé le

E. 5.2.2

L'appelant reproche ensuite au Tribunal de ne pas avoir fixé le seuil à partir duquel un téléchargement devait être qualifié de massif. L'ensemble des griefs de l'appelant à ce sujet est cependant dénué de pertinence en l'occurrence, puisqu'il est indéniable que le fait de télécharger 85 GB de données professionnelles, représentant 54'800 fichiers (cf. let. j ci-dessus), comme il l'a fait entre les 6 et 7 septembre 2015, entre dans la notion de "téléchargement massif", et ce même si les diverses versions de certains fichiers ont toutes été comptabilisées. Il n'est dès lors pas déterminant que les directives ne spécifient pas le volume de données à partir duquel un téléchargement doit être considéré comme massif ou que les enquêtes n'aient pas permis d'établir un tel seuil. D'ailleurs, lorsque l'appelant a été entendu par son employeur le 1er octobre 2015, il a lui-même admis, en réponse aux questions n° 25 et 26 ("pensez-vous avoir violé le code de conduite et la politique d'utilisation des ordinateurs et pourquoi?"), qu'il avait procédé à une copie de données en masse. Du reste, l'appelant est malvenu d'arguer qu'il ignorait l'existence ou le contenu des directives susvisées, puisque lors de l'entretien précité, il a expressément déclaré qu'il en avait connaissance. L'appelant persiste à comparer sa situation avec celle de W_____, lequel avait également téléchargé un volume important de fichiers, sans avoir été licencié pour autant. Cela étant, l'appelant perd de vue le fait que l'enquête interne concernant ce collègue a permis d'établir que celui-ci avait dû procéder de la sorte afin d'emmener les données en question au Nigéria pour des raisons professionnelles, car il ne pouvait pas accéder au serveur de l'entreprise depuis ce pays. S'il est vrai que W_____ – qui avait également utilisé un support privé et avait omis de demander une autorisation au chef du département pour procéder au télé- chargement en question – n'a pas été sanctionné pour son comportement, il n'en demeure pas moins que la situation de l'appelant ne peut être comparée à celle du premier nommé. En effet, même s'il a été admis que l'appelant devait préparer une présentation pour laquelle il avait besoin de nombreuses données de l'entreprise, il n'a cependant fourni aucune justification professionnelle valable pour télécharger lesdites données; il sera revenu sur ce point ci-après (cf. infra ch. 5.2.6). Pour le surplus et quoi qu'en dise l'appelant, la quantité de fichiers privés qu'il a téléchargés est dépourvue de pertinence pour l'issue du présent litige, puisque cette question est sans lien avec son licenciement.

E. 5.2.3

L'appelant fait ensuite grief au Tribunal d'avoir retenu qu'il avait téléchargé un certain nombre de données sensibles et que même si les directives de la société ne donnaient pas de définition de ce qui devait être considéré comme tel, il ne

C/6541/2016-3 pouvait ignorer, au vu de son expérience et de sa position au sein de l'entreprise, l'importance pour son employeur des données qu'il avait copiées. A nouveau, les longs développements de l'appelant sur l'absence de précision dans les directives au sujet de la notion de "données sensibles" et sur les définitions différentes que chacune des personnes entendues par le Tribunal a données de celles-ci sont irrelevants. Comme l'a indiqué de manière convaincante Q_____, entendue en tant que représentante de B_____ LTD, la question de savoir si une donnée est sensible ou non relève du sens commun et de l'expérience (cf. également déclarations de R_____ et de S_____ allant dans le même sens). Selon J_____ et F_____, autres représentants de l'intimée, les données sensibles ne sont qu'une sous- composante des données confidentielles et toutes les données de la société sont confidentielles, ce que l'appelant a d'ailleurs admis. A défaut de reconnaître qu'une partie des fichiers téléchargés comportait des données sensibles, l'appelant ne conteste donc pas que les fichiers professionnels qu'il a téléchargés étaient confidentiels. Au regard des motifs qui vont suivre ci-dessous (cf. infra consid. 5.2.7), il importe peu que certaines données téléchargées aient été sensibles, en plus d'être confidentielles, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'examiner plus avant l'argumentation de l'appelant concernant les éventuelles contradictions entre les déclarations des personnes interrogées en tant que partie et celles de certains témoins.

E. 5.2.4

L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir examiné la question du non- cryptage des données téléchargées, alors que ce point avait également été mentionné parmi les manquements qui lui étaient reprochés par l'employeur. L'appelant se prévaut notamment des cas de plusieurs collègues qui avaient téléchargé des données sans les crypter et auxquels aucune sanction n'avait été infligée. Ce faisant, il compare à nouveau son cas à des situations non assimilables à la sienne. Par exemple, Z_____ a expliqué qu'il lui était arrivé de procéder à des téléchargements sur des supports externes privés afin de travailler depuis la maison pour la surveillance d'opérations de forage qui duraient 24h/24. Pour sa part, X_____ a déclaré avoir téléchargé des données d'au maximum 10 GB, comprenant des données personnelles, des dossiers de publications publiques accessibles sur Internet et des formations suivies à l'interne. Ces situations se différencient dès lors de celle de l'appelant au regard de la justification du téléchargement ou de la nature et du volume des fichiers copiés.

Quoi qu'il en soit, le fait que les données téléchargées par l'appelant n'aient pas été cryptées ne semble pas avoir été l'élément décisif pour son licenciement. Le fait que le Tribunal n'ait pas examiné ce point est dès lors dénué de pertinence pour l'issue du litige.

- 41/52 -

C/6541/2016-3

E. 5.2.5

L'appelant ne remet pas en question le fait d'avoir omis de demander l'autorisation de son supérieur hiérarchique avant de procéder au téléchargement des 6 et 7 septembre 2015, mais il fait valoir que O_____ lui avait donné "carte blanche" pour réaliser le complément de présentation demandé et que, par ailleurs, plusieurs collègues avaient adopté un comportement similaire sans être sanctionnés.

Concernant le second argument, il peut être renvoyé aux considérations ci-dessus relatives à la comparaison à des situations différentes de celle de l'appelant (cf. ch. 5.2.4). Pour le reste, le fait qu'un supérieur hiérarchique donne "carte blanche" à un employé ne signifie pas pour autant qu'il lui octroie le droit de violer des directives internes de la société.

E. 5.2.6

Contrairement à ce que plaide l'appelant, les premiers juges ont parfaitement compris que le téléchargement de données privées n'était pas soumis à autorisation. L'on ne voit cependant pas pourquoi cette circonstance aurait pour effet d'empêcher le Tribunal d'apprécier le contexte dans lequel la sauvegarde des données personnelles de l'appelant a été effectuée et la motivation qui en a été donnée par l'appelant, appréciations auxquelles il peut être renvoyé (cf. p. 70 du jugement entrepris).

Par ailleurs, comme nous le verrons ci-après, c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que l'appelant avait donné des réponses peu compréhensibles, incohérentes et contradictoires pour tenter de justifier le téléchargement des données professionnelles litigieuses et qu'il avait manqué d'honnêteté.

Il y a tout d'abord lieu de souligner que si le téléchargement litigieux avait réellement été effectué pour des motifs professionnels, l'on peut sérieusement s'interroger sur la raison pour laquelle l'appelant ne l'a pas spontanément indiqué en réponse à la seconde question qui lui a été posée lors de l'entretien du 1er octobre 2015 ("pouvez-vous nous indiquer le but de ce téléchargement ou sa justification professionnelle?"). L'appelant est par ailleurs particulièrement malvenu de soutenir que les questions de son employeur au cours du premier entretien avaient porté uniquement sur le disque AC_____, soit sur celui qui comportait les données personnelles, dès lors qu'à la lecture des procès-verbaux de cette entrevue (en particulier la réponse à la question n° 2), il apparaît que c'est plutôt l'appelant lui-même qui orientait ses réponses sur les données contenues sur ce disque, sans jamais mentionner qu'il avait également téléchargé des fichiers depuis le disque AL_____, qui ne contenait que des données professionnelles. Plus avant lors de l'entretien, à la question de savoir si les fichiers copiés comportaient des informations confidentielles ou sensibles, il a répondu de manière évasive, en se contentant d'exposer ce qui se trouvait sur son disque AC_____. En guise de réponse à la question n° 26, il a indiqué avoir passé beaucoup de temps sur des présentations, particulièrement le week-end, et qu'il avait toujours travaillé à partir du dossier "présentation" situé sur le disque

- 42/52 -

C/6541/2016-3 AL_____. Il a certes évoqué le fait que lorsqu'il souhaitait travailler depuis la maison, il copiait les données nécessaires sur un stick mémoire et qu'il les restituait après le week-end. Il ne ressort cependant pas de sa réponse qu'il avait copié des données depuis le disque AL_____ à l'occasion du téléchargement du 6-7 septembre 2015 pour lequel il était interrogé.

Ce n'est que lors de l'entretien du 6 octobre 2015 que l'appelant, confronté à la liste détaillée de ses téléchargements, a finalement admis avoir copié des fichiers professionnels, en plus des données personnelles mentionnées lors du premier entretien.

Questionné par son employeur sur la raison de la sauvegarde du fichier « présentation » provenant du disque AL_____, l'appelant a assurément expliqué en quoi consistait la présentation sur laquelle il était en train de travailler depuis trois à quatre mois, mais il n'a

aucunement indiqué en quoi cela le légitimait à télécharger les données en question sur un support externe. Il a uniquement précisé que "par le passé" il avait pris "quelques fichiers" et travaillé depuis la maison, mais que c'était l'exception. Au regard de la teneur de ses déclarations, il ne faisait manifestement pas référence au téléchargement de 54'000 fichiers effectué entre les 6 et 7 septembre 2015, mais plutôt à ceux auxquels il avait procédé avant le mois de septembre 2015, représentant entre quelques dixièmes et 2 GB au maximum par mois (cf. let. j ci-dessus), ce qui est sans commune mesure avec l'activité inusuelle ayant donné lieu à une enquête interne.

Interpellé, toujours lors de l'entrevue du 6 octobre 2015, sur l'utilité d'avoir tous ces fichiers professionnels sur son disque dur externe s'il n'avait pas le projet de le sortir du bureau (alors même qu'il avait en tout premier lieu indiqué que le but du téléchargement était d'effectuer une sauvegarde de ses données personnelles, précisant plus tard que c'était en vue de les transférer sur son ordinateur à son domicile), l'appelant a notamment indiqué qu'il n'avait pas l'intention de quitter l'entreprise avec le disque dans cet état; il l'aurait "nettoyé" avant. Il souhaitait prendre deux semaines de vacances, ce qu'il n'avait finalement pas fait, de sorte qu'il n'avait jamais pris le disque. Interrogé par le Tribunal en vue d'éclaircir ces points, l'appelant a affirmé qu'il avait l'intention de prendre des vacances pour travailler sur sa présentation depuis son domicile, mais qu'il avait tout compte fait préféré poursuivre son activité tard le soir à son bureau, étant précisé qu'il n'avait pas encore demandé à son supérieur à pouvoir prendre des vacances. Il y a d'ailleurs lieu de noter la contradiction de cette dernière phrase avec les déclarations du témoin O_____, supérieur hiérarchique direct de l'appelant, qui a affirmé que ce dernier travaillait sur la présentation demandée alors qu'il aurait dû être en vacances.

Les explications susvisées de l'appelant manquent de cohérence et de crédibilité, puisque comme cela a été relevé à juste titre par le Tribunal, il est inhabituel pour un employé de prendre des vacances pour travailler et que la nécessité du

- 43/52 -

C/6541/2016-3 téléchargement litigieux n'est ni établie, ni même rendue vraisemblable, puisque l'idée de travailler depuis la maison a rapidement été abandonnée. Au demeurant, la méthode consistant à télécharger en bloc un gros volume de dossiers représentant plus de 54'000 fichiers dans le but de supprimer un par un ceux qui ne seraient pas nécessaires, en vue de n'emporter que le strict minimum à la maison pour pouvoir travailler (et y emmener une sauvegarde des données personnelles) ne semble ni réaliste ni plausible.

L'appelant fait preuve d'une particulière mauvaise foi en faisant mine de ne pas comprendre que la réalisation, même dans l'urgence, du complément de présentation qui lui avait été demandé par son supérieur hiérarchique au sujet de deux concessions situées au Nigéria, ne nécessitait pas le téléchargement de plus de 54'000 fichiers professionnels sur un disque dur externe privé, alors qu'il avait accès auxdites données depuis son poste de travail, d'où il effectuait la tâche requise. Qui plus est, l'appelant n'est pas parvenu à expliquer pourquoi il avait eu besoin de télécharger des données concernant par exemple le Gabon ou le Cameroun, alors que sa présentation ne concernait que le Nigéria.

Dans la mesure où il résulte des procès-verbaux d'audition de l'appelant par son employeur qu'il n'a jamais évoqué le fait qu'il devait réaliser de toute urgence une présentation demandée par O_____ et que, de surcroît, le nom de celui-ci n'a jamais été mentionné, l'on ne voit pas ce qui aurait dû conduire les enquêteurs à interroger le supérieur

hiérarchique de l'appelant. D'ailleurs, rien ne permet de considérer qu'une audition de O _____ durant l'enquête interne aurait modifié la tournure des événements, puisque ce n'est pas la véracité de la demande urgente de complément de présentation qui est mise en cause, mais bien la raison d'être d'une copie de nombreuses données confidentielles de la société, étrangères, pour certaines, au thème de ladite présentation.

Faute d'explication plausible à ce sujet, il ne peut être admis que les données confidentielles litigieuses ont été transférées et conservées sur le support externe privé de l'appelant à des fins professionnelles.

En conséquence, c'est à juste titre que le Tribunal est parvenu à la conclusion que l'appelant avait violé de manière grave ses obligations professionnelles, compte tenu de son expérience et de sa position au sein de l'entreprise, de sorte que la résiliation immédiate de son contrat était bien intervenue pour de justes motifs.

E. 5.2.7

Indépendamment de l'ensemble de ce qui précède, il y a lieu de retenir que même en l'absence d'une quelconque directive interne en matière d'utilisation d'ordinateurs ou d'un code de conduite, le simple fait, pour une personne occupant une position élevée au sein d'une entreprise, de télécharger, sur un support externe privé, une grande quantité de données confidentielles de ladite société (pouvant potentiellement porter préjudice à l'entreprise si elles parvenaient en mains de tiers), sans justification professionnelle réelle, dans le contexte d'une annonce de

- 44/52 -

C/6541/2016-3 restructuration de la société (cf. courriel du CEO de l'intimée du 31 août 2015) ayant donné lieu à des rumeurs, avérées, de licenciements, est déjà suffisamment grave pour détruire le rapport de confiance entre l'employeur et cet employé. En outre, abstraction faite du volume exact des fichiers professionnels confidentiels téléchargés et de l'existence ou non de données sensibles parmi lesdits fichiers, l'appelant perd de vue le fait que compte tenu de sa position hiérarchique élevée au sein de la société, son seul comportement au cours des deux entrevues menées les 1er et 6 octobre 2015 était constitutif d'une violation de son devoir de loyauté envers son employeur, ayant eu pour effet de rompre de manière irrémédiable le rapport de confiance avec celui-ci, au regard des réponses partielles, incohérentes, peu crédibles et contradictoires qu'il a données aux questions qui lui étaient posées concernant son activité de téléchargement suspecte.

Contrairement à l'opinion avancée par l'appelant, même si depuis 2006 et jusqu'au moment de le licencier avec effet immédiat en 2015, l'intimée avait été très satisfaite de la qualité de son travail et de ses qualités personnelles – comme en témoignent ses bilans annuels – cela ne change rien aux considérations qui précèdent. Si le sens éthique irréprochable de l'appelant a été souligné par son supérieur hiérarchique, il se concilie mal avec les téléchargements effectués et avec l'attitude adoptée lors des entretiens menés à l'interne à la suite de la découverte de ces faits.

Compte tenu de l'ensemble des circonstances, force est de constater que les manquements de l'appelant étaient objectivement graves, de sorte que l'employeur était en droit de considérer que le rapport de confiance avec ce cadre de l'entreprise était anéanti et qu'il était fondé à le licencier avec effet immédiat. Par ailleurs, le fait que certains dirigeants de l'intimée aient fait l'objet d'une procédure pénale, au demeurant classée, pour suspicion

d'actes de corruption d'agents publics étrangers est exorbitant au présent litige et n'est de nature à remettre en cause ni les déclarations des intéressés dans la présente procédure ni les (justes) motifs du licenciement de l'appelant. Pour le surplus, les arguments de l'appelant selon lesquels la résiliation de son contrat serait intervenue à titre de représailles en raison de la présentation effectuée notamment devant J_____ le 11 août 2014 (à propos des problèmes liés à la gestion du personnel et au salaire des subordonnés) et/ou dans le but d'éviter de lui payer une indemnité de départ volontaire dans le cadre du VSP ne reposent sur aucun fondement et seront dès lors intégralement rejetés. En particulier, s'il est indéniable qu'il est dans l'intérêt financier de tout employeur d'éviter d'avoir à payer une indemnité de départ d'un montant conséquent à un employé haut placé dont les rapports de travail prennent fin, il n'en demeure pas moins que les manquements reprochés à l'appelant dans le cas d'espèce sont suffisamment

- 45/52 -

C/6541/2016-3 graves pour permettre d'exclure que les motifs du licenciement exposés par l'employeur puissent être qualifiés de prétexte.

E. 5.3

L'appelant soutient ensuite que dans la mesure où les actes qui lui sont reprochés datent du 6-7 septembre 2015 et que le licenciement lui a été signifié le 15 octobre 2015 (recte : 9 octobre 2015, lors de l'entretien avec les ressources humaines), l'employeur aurait tardé à agir, de sorte qu'il était déchu du droit de le congédier avec effet immédiat. Cela étant, aucun élément du dossier ne permet de retenir que l'intimée aurait eu connaissance des téléchargements effectués par l'appelant avant le 29 ou 30 septembre 2015. S'il est vrai que les représentants de l'intimée ont exposé qu'un système d'enregistrement des écritures avait été mis en place courant 2014 (cf. directive sur l'utilisation des périphériques de stockage externes; let. k.ii ci-dessus), sans système d'alerte spécifique, l'on ne voit pas ce qui aurait dû la conduire à vérifier chaque jour les téléchargements effectués par chacun de ses collaborateurs, ce d'autant plus qu'il régnait à l'époque un climat de confiance, comme l'a affirmé à plusieurs reprises l'appelant. Il est vrai qu'il résulte des déclarations de Q_____, représentante de l'intimée, que des rumeurs de licenciement ont commencé à circuler au sein de la succursale genevoise dans la première partie de l'année 2015. Il est par ailleurs vraisemblable que lesdites rumeurs ont décuplé après le courriel du CEO de B_____ LTD du 31 août 2015, annonçant que des mesures organisationnelles visant à réduire les coûts allaient être mises en œuvre prochainement. Le climat de confiance, même entre collègues, semble donc s'être étiolé durant cette période, puisque le témoin S_____ a affirmé qu'un employé avait dénoncé l'un de ses collègues au début du mois de septembre 2015, car il suspectait que celui-ci téléchargeait des données de l'entreprise alors qu'il avait démissionné. Cela avait ensuite donné lieu à certaines mesures d'investigation plus élargies. Cependant, faute d'activité suspecte avant cet incident, il ne peut être reproché à l'intimée d'avoir manqué de diligence pour ne pas avoir mis en place plus rapidement une surveillance systématique et renforcée de ses travailleurs. Entendu en qualité de représentant de B_____ LTD, R_____ du département IT a affirmé qu'au vu du contexte de l'époque, soit l'annonce de la réduction d'effectifs, son supérieur, T_____, lui avait demandé de procéder à une surveillance accrue des téléchargements. Le 17 ou 18 septembre 2015, ils avaient dès lors mis en place un système quotidien d'alerte permettant de détecter tout téléchargement – soit toute écriture sur un disque dur externe au travers du port USB – de plus de 1 GB par jour et par utilisateur. Ce système d'alerte avait permis, le 25 septembre

2015, de détecter une activité suspecte de la part de U_____ dans les jours précédents. L'intimée a alors expliqué que ces faits l'avaient décidée à mener une enquête de manière rétroactive sur les activités de

- 46/52 -

C/6541/2016-3 téléchargement ayant eu lieu depuis le début du mois de septembre. C'était dans ces circonstances que l'activité de l'appelant aurait été découverte. Les courriels échangés entre V_____ et S_____ entre les 29 et 30 septembre 2015 (cf. let. j ci-dessus) semblent confirmer que ce n'est qu'à ce moment-là que l'important téléchargement de l'appelant du 6-7 septembre 2015 a été découvert, et qu'il y a ensuite eu des investigations pour déterminer si cette activité portait sur des fichiers personnels ou professionnels. La remarque de l'appelant selon laquelle il était surprenant que son activité de téléchargement du 28 septembre 2015 portant sur 2 GB n'ait pas fait l'objet d'une alerte puis d'une enquête ne change rien aux considérations qui précèdent, puisqu'il ne paraît pas critiquable qu'une activité potentiellement suspecte, au demeurant peu importante au regard des autres téléchargements investigués au cours de la même période, ne soit remarquée qu'à partir du lendemain où elle a eu lieu (à une heure qui ne résulte d'ailleurs pas des pièces du dossier), soit le 29 septembre, date à laquelle le téléchargement du 6-7 septembre 2015 a été détecté. L'appelant a été entendu le lendemain du courriel du 30 septembre 2015 comportant le résultat des investigations de S_____, soit le jeudi 1er octobre, puis il a été suspendu le jour même. L'intimée a ensuite poursuivi les investigations relatives aux données téléchargées par l'appelant et vérifié ses déclarations, durant les deux jours ouvrables qui ont suivi, avant de le réentendre le mardi 6 octobre 2015. Le lendemain de cette seconde audition, F_____ a adressé un courriel (cf. let. t.i) aux autres membres du comité exécutif afin de leur faire un compte-rendu de l'enquête menée contre l'appelant et proposer de le licencier avec effet immédiat. Par réponses du même jour, les destinataires de ce courriel ont validé la proposition de congédier l'appelant. Ce dernier a alors été convoqué à un entretien le 9 octobre 2015, lors duquel la décision de mettre un terme à son contrat avec effet immédiat lui a été signifiée. Rien ne permet de retenir que la chronologie des événements a été différente de ce qui a été retenu ci-dessus, comme tente de le soutenir l'appelant. Il en résulte que huit jours ouvrables se sont écoulés entre la découverte du téléchargement litigieux et la décision de licencier l'appelant, soit un laps de temps qui paraît raisonnable pour mener une enquête ayant fait intervenir de nombreux services internes à l'entreprise (service juridique, service informatique, audit), examiner les résultats de ladite enquête, prendre une décision à laquelle plusieurs personnes (comité exécutif) devaient être associées et communiquer ladite décision aux ressources humaines en vue de la signifier à la personne concernée. Il sied d'admettre que l'employeur a agi avec la célérité requise aussi bien pour établir les faits que pour prendre sa décision dès qu'il a eu suffisamment d'éléments en sa possession, et la notifier. Il ne peut en particulier être retenu que la décision de licencier l'appelant aurait déjà pu être prise dès le moment où il a été suspendu, puisqu'il y avait lieu d'analyser plus en détails la grande quantité de

- 47/52 -

C/6541/2016-3 fichiers téléchargés par l'intéressé à la lumière de ses déclarations lors de sa première audition et de le confronter aux investigations réalisées, étant en outre rappelé que l'enquête interne ne concernait pas seulement cet employé, mais plusieurs autres collègues. Pour le surplus, il appert que le téléchargement litigieux n'a été détecté que le 29 septembre 2015 et l'appelant a eu connaissance des soupçons qui pesaient sur lui au moment de

l'entretien du 1er octobre 2015. Il ne saurait par conséquent se prévaloir de ce que son employeur aurait, par son absence de réaction aussitôt après le téléchargement litigieux, renoncé, avant le 1er octobre 2015, à le licencier avec effet immédiat. En tout état, il ne faut pas perdre de vue que ce n'est pas uniquement l'activité de téléchargement suspecte, prise isolément, mais également l'attitude de l'appelant au cours de l'enquête interne qui a mené à la rupture du rapport de confiance avec son employeur. En effet, l'activité de téléchargement des 6-7 septembre paraissait certes suspecte par son contexte temporel et son ampleur, mais les suspicions auraient pu être totalement levées si l'appelant avait donné une justification professionnelle valable et crédible à son comportement. L'appelant ayant adopté une attitude critiquable les 1er et 6 octobre 2015, la notification de la décision de licenciement le 9 octobre 2015, soit trois jours après la seconde audition de l'appelant, est intervenue dans un délai respectant les règles posées par la jurisprudence rendue en la matière.

E. 5.4

Compte tenu de l'ensemble de ce qui précède, c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que le licenciement immédiat de l'appelant était valable, étant relevé qu'une résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs peut être notifiée en tout temps, même durant une période de protection contre les congés, ce que l'appelant n'a pas remis en cause en appel. Il s'ensuit que c'est à bon droit que les premiers juges ont débouté l'intéressé de ses prétentions fondées sur l'art. 337c al. 1 et 3 CO. L'argumentation fondée sur les art. 335c, 336c et 324a CO est dès lors sans objet. 6. L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir refusé de lui allouer une indemnité pour tort moral. 6.1 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé (...). Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation (...) (al. 2). La protection englobe notamment l'honneur personnel et professionnel, la position et la considération dans l'entreprise (arrêt du Tribunal fédéral 4C_253/2001 du

- 48/52 -

C/6541/2016-3 18 décembre 2001 consid. 2c et les références citées). L'employeur ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement du travailleur. Il y a atteinte grave aux droits de la personnalité lorsque l'employeur formule des accusations lourdes qui se révèlent infondées alors qu'il ne dispose d'aucun indice sérieux ou n'a fait aucune recherche en vue d'établir les faits. L'employeur ne doit pas formuler des accusations accablantes si ses soupçons ne reposent sur aucun élément sérieux. Même si les faits sont exacts, la stigmatisation à l'égard de tiers peut constituer, de la part de l'employeur, une violation de son devoir de protéger la personnalité du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1 et les arrêts cités). L'employeur doit non seulement respecter la personnalité du travailleur, mais il doit encore la protéger, c'est-à-dire prendre des mesures adéquates si elle fait l'objet d'atteintes de la part de ses supérieurs ou de membres du personnel. L'employeur doit également protéger le travailleur contre des atteintes de la part de tiers (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et les références citées, JdT 2006 I p. 154). L'atteinte à la personnalité du travailleur peut en effet provenir directement de l'employeur lui-même, d'un organe (art. 55 al. 2 CC), d'un auxiliaire de l'employeur (art. 101 CO, supérieur du travailleur, collègue), voire d'un tiers (client, fournisseur). Pour autant que l'auxiliaire de l'employeur soit resté dans les limites

des pouvoirs qui lui ont été délégués, l'employeur répond de ses actes comme s'il avait agi lui-même. L'art. 328 CO crée donc une responsabilité propre de l'employeur, opposable à lui seul, pour des actes qui peuvent être le fait de tiers (arrêt du Tribunal fédéral 4C_119/2002 du 20 juin 2002 consid. 2.1; BRÜHWILER, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2ème éd., n. 3 ad art. 337 CO). Le devoir de protection de la personnalité des travailleurs déploie principalement ses effets pendant la durée effective des relations de travail (DUNAND, op. cit., n. 11 ad art. 328 CO). La jurisprudence a toutefois eu l'occasion de préciser que l'obligation de protéger la personnalité du travailleur découlant de l'art. 328 CO perdure, dans une certaine mesure, au-delà de la fin des rapports de travail (ATF 130 III 699 consid. 5.1 = JdT 2006 I 193). Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CO du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1, 101 al. 1 et 99 al. 3 CO; cf. ATF 125 III 70 consid. 3a). Les conditions de la réparation du tort moral en matière de contrat de travail sont les suivantes : la violation du contrat constitutive d'une atteinte illicite à la personnalité (art. 328 CO), un tort moral, une faute, un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation du contrat et le tort moral, l'absence d'autres formes

- 49/52 -

C/6541/2016-3 de réparation (GAUCH/SCHLUEP/TERCIER, Partie générale du droit des obligations, 2e éd., n. 1565 ss). 6.2 En l'occurrence, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir retenu que l'intimée n'avait pas violé ses devoirs de protection de la personnalité à son égard, alors qu'elle aurait permis la diffusion d'informations, en partie mensongères, liées aux circonstances de son licenciement, tant parmi les employés de la société que dans la presse. Cela étant, compte tenu des développements qui vont suivre, c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que les rumeurs qui ont fait suite à la suspension et au licenciement de l'appelant n'étaient pas imputables à l'intimée (ou à l'un de ses auxiliaires). Au regard du courriel que tous les employés avaient reçu de F_____ le 29 septembre 2015 rappelant notamment la politique interne en matière d'utilisation des ordinateurs, du fait que plusieurs employés ont été entendus au cours de la même période que l'appelant au sujet de téléchargements suspects, que l'appelant a affirmé avoir quitté les locaux de la société le 1er octobre 2015 (dans l'après-midi ; cf. témoignage de AH_____) sans adresser la parole aux collègues qu'il a croisés, que U_____ a été licencié avec effet immédiat le 2 octobre 2015, il ne paraît ni inconcevable ni irréaliste que les rumeurs au sujet de l'appelant soient nées parmi les collaborateurs de l'entreprise - précisément le lendemain de la suspension de l'intéressé, qui coïncide avec le jour du licenciement de U_____ - sans que l'une ou l'autre des personnes impliquées dans l'enquête interne n'ait pour autant violé son devoir de confidentialité. Le fait que les rumeurs, qui se sont répandues le 2 octobre, laissent entendre que l'appelant avait été licencié plutôt que suspendu (cf. témoignages AH_____ et AF_____) tend à corroborer le fait que les personnes chargées de l'enquête n'en sont pas à l'origine. J_____ a notamment déclaré que la suspension de l'appelant avait été traitée de la manière la plus confidentielle possible et qu'aucune personne qui ne devait pas être au courant n'en avait été informée. Il aurait en outre demandé à O_____ de ne pas informer les membres de son équipe du motif du licenciement de l'appelant. Q_____ a par ailleurs déclaré que la confidentialité de l'enquête interne était évidente pour tous les membres de l'équipe d'investigation. Pour sa part, le témoin AJ_____ a confirmé maintenir une confidentialité absolue et ne pas communiquer à l'externe au sujet de ce qui

se disait durant les enquêtes, et le témoin S_____ a exposé qu'au regard de sa fonction, il était évident pour elle de devoir garder confidentielle la réalisation de l'enquête au sujet des fichiers téléchargés. Quand bien même les rumeurs concernant l'appelant ont existé, aucun élément concret ne permet de mettre en doute les déclarations convergentes des

- 50/52 -

C/6541/2016-3 représentants de l'intimée et des témoins entendus sur la question de la confidentialité de l'enquête interne et des suites qui y ont été données.

Par ailleurs, il ne peut être reproché à l'intimée d'avoir porté atteinte à la personnalité de l'appelant en ne faisant pas taire lesdites rumeurs. Au demeurant, l'on peine à discerner ce que l'intimée aurait pu faire dans ce but. En ce qui concerne l'article paru le _____ 2015 dans [le journal] AR_____, aucun élément du dossier ne permet de retenir que l'intimée ou l'une des personnes dont elle serait responsable en serait à l'origine. D'ailleurs, il résulte des enquêtes que même des personnes qui n'étaient plus employées de B_____ LTD, notamment AG_____, ont eu vent de rumeurs au sujet du licenciement de l'appelant. Ce dernier a du reste admis qu'il avait parlé des raisons de son licenciement à certains de ses anciens collègues après le 9 octobre 2015. Il s'ensuit qu'il n'est pas possible de déterminer quelle personne, employée ou non de l'intimée, a été à l'origine de l'article de presse en question, étant au demeurant rappelé que ledit article comportait de grossières erreurs, notamment quant au fait que l'appelant allait prochainement être licencié. Il ne peut en conséquence être reproché à l'intimée de ne pas avoir procédé à une enquête interne en vue de déterminer quelle était la source des journalistes, puisqu'il paraît peu probable qu'une telle investigation aurait été couronnée de succès, étant rappelé que les autorités pénales qui ont été saisies de la plainte déposée par l'appelant sont parvenues à la même conclusion. C'est dès lors à bon droit que le Tribunal a retenu qu'il n'avait pas été établi que l'atteinte subie par l'appelant en relation avec l'article en cause était imputable à l'intimée. Au demeurant, l'on ne voit pas à quel titre l'intimée pourrait être amenée à répondre à l'égard de l'appelant du préjudice causé par l'article de presse litigieux, puisque la personne dont émane l'atteinte, soit le journal susmentionné, n'est pas son auxiliaire au sens de l'art. 101 al. 1 CO. L'appelant a ainsi échoué à démontrer que l'intimée aurait violé ses obligations contractuelles, en particulier, qu'elle aurait manqué d'égards envers lui de manière à porter atteinte à ses droits de la personnalité. Il n'y a donc pas lieu d'examiner les autres griefs soulevés par l'appelant, notamment concernant le lien de causalité entre l'article de presse litigieux et l'atteinte à la personnalité qui en a découlé. Compte tenu de ce qui précède, c'est donc à juste titre que le Tribunal a débouté l'appelant de ses prétentions en réparation de son tort moral. C'est également à bon droit qu'il a rejeté les conclusions subsidiaires visant à la réparation de ce dommage par la communication d'excuses officielles au sein de l'entreprise et par la publication d'un nouvel article de presse. Concernant ces derniers points, il y a lieu de relever que la demande de communication d'excuses officielles à tous les employés de la succursale

- 51/52 -

C/6541/2016-3 genevoise est devenue sans objet puisque celle-ci a « fermé ses portes » courant 2017, tel que cela résulte de divers articles de presse (cf., parmi d'autres, www.AW_____.ch/_____). Par ailleurs, c'est avec raison que l'intimée fait valoir que le chef de conclusion subsidiaire de l'appelant, aux termes duquel il demande qu'il lui soit ordonné, en tant qu'ancien employeur, de demander au journal AR_____ de publier un

article exposant qu'il n'a pas commis de vol de données et qu'il a quitté l'entreprise libre de tout engagement, s'apparente à un droit de réponse au sens de l'art. 28g CC, qui n'appartient qu'à celui qui est directement touché dans sa personnalité par la présentation que font les médias (cf. sur ce point l'arrêt du Tribunal fédéral 5A_641/2011 du 23 février 2012 consid. 5.2.4) et qui doit d'ailleurs intervenir au plus tard dans les trois mois dès la diffusion de l'article en cause. Les griefs de l'appelant seront donc entièrement rejetés et le jugement sera confirmé.

E. 7

Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à 10'000 fr. (art. 95, 96, 104 al. 1, 105 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 5 et 71 RTFMC) et mis à la charge de l'appelant, qui succombe intégralement. Ces frais seront compensés avec l'avance du même montant fournie par l'appelant, qui demeure acquise à l'État (art. 111 al. 1 CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 52/52 -

C/6541/2016-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 14 septembre 2018 par A_____ contre le jugement JTPH/223/2018 rendu par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/6541/2016. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 10'000 fr., les met à la charge de A_____ et les compense entièrement avec l'avance de frais fournie, qui demeure acquise à l'État de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Monique LENOIR, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours:

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure à 15'000 fr.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.