

GE_GERICHTE C/6541/2016 vom 3. Juni 2019

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

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_6541_2016

FR: GE_GERICHTE C/6541/2016 du 3 juin 2019

IT: GE_GERICHTE C/6541/2016 del 3 giugno 2019

Regeste

CO.337

Erwägungen

E. 3

septembre 2015. Cependant, il avait demandé à A_____ de compléter cette analyse, notamment afin de produire des chiffres pour évaluer la valeur des sites. Il y avait des ambiguïtés quant aux données qui n'avaient pas été triées et aux chiffres de production venant de différents départements. Il n'avait pas donné de directives précises concernant le délai dans lequel ce complément de présentation devait être réalisé, mais c'était en lien avec un business plan qui était en cours de développement et qui devait être en place à fin octobre 2015. Il y avait une urgence à compléter cette présentation, ce qui avait été souligné à plusieurs occasions après le 3 septembre 2015, notamment après une discussion au sujet d'une restructuration. L'urgence avait été demandée par le comité exécutif, plus précisément par L_____ et J_____. A_____ était une personne expérimentée et il pouvait s'organiser comme il le souhaitait pour effectuer ce travail. g. Le 16 septembre 2015, lors d'une réunion générale, M_____ a officiellement annoncé que la succursale genevoise de B_____ LTD était contrainte de se séparer de septante employés. Le 22 septembre 2015, M_____ a porté à la connaissance desdits employés la mise en place d'un programme de départ volontaire (« Voluntary Separation Programme », ci-après VSP). Des lignes directrices leur ont alors été remises afin d'expliquer dans quelles conditions les employés éligibles pouvaient déposer leur candidature au départ volontaire. Dans le cadre de ce VSP, A_____ s'est vu proposer par son employeur le paiement de la somme totale de 578'359 fr., comprenant le paiement de neuf mois de salaire, deux mois de bonus, une indemnité à titre de LTIP (plus le LTIP du premier semestre 2015), cette offre arrivant à échéance le 5 octobre 2015. h. Dans le courant du mois de septembre 2015, le département des technologies de l'information (IT) de B_____ LTD a constaté que certains employés semblaient déployer une activité inhabituelle de téléchargement de données depuis les serveurs de la société vers des périphériques de stockage externes (clés USB, disques durs ou ordinateurs portables; cf. déclarations de R_____, " corporate head of information system ", entendu en qualité de représentant de B_____ LTD). Le témoin S_____, directrice du service informatique et sécurité, a exposé que le constat des téléchargements massifs de données effectué en septembre 2015 était lié au fait qu'un employé avait craint que l'un de ses collègues, qui venait de démissionner, ait copié des données de l'entreprise. R_____, son supérieur, lui avait alors demandé d'investiguer et il était apparu que l'employé en question n'avait copié aucune donnée professionnelle sur son périphérique de stockage externe. Au vu du contexte de l'époque, à savoir la réduction prochaine des effectifs, R_____ lui avait demandé d'examiner s'il y avait eu un changement dans

l'activité de copies des données sur des périphériques externes. Selon R_____, une conjonction de facteurs avait amené la société à s'intéresser aux téléchargements de manière générale. En effet, début septembre 2015, il lui avait été rapporté que l'un des employés était en train de télécharger des données. Après vérification, il s'était avéré que le travailleur en question n'avait téléchargé que des fichiers privés. Cependant, au vu du contexte de l'époque, soit l'annonce de la réduction des effectifs, son supérieur, T_____, lui avait demandé de mettre en place une surveillance accrue des téléchargements, en se focalisant plus particulièrement sur le département " Global Business Development ", où les données étaient le plus sensibles. Le 17 ou 18 septembre 2015, ils avaient dès lors installé 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. i. Le 25 septembre 2015, le département informatique a constaté que U_____, haut cadre du département " Global Business Development ", venait de télécharger 48 GB de données dans les jours précédents. Le comité de surveillance de la sécurité informatique a alors mené une enquête. L'employé a été entendu, puis immédiatement suspendu le jour même, auditionné une seconde fois le 29 septembre et finalement licencié le 2 octobre 2015. B_____ LTD a exposé qu'à la suite de ces faits, l'enquête interne avait été étendue, de manière rétroactive, à d'autres téléchargements considérés comme suspects au sein d'autres départements de la société depuis le début du mois de septembre 2015. j. Dans le cadre de l'enquête interne en cours en lien avec la surveillance informatique mise en place, V_____ (chef du département d'audit interne de B_____ LTD) a fait remarquer à S_____, par courriel du 29 septembre 2015, que l'activité [de téléchargement] des dix personnes en tête de liste était intéressante du point de vue du volume. Il y avait même deux personnes avec plus d'activité que [nom caviardé]. Il pensait qu'il fallait donc investiguer davantage pour déterminer la nature des fichiers téléchargés (données personnelles vs données professionnelles, sensibles/confidentielles). Par courriel du 30 septembre 2015, S_____ a remis à V_____ son analyse relative aux dix employés [dont les noms ont été caviardés pour la présente procédure, à l'exception de celui de A_____] ayant téléchargé le plus grand nombre de fichiers sur des périphériques de stockage externes depuis le début du mois, ainsi que la liste des vingt personnes [dont les noms ont également été caviardés] ayant téléchargé le plus gros volume de données durant la même période. A_____ figurait en tête des deux listes précitées, en relation avec des activités de téléchargement au mois de septembre 2015. Il résulte de la première analyse susmentionnée que celui-ci aurait téléchargé un total de 91'662 fichiers (recte: 91'982 fichiers, au vu du cumul entre les nombres indiqués pour chaque catégorie ci-après; cf. également rapport d'audit p. 6, infra let. v., dont il résulte notamment qu'il a copié 91'257 fichiers (179 GB) entre les 6 et 7 septembre 2015, 319 fichiers (1 GB) le 9 septembre 2015 et 405 fichiers (2 GB) le 28 septembre 2015), dont 37'182 étaient personnels et 54'800 professionnels. Il était relevé que cet employé était un utilisateur régulier des périphériques amovibles, mais pour de petits volumes de données. Il y avait eu une hausse substantielle en septembre 2015, mais déjà le simple fait d'effectuer une sauvegarde des données personnelles aurait eu cette même conséquence. A titre de comparaison, la seconde personne de la première liste avait téléchargé 85'995 fichiers, tandis que la dixième personne en avait téléchargé 12'925. D'après la liste établie sur la base des volumes des fichiers, A_____ aurait téléchargé 182.8 GB de données, dont 85 GB représentaient des données professionnelles (étant précisé qu'il résulte des enquêtes que les différentes versions d'un même fichier ont également été prises en compte dans le volume de données retenu). La personne figurant en

deuxième position aurait téléchargé un total de 170 GB. Selon un document annexé à l'un des courriels susvisés, A_____ aurait mensuellement téléchargé entre 0 et 226 fichiers entre janvier et août 2015, ce qui représentait quelques dixièmes ou centièmes de GB, voire occasionnellement 1 ou 2 GB au maximum par mois. Interrogé par le Tribunal, F_____, représentant B_____ LTD, a confirmé que A_____ et U_____ étaient les deux personnes qui avaient téléchargé le plus gros volume de données. Il ne pouvait cependant expliquer pourquoi le second de la liste établie sous pièce 38 déf. était mentionné comme ayant téléchargé 170 GB, tandis que dans la pièce 11 déf. (timeline = journal de l'enquête interne de B_____ LTD sur les téléchargements accrus de données aux mois de septembre et octobre 2015), en référence au téléchargement du 25 septembre 2015 effectué par U_____, il était question de 48 + 70 GB (recte: 48 respectivement 50 GB). Q_____, auteur de la timeline , interrogée en tant que représentante de B_____ LTD, a déclaré que lorsqu'elle avait mentionné 48 GB puis 50 GB dans deux courriels différents, il s'agissait en fait de la même information, relative au même téléchargement. Également interrogé par le Tribunal, R_____ a déclaré qu'il ne savait pas où U_____ se situait sur la liste figurant sous pièce 38 déf., le cumul de 48 et 50 GB ne s'y trouvant pas. Q_____ ne pouvait pas non plus expliquer pour quelle raison il n'y avait aucun téléchargement correspondant à 48 ou 50 GB dans la liste produite sous pièce 38 déf. Dans le cadre de l'enquête interne, une dizaine d'employés ont été interrogés au sujet de téléchargements qu'ils avaient effectués, notamment W_____, X_____, Y_____ et Z_____. Ces personnes ont également été entendues par le Tribunal dans le cadre de la présente procédure ; leurs déclarations seront retranscrites ci-après (cf. let. aa) dans la mesure utile. k i . Dans un courriel du 29 septembre 2015 adressé à tous les employés de la succursale genevoise en fin de journée, F_____ a exposé que le département IT avait noté un accroissement massif du nombre et du volume des données téléchargées depuis le réseau interne vers des appareils de sauvegarde externes. Il a dès lors rappelé la politique d'utilisation d'ordinateurs, d'e-mails et de téléphone de la société et indiqué que des systèmes de suivi étaient en place pour surveiller et enregistrer les activités de téléchargement. k ii . B_____ LTD avait en effet émis diverses directives concernant le téléchargement, soit notamment la directive sur la sécurité des informations de la société du 22 octobre 2014, la directive interne sur l'utilisation des ordinateurs, de la messagerie électronique et des téléphones du 20 mai 2015, ainsi que la directive sur l'utilisation des périphériques de stockage externes (non datée). La directive du 20 mai 2015 prévoit notamment, sous le titre "activités prohibées", que "les téléchargements massifs de données ou les téléchargements de données sensibles (nouveau projets, exploration, contrats, etc.) à l'aide de périphériques de stockage externes sont interdits à moins qu'ils soient autorisés par le chef de département concerné pour des raisons professionnelles particulières, en utilisant des périphériques de stockage externes appartenant à la société et dûment enregistrés." Pour davantage d'informations, il était renvoyé aux lignes directrices du département IT sur l'utilisation de périphériques de stockage externes, lesquelles précisent également que toute activité (copie, téléchargement) sur des périphériques USB sont enregistrées et que toute anomalie peut justifier une enquête. La directive du 20 mai 2015 prévoit en outre que "les ordinateurs de B_____ LTD doivent être utilisés d'une manière responsable, efficace et conformes aux règles. Bien que B_____ LTD ne restreigne pas l'usage de ses ordinateurs à des buts strictement professionnels, il est attendu que tout usage personnel soit occasionnel, dans la limite du raisonnable, et n'interfère ni avec les tâches de l'utilisateur, ni le travail des autres, ni l'efficacité générale ou la sécurité des ordinateurs de la société [...]. Les utilisateurs sont censés conserver les sauvegardes, telles

que les disques, dans des espaces de stockage sécurisés". Il est en outre précisé que toute violation de cette directive d'utilisation des ordinateurs peut entraîner une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. k. iii . Divers représentants de B_____ LTD ont été interrogés sur la notion de "données sensibles". F_____ a indiqué qu'une donnée sensible était relativement simple à décrire. Toute donnée de la société était confidentielle et certaines de ces données étaient sensibles, en ce sens que si elles étaient révélées sans autorisation, il faudrait en informer certaines personnes, car celles-ci seraient touchées. Étaient par exemple des données sensibles celles concernant les salaires des employés ou celles concernant les sociétés cotées en bourse. J_____ a déclaré qu'il existait des cours online, obligatoires pour tout le personnel, intitulés " e-learning " et " e-training ", incluant des tests à la fin. Tout ce qui concernait les données sensibles était traité dans ces cours, étant précisé qu'il n'y avait pas de formation qui traitait de manière spécifique des données sensibles. Les données sensibles étaient une sous-composante des données confidentielles. Toutes les données de la société étaient confidentielles et appartenaient à celle-ci. Selon R_____, une donnée sensible était une donnée dont l'accès était restreint à un groupe limité d'utilisateurs et dont la divulgation pourrait porter préjudice à l'entreprise. D'après lui, le département informatique n'avait pas de données sensibles. Les employés devaient faire appel à leur bon sens pour déterminer ce qui constituait une donnée sensible. D'après Q_____, la définition de "données sensibles" dépendait des départements. Pour le département des finances, cela pouvait être les données concernant les nouvelles opportunités, les nouveaux projets d'acquisition ou de vente ou du matériel reçu qui relèverait du secret des affaires, ainsi que les résultats financiers non publiés. Au sein du département juridique, les données sensibles pouvaient être de nombreux documents sur lesquels il travaillait quotidiennement. Pour le département de l'exploration et de la production, cela pouvait être des données concernant les quantités de forage, ainsi que la taille des réservoirs. Pour la production, cela pouvait être les coûts de production, pour le département des ressources humaines, toutes les données personnelles des employés, pour la direction, des documents stratégiques. C'était la raison pour laquelle il n'existait pas de liste exhaustive concernant les données sensibles. Les employés devaient certainement avoir une idée de ce qu'est une donnée sensible ; cela relevait également du sens commun et de l'expérience. En cas de doute, les employés pouvaient se référer au manager général, au directeur général des finances, au département IT, au département des ressources humaines ou au chef du département. Entendue en qualité de témoin, S_____ a déclaré que certaines données étaient actuellement clairement définies comme données sensibles, sans labellisation automatique au sein de la société, étant précisé qu'ils étaient en train de mettre en place un outil informatique qui permettrait aux employés d'identifier et labelliser ce qu'était une donnée sensible. En octobre 2015, il n'y avait pas d'outils permettant d'identifier une donnée sensible. L'employé devait s'en remettre à son bon sens et à son éthique. k. iv . Interrogé à propos de la taille à partir de laquelle un téléchargement était qualifié de massif, F_____ a répondu que, selon lui, cela dépendait du but. Par exemple, les données techniques étaient plus volumineuses qu'un contrat, quand bien même ce dernier ferait cent pages. Le seuil était atteint lorsque l'on dépassait ce dont on avait besoin en fonction de l'objectif ou du but. Selon R_____, un téléchargement était massif à partir du moment où on ne sélectionnait pas spécifiquement les documents ou données dont on avait besoin pour effectuer une tâche. J_____ a affirmé qu'il n'existait pas, au sein de la société, un volume prédéfini à partir duquel un téléchargement devait être qualifié de massif. Selon lui, tel était cependant le cas à partir de 1 GB. Si le téléchargement était effectué pour un motif

professionnel légitime, pour le compte de la société et que le périphérique ou le support utilisé était autorisé, alors il n'y avait pas de limite. k. v . J _____ a déclaré que dans la directive du 20 mai 2015, le terme "exploration" signifiait la prospection de gisements de _____ qui n'avaient pas encore été trouvés. Le coût pour obtenir ces données tout au long de l'année représentait des centaines de millions de dollar. Le terme "nouveaux projets" ("new venture") couvrait notamment les acquisitions, fusions et les sorties de capital. Par exemple, le projet "AA _____" faisait partie des nouveaux projets. Le mot "reserve" se référait aux volumes de _____ que la société avait déjà trouvé et dont elle pouvait raisonnablement penser qu'il pouvait être extrait. Il s'agissait d'un des paramètres les plus importants pour mesurer la valeur d'une société. l. Le jeudi 1^{er} octobre 2015, A _____ a été convoqué par V _____ dans le bureau de J _____, en présence également de AB _____, senior internal auditor, afin d'être entendu au sujet d'un téléchargement important qu'il avait effectué sur un disque externe depuis son ordinateur professionnel. Lors de cette audition, il a tout d'abord admis avoir effectué un téléchargement important vers un disque externe. Interrogé sur le but de ce téléchargement ou sur sa justification professionnelle (question n° 2), il a expliqué avoir procédé à un back-up complet de son disque AC _____ [soit le disque du serveur de B _____ LTD sur lequel les employés étaient autorisés à stocker des données personnelles], parce qu'il avait beaucoup de photos personnelles, tout en précisant qu'il utilisait le disque AC _____ de son ordinateur comme back-up. Il a en outre indiqué qu'il ne procédait pas à ces sauvegardes régulièrement, mais qu'il essayait de le faire une fois par année. Lorsque V _____ lui a demandé s'il confirmait que l'information téléchargée incluait uniquement des données personnelles, A _____ a répondu par la négative, en indiquant qu'il avait pris l'entier du disque AC _____, qui incluait des fichiers très anciens, mais que la plus grande partie concernait des photos. Il trouvait en effet plus facile de tout télécharger et d'effacer ensuite ce dont il n'avait plus besoin. A la question de savoir s'il confirmait que l'information téléchargée incluait des informations de l'entreprise/confidentielles/sensibles qui ne devraient pas être copiées sur un disque personnel, il a donné la réponse suivante : « Je peux vous donner un exemple, j'ai des CV, des recommandations pour les promotions, des échanges, des choses que je ne mettrais pas sur un disque partagé. Vous ne mettez pas les évaluations des personnes et des choses comme ça sur le disque partagé. Je n'ai pas de secrets d'entreprise sur le disque AC _____. Les documents Excel, présentations, documents, etc., ne se trouvent pas sur mon disque AC _____. Il n'y a pas non plus de documents "AD _____". Je n'ai pas de données sismiques, listes de sources ou de données similaires sur ce disque ». Lorsque V _____ lui a indiqué qu'ils avaient trouvé des fichiers "AD _____" parmi les fichiers téléchargés, A _____ a précisé que s'il y en avait, il s'agissait de documents très anciens et que pour le surplus, il en était l'auteur. Par ailleurs, il ne pensait pas que les données copiées avaient une valeur en dehors de la société. Pour le surplus, il a expliqué qu'il avait téléchargé ces données sur un disque externe qui lui appartenait, lequel n'était pas crypté et qu'il n'avait pas demandé d'autorisation à son supérieur pour effectuer ce téléchargement. Il a été demandé à A _____ s'il savait si une partie des informations copiées était soumise à des accords de confidentialité signés avec des tiers; il a répondu qu'aucun document soumis à un accord de confidentialité n'avait jamais été copié sur le disque AC _____. Il a ajouté ce qui suit: «Par exemple, les documents techniques, "AE _____/N _____" sont gardés sur un disque partagé. Tous les e-mails "AE _____/N _____" se trouvent sur mon système d'archivage de courriels ». A _____ a également précisé que le disque dur externe sur lequel il avait effectué les téléchargements n'était jamais sorti de son bureau et qu'il n'avait

pas copié les fichiers téléchargés sur un autre dispositif. Par ailleurs, il a admis avoir connaissance de la Politique d'utilisation d'ordinateurs, e-mails et téléphones et du Code de conduite, ainsi que de s'y être conformé depuis son arrivée chez B_____ GROUP. Néanmoins, après lecture de plusieurs passages de ces directives, A_____ a admis avoir violé ces prescriptions, tout en rappelant qu'il n'avait cependant jamais pris le disque à l'extérieur de l'entreprise. Lorsque V_____ lui a demandé pourquoi il pensait avoir violé ces prescriptions (question n° 26), il a indiqué : « parce que j'ai procédé à une copie en masse. Je passe beaucoup de temps sur des présentations, particulièrement le week-end et j'ai toujours travaillé sur les disques partagés lorsque j'étais chez B_____ LTD (jamais à partir du disque AC_____) ; plus spécifiquement, à partir du dossier présentation sur le disque AL_____ [soit un disque partagé du département Nigeria Business Unit]. Ce dossier consiste pratiquement totalement en des fichiers Powerpoint avec les fichiers Excel qui y sont liés, que l'on utilise pour faire des copier/coller dans les présentations. Lorsque je veux travailler depuis la maison, je copie les dossiers nécessaires sur le stick mémoire et les restitue après le week-end ». Lorsque V_____ lui a demandé pourquoi il avait utilisé le disque AC_____ pour sauvegarder des images personnelles, il a expliqué que c'était une façon pour lui de conserver ses données personnelles, puisqu'il n'avait pas de PC portable à la maison auparavant. Maintenant qu'il en avait un, il avait effectué ce back-up . m. Par courrier remis en mains propres le même jour, à la suite de son audition, B_____ LTD a suspendu A_____ de ses fonctions avec effet immédiat. Il avait été porté à la connaissance de la société que l'employé pourrait avoir, au cours de la semaine précédente, téléchargé des données professionnelles de plus de 20 GB sur un périphérique de stockage externe et le journal de cette activité indiquait que les informations téléchargées étaient des données que B_____ LTD avait obtenues et qui étaient soumises à des accords de confidentialité ou qui appartenaient à B_____ LTD. L'employeur précisait en outre que ces téléchargements de données constituaient une violation des directives de la société, une violation du contrat et potentiellement aussi une violation du droit suisse. Enfin, il était indiqué que B_____ LTD allait procéder à une investigation dont le résultat serait communiqué à A_____ dans les meilleurs délais. Immédiatement après sa suspension, A_____ s'est rendu avec AB_____ à son bureau et lui a remis le support externe sur lequel il avait procédé aux téléchargements qui lui étaient reprochés, ainsi que deux clefs USB. n. Interrogé par le Tribunal, A_____ a affirmé que lorsqu'il avait quitté les locaux après sa suspension, il avait aperçu des collègues, mais ne leur avait pas parlé. J_____ a estimé que lorsque A_____ avait quitté les locaux de la société le 1^{er} octobre 2015, dix personnes ou moins, lui-même compris, étaient au courant de la suspension de ce dernier, soit les membres de l'équipe d'investigation (V_____, AB_____ et F_____), certains membres du département informatique, du département des ressources humaines et du comité exécutif (M_____, H_____ et T_____). A la question de savoir quelles mesures avaient été prises pour empêcher la divulgation de l'information relative à la suspension de A_____, il a indiqué que celle-ci avait été traitée de la manière la plus confidentielle possible et qu'il n'en avait parlé à aucune personne qui ne devait pas être au courant. Pourtant, dès le 2 octobre 2015, des rumeurs ont couru au sein de la société au sujet d'un licenciement de A_____. Le soir même, AF_____, senior manager au sein de B_____ LTD jusqu'en novembre 2017, a appelé AG_____, ancien consultant de ladite société, pour l'informer que A_____ avait été interrogé en raison du téléchargement et du vol de données de la société. Entendu par le Tribunal, le témoin AF_____ a confirmé la teneur de cet entretien téléphonique et le fait que cette rumeur avait rapidement circulé au sein de l'entreprise. Il ne savait pas d'où elle

était partie, mais tout le monde était au courant. Personne ne lui avait dit que ces informations étaient confidentielles. Le témoin AH_____, employée en qualité de géologue au sein de B_____ LTD, a également confirmé avoir appris le 2 octobre 2015 ce qui s'était passé concernant A_____ le jour précédent. Un collègue, AI_____, était venu lui dire que l'intéressé, qui avait quitté les locaux la veille dans l'après-midi, était soupçonné d'avoir volé des données de la société et qu'il avait été licencié. L'information s'était répandue comme une trainée de poudre. Le témoin a affirmé ne pas avoir eu de contacts avec A_____ après avoir appris par un collègue le motif de son licenciement. F_____, représentant B_____ LTD, a déclaré qu'il ne pouvait expliquer ces rumeurs, mais qu'on ne pouvait pas les arrêter. Le témoin S_____ a indiqué qu'elle n'avait pas eu connaissance des rumeurs qui auraient courus au sein de la société concernant A_____. Le jour où ce dernier avait été suspendu, elle n'avait pas été mise au courant. Elle l'avait appris par la suite mais elle ne savait plus à quel moment. Au regard de sa fonction, il était évident pour elle qu'elle devait garder confidentielle l'enquête effectuée au sujet des fichiers téléchargés. Elle n'avait toutefois pas signé de document de confidentialité. Le témoin AJ_____ a indiqué qu'il ne pouvait dire d'où provenaient les rumeurs. Lui-même maintenait une confidentialité absolue. Il ne communiquait pas à l'externe au sujet de ce qui se disait durant les enquêtes. Q_____ a exposé que les règles à suivre avaient été discutées d'entrée de cause et que les employés avaient été informés de la confidentialité de l'enquête d'investigation. Cette confidentialité était évidente et connue de tous les enquêteurs. o. Depuis le 2 octobre 2015, A_____ a été en incapacité totale de travail pour cause de maladie pour une durée indéterminée. Il a adressé à B_____ LTD une copie des certificats médicaux attestant de son état jusqu'au 1^{er} mars 2016. Le Dr AK_____, auteur des certificats médicaux de A_____ et délié de son secret médical, entendu comme témoin, a exposé que lorsque celui-ci était venu le voir en octobre 2015, il avait un traumatisme psychologique important et était complètement anéanti. Il venait de se faire renvoyer (cf. infra let. u) et trouvait que le motif du licenciement était injuste. Il lui avait prescrit des calmants et des somnifères. p. Après avoir poursuivi les investigations au sujet des données téléchargées, V_____, J_____ et AB_____ ont entendu une seconde fois A_____, le mardi 6 octobre 2015. Il a préalablement été demandé à ce dernier s'il souhaitait ajouter quelque chose au procès-verbal de la précédente audition, ce à quoi il a répondu par la négative. Interrogé sur la raison de procéder à un back-up complet de son disque AC_____, A_____ a expliqué qu'il souhaitait principalement effectuer une copie de ses photos et fichiers personnels. Il avait quelques photos à son domicile et voulait procéder à une vérification, photo par photo, afin d'être certain de tout avoir. Il était plus facile de tout copier en une fois. Questionné sur la manière dont il avait l'intention d'amener les photos en question à son domicile, vu qu'il avait précédemment déclaré que son disque dur externe ne quittait jamais son bureau, A_____ a affirmé qu'il avait de toute manière l'intention de nettoyer le disque préalablement, pour supprimer les dossiers qui n'étaient pas personnels. Il n'avait pas l'intention de le ramener à la maison avant de l'avoir nettoyé. Plusieurs listes comportant les fichiers qu'il avait téléchargés lui ont ensuite été soumises. Invité à se déterminer au sujet d'une liste de fichiers Powerpoint créés entre les années 2000 et 2015 (annexe 2), A_____ a donné la réponse suivante : « J'avais fait un back-up de mon disque AC_____ mais également du dossier "présentation" de "[disque AL_____]:\Nigeria\Technical". Je n'ai pas caché cela lors du premier entretien. Les dossiers récents proviennent certainement de ce dossier "présentation". Il s'agit essentiellement de présentations-clés avec lesquelles je travaille. Il y a un disque appelé «[disque AL_____]:\Nigeria\ Technical », qui inclut

toutes les présentations-clés, qui sont intéressantes pour moi dans le cadre de mon travail et de mon analyse. Chaque sous-fichier est lié soit à une présentation, soit à un thème. Par exemple, "AM_____" est venu cette année pour revoir et finaliser deux projets : un appelé "AN_____" et un appelé "AO_____". "AM_____" nous a fait une présentation qui est un résumé du travail qu'ils ont fait pour B_____ LTD. Nous leur avons ensuite demandé toutes les données qui y étaient liées. Le dossier "présentation" est le dossier sur lequel je passe les deux-tiers de mon temps. Donc, lorsque je vois cet extrait, nous mélangeons les choses qui proviennent de mon disque AC_____ et du disque AL_____. Lorsque j'ai procédé au back-up, je l'ai fait séparément. Mais lorsque je vois la liste, il s'agit à l'évidence d'une réunion des deux. ». Questionné sur la raison pour laquelle il avait eu besoin de faire une telle sauvegarde du fichier "présentation", A_____ a expliqué qu'il avait travaillé récemment (au cours des trois - quatre derniers mois) sur une rétrospective sur cinq ans des performances de production au Nigéria et sur la situation qui prévaudrait aujourd'hui s'ils ne faisaient rien, ce que cela impliquait pour B_____ LTD et quelles étaient les options s'ils se projetaient sur les cinq prochaines années et au-delà, dont une partie avait déjà été présentée. Ce travail n'avait jamais été fait en dehors du disque AL_____. Par le passé, il avait pris quelques fichiers et travaillé depuis la maison, mais c'était plutôt l'exception. Il avait beaucoup travaillé sur cette révision et se réjouissait de l'analyse pour le Nigéria et souhaitait terminer ce travail au plus vite, puisqu'ils étaient à un moment charnière pour B_____ LTD. Il utilisait en principe des données de présentations antérieures, ce qui justifiait le fait d'avoir toutes les présentations-clés accessibles facilement. Il a affirmé que dans le dossier "présentation", l'on trouverait essentiellement des présentations Powerpoint et des documents Excel qui y étaient liés, mais pas de dossier "AD_____". Selon lui, il n'y avait aucune donnée sensible dans les fichiers en question. A la question de savoir s'il pensait que ces dossiers pourraient avoir de la valeur en dehors de B_____ LTD, il a répondu : « Tout ce qui est technique est sensible. Je ne sais pas qui pourrait payer pour cela. Je dirais que non, mais mon intention n'était certainement pas de vendre quoi que ce soit. ». Il a en outre confirmé la présence de documents « N_____ » dans les documents enregistrés dans le dossier « présentation ». Lorsque V_____ a demandé à A_____ s'il était conscient qu'il était en train de copier tous ces fichiers (comportant notamment des données sensibles sur AE_____, etc.) lorsqu'il avait effectué les téléchargements litigieux, ce dernier a indiqué que non, mais qu'il n'avait pas l'intention de sortir le disque dur de son bureau. Il travaillait souvent très tard pour éviter d'avoir besoin de prendre ce disque en dehors des locaux de B_____ LTD. A la question de savoir pourquoi il avait besoin de ces présentations téléchargées sur ce disque s'il n'avait pas l'intention de le sortir de l'entreprise alors qu'il avait justement expliqué avoir effectué ces téléchargements pour travailler sur ces documents depuis chez lui, il a donné la réponse suivante : « Le dossier présentation comprend tous les documents dont j'avais besoin pour mon analyse et mes présentations. Ces dossiers prennent beaucoup de place sur le disque et par le passé j'ai parfois travaillé depuis la maison en prenant des fichiers individuels et je réalisais alors qu'il me manquait un fichier pour compléter ma présentation. Je n'avais pas l'intention de quitter l'entreprise avec le disque dans cet état. Comme je l'ai dit, je l'aurais nettoyé avant. J'avais l'intention de prendre deux semaines de vacances, ce que je n'ai jamais fait de sorte que je n'ai jamais pris le disque. » Il a ajouté qu'il n'était pas conscient que les activités de téléchargement sur un disque externe étaient enregistrées par le service informatique, et que s'il l'avait su, il en aurait parlé à O_____ et/ou aurait probablement demandé à avoir un ordinateur portable de l'entreprise et aurait fait connaître au précité les documents dont il avait besoin pour

travailler depuis la maison. Confronté au fait que son activité de téléchargement était postérieure à l'annonce de réorganisation au sein de l'entreprise et interrogé sur l'existence d'un quelconque lien entre les deux événements, A_____ a répondu par la négative, affirmant qu'il n'avait pas l'intention de demander un VSP. Il avait 59 ans et pensait qu'il y avait toujours beaucoup de potentiel dans le Nigeria Business Unit , ce qu'il essayait de démontrer par son travail et son analyse. A_____ a par ailleurs déclaré avoir obtenu un message d'erreur lors de sa première tentative de téléchargement. Il avait alors appelé le service informatique pour résoudre ce problème et on lui avait répondu que la raison en était inconnue. Il a par ailleurs indiqué qu'il avait un ordinateur à la maison depuis environ trois ans. Il employait néanmoins son disque AC_____ au travail pour stocker ses données personnelles car il avait peur de les effacer au risque de perdre une partie des photos qu'il n'avait peut-être pas enregistrées sur son ordinateur privé. Pour terminer, A_____ a ajouté n'avoir eu aucune volonté malveillante. Il n'avait jamais eu l'intention de partager les fichiers téléchargés avec des tiers ou de les exposer à des risques. Il ne tentait pas de faire sortir des données de la société et le disque dur externe n'avait jamais quitté son bureau. Il avait pratiquement 60 ans et ne prévoyait pas de quitter B_____ LTD; il avait toujours des choses à apporter à l'entreprise. Il n'était donc pas question de vente, donation ou partage de données avec des tiers. q. Interrogé par le Tribunal au sujet du téléchargement en cause, A_____ a affirmé qu'au vu de l'urgence, il avait voulu prendre une, voire deux semaines de vacances afin de travailler sur la présentation [demandée par O_____; cf. let. f ci-dessus]. Il avait alors téléchargé le répertoire "présentation" qui se trouvait sur le disque AL_____ . Il n'avait finalement pas pris de vacances, car il avait travaillé depuis son bureau, de sorte que son disque externe personnel n'était jamais sorti des locaux. Il préférait garder ses vacances et travailler tard le soir au bureau. Il voulait prendre des vacances pour pouvoir s'atteler à cette présentation en étant isolé. Il n'avait cependant pas encore demandé à O_____ de pouvoir prendre des vacances. Il n'avait jamais travaillé depuis les téléchargements effectués sur son disque. Il était évident qu'il avait « carte blanche » pour compléter au plus vite cette présentation. Il était en position de décider s'il voulait travailler depuis la maison ou non, car il était suffisamment responsable. Il se considérait suffisamment senior pour prendre la décision de procéder au téléchargement qui lui était reproché sans avoir à demander d'autorisation. Le témoin O_____ a affirmé avoir vu A_____ travailler sur le complément de présentation demandé; celui-ci était au bureau alors qu'il aurait dû être en vacances. r. Interrogé par le Tribunal, J_____, représentant B_____ LTD, a affirmé que les personnes présentes à l'entretien du 6 octobre 2015 étaient les seules à être au courant du contenu de la discussion qui avait eu lieu. Il imaginait que des mesures avaient été prises pour que ledit entretien se fasse discrètement. s. Selon le témoin V_____, lors du premier entretien avec A_____, ils n'avaient pas encore analysé les fichiers téléchargés par l'intéressé. Cette analyse avait été effectuée entre le 1^{er} et le 6 octobre 2015. Le premier entretien était destiné à comprendre le contexte du téléchargement litigieux. Il s'était ensuite avéré que les déclarations de l'intéressé lors de l'entretien du 1^{er} octobre 2015 étaient incomplètes. t. i. Par courriel du 7 octobre 2015 adressé à H_____, M_____ et T_____, F_____, soutenu par J_____, a recommandé de licencier A_____ avec effet immédiat pour faute grave, quand bien même le rapport d'enquête n'était pas encore terminé. En substance, il a exposé qu'aucun motif raisonnable n'avait été fourni par l'employé en question pour le téléchargement de 70 GB de données professionnelles, qui plus est sur un périphérique de stockage externe privé. A_____ n'avait par ailleurs pas été coopératif lorsqu'il avait été entendu à deux reprises au sujet du

téléchargement litigieux, adaptant son histoire suivant l'évolution de l'enquête au sujet des fichiers en cause. Il n'avait été ni ouvert, ni franc, ni cohérent dans ses réponses aux questions posées. Son scénario changeait au fur et à mesure que de nouveaux éléments de l'enquête étaient portés à sa connaissance. Par ailleurs, le moment de l'activité de téléchargement suspecte, combiné avec les explications défiant toute logique et constance, brisaient la confiance et soulevaient des inquiétudes quant aux intentions de l'employé. J_____ et F_____ ne voyaient dès lors pas de différence entre le cas de A_____ et celui de l'autre employé qui venait d'être congédié avec effet immédiat, quand bien même la nature des données professionnelles téléchargées n'était pas identique. Comparant la situation avec celle de deux personnes qui auraient chacune volé une montre dans un magasin, l'une valant 10'000 fr. et l'autre 50'000 fr., ils estimaient qu'il s'agissait dans les deux cas d'une montre précieuse, de sorte que les deux cas devaient être traités de manière équivalente. Par courriels du même jour, M_____, H_____ et T_____ ont indiqué qu'ils soutenaient F_____ dans cette décision. t. ii. Interrogé par le Tribunal, F_____ a exposé avoir relu les comptes-rendus des auditions de A_____ et avoir ensuite partagé ses impressions avec les personnes qui avaient mené ces entretiens. A la suite de ces constatations, un second entretien avait eu lieu, dont le contenu avait été partagé avec plusieurs personnes (J_____, V_____, AB_____, H_____ et T_____). Il se rappelait en outre en avoir discuté avec M_____. Il avait ensuite résumé cette discussion par email aux membres concernés du comité exécutif. Concernant la procédure de licenciement, il a précisé que les ressources humaines étaient toujours consultées. Quand il s'agissait d'une personne haut placée ou d'affaires graves, ils impliquaient plusieurs membres du comité exécutif. u. Au cours d'un entretien qui s'est déroulé dans les locaux de B_____ LTD le 9 octobre 2015, AP_____, HR Manager Resourcing et AQ_____, HR Manager People Development, ont informé A_____ que la société était contrainte de procéder à son licenciement avec effet immédiat. Entendu en qualité de témoin, AP_____ a affirmé que lors de cette entrevue, personne n'avait indiqué à A_____ quels étaient les motifs de son licenciement; ils s'étaient contentés de lui dire que cela faisait suite aux résultats de l'enquête menée contre lui. Ce jour-là, AP_____ et AQ_____ avaient voulu lui remettre une lettre de licenciement, mais ce dernier avait refusé de la prendre ou de la contresigner. Cette lettre lui avait ainsi été envoyée par courrier recommandé le même jour et avait été réceptionnée par l'intéressé le 13 octobre 2015. Le courrier mentionnait que le contrat de travail de A_____ était résilié avec effet immédiat en raison de son activité récente de téléchargement, laquelle constituait une sérieuse violation de plusieurs directives de la société. Cette action aurait pu entraîner des dommages pour la société, ainsi qu'un risque de responsabilité vis-à-vis de tiers. Ce comportement était inacceptable pour une personne occupant un poste tel que le sien au sein de la société, de sorte qu'il était inconcevable pour cette dernière de poursuivre de bonne foi les relations de travail avec son employé. Pour le mois d'octobre 2015, A_____ a perçu un montant brut de 41'763 fr. 40, comprenant son salaire calculé jusqu'au 9 octobre 2015, ainsi que le paiement de ses frais de représentation et de ses jours de vacances non pris en nature jusqu'à cette date. Interrogé par le Tribunal, A_____ a affirmé qu'après avoir été congédié le 9 octobre 2015, il avait parlé de son licenciement à certains anciens collègues, y compris des motifs ayant conduit à celui-ci. v. Un rapport final d'audit de 179 pages, non daté, a été rédigé par AJ_____ et AB_____, revu par V_____, puis remis au comité exécutif de B_____ LTD à une date indéterminée (cf. déclarations du témoin AJ_____, internal audit manager au sein de B_____ LTD depuis septembre 2014), mais postérieurement au licenciement de A_____.

rapport d'audit, il est notamment indiqué que l'enquête interne avait révélé qu'il n'y avait aucune justification professionnelle valable pour le téléchargement massif effectué par l'intéressé, incluant 85 GB de données professionnelles; celui-ci n'était pas l'auteur exclusif de tous les documents copiés; les données qui y figuraient comprenaient des informations sensibles et précieuses, dans certains cas des données sensibles de marché qui pourraient, si elles étaient diffusées, conduire à un risque auprès de tiers; le nombre d'informations téléchargées constituait une base de données qui en elle-même pouvait avoir de la valeur. En conclusion, l'employé en question avait violé plusieurs directives de la société ainsi que le code de déontologie et pouvait avoir créé un risque pour la société en lien avec certains accords conclus avec des partenaires au Nigéria. Bien que le disque dur comportant les données ait été récupéré le 1^{er} octobre 2015 et que l'employé ait affirmé n'avoir pas effectué d'autre copie externe, il n'y avait aucune assurance que la société ne soit pas exposée de manière significative à une potentielle diffusion ou perte de données, puisque rien ne permettait de savoir si et, cas échéant combien de fois, le disque avait été emporté à la maison. Le rapport d'audit comporte plusieurs annexes, avec notamment la liste de tous les fichiers téléchargés, répartis par catégories (entre autres, annexe 3: liste de tous les noms de fichiers comportant le mot "reserve"; annexe 5: liste des fichiers AD____; annexe 7; liste des fichiers comportant potentiellement des données sensibles, classés selon les mots-clés "seismic", "AA____", "N____", "reserves"). Le témoin AJ____ a confirmé que l'enquête interne avait notamment eu pour objectif de contrôler les noms des fichiers. AJ____ a par ailleurs déclaré avoir lui-même analysé les fichiers téléchargés par A____, ce qui a été confirmé par V____, lequel a affirmé que le contenu des fichiers en question avait en outre été examiné par AB____. D'après V____, ces deux personnes avaient déterminé qu'il y avait des fichiers sensibles, ce qui avait ensuite été confirmé par les personnes de la société qui connaissaient le contenu desdits fichiers, à savoir J____ et une personne du département new business . w. i. Q____ a affirmé qu'ils n'avaient pas attendu que le rapport d'audit soit rendu avant de prendre la décision de licencier A____ car le résultat de l'investigation le concernant avait déjà été discuté entre V____, J____ et F____ et que les conclusions de l'enquête étaient déjà connues. Interrogé par le Tribunal, J____ a expliqué que pour considérer que A____ n'avait aucune justification valable pour effectuer les téléchargements litigieux, il s'était basé sur : le fait qu'il avait employé un support privé alors qu'il y avait à disposition des supports de la société ; la nature de certaines données copiées, lesquelles n'avaient rien à voir avec son travail (soit en particulier en lien avec le Cameroun, le Kurdistan irakien et le Gabon) ; le fait qu'il n'avait pas pu leur expliquer pourquoi il avait fait cela. Après le meeting du 6 octobre 2015, ils avaient suffisamment d'informations pour apprécier les explications de A____, qui changeaient d'un moment à l'autre. Sur le listing, il avait constaté qu'au moins 50% des fichiers téléchargés étaient des données qui n'auraient pas dû l'être. Les 50% restant n'avaient pas été analysés. J____ a précisé qu'il y avait une différence entre analyser le fichier et analyser son contenu. S'il avait dû examiner le contenu de la quantité massive de fichiers téléchargés, cela lui aurait pris des années. Selon J____, personne n'était allé voir O____ entre le 1^{er} et le 6 octobre 2015, car A____ n'avait jamais mentionné le nom de son supérieur au cours de ses interrogatoires. Le supérieur hiérarchique n'avait pas non plus été consulté entre le 6 et le 9 octobre 2015 pour vérifier si l'employé en question avait une présentation à préparer qui aurait justifié le téléchargement effectué. A____ avait donné tellement de réponses incohérentes lors des entretiens des 1^{er} et

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). 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. 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.

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 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). Rehinder (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 (Wylter/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 dés-obéissance 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, 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 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). 5.2 En l'occurrence, l'appelant conteste tout d'abord la réalité et la validité des motifs de licenciement avancés par l'employeur. 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 1^{er} octobre 2015 avant l'analyse des fichiers téléchargés par l'appelant (cf. partie en fait, let. m), le courriel adressé le 7 octobre 2015 par F_____ aux autres membres du comité exécutif de l'intimée pour recommander de licencier l'appelant avec effet immédiat (cf. let. t.i ci-dessus), la lettre de licenciement du 9 octobre 2015 (cf. let. u), la missive du 25 novembre 2015 dans laquelle étaient encore détaillées toutes les irrégularités reprochées à l'appelant (cf. let. x) et les écritures responsives déposées par l'intimée devant le Tribunal le 6 octobre 2016, l'on constate que quand bien même les termes employés ne sont pas strictement identiques et que les motifs du licenciement ont été quelque peu précisés, le manquement principalement reproché à l'appelant est resté inchangé depuis le départ, soit le téléchargement sur support externe privé d'un volume très important de données confidentielles (dont font d'ailleurs également partie les données sensibles), sans autorisation préalable et sans justification professionnelle valable, en violation des directives internes de la société. Quoi qu'en dise l'appelant, même si le courrier de licenciement comporte quelques imprécisions au sujet de la période exacte du téléchargement litigieux et du volume de celui-ci, cela n'est pas déterminant, puisque l'appelant était tout à fait en mesure de comprendre les faits qui lui étaient reprochés, dès lors qu'il venait d'être interrogé à leur propos. Quand bien même les notions de "téléchargement massif" et de "données sensibles" n'ont pas été mentionnées explicitement dans les motifs du licenciement avant la procédure prud'homale, il n'en demeure pas moins que l'employeur a, dès le début, reproché à l'appelant d'avoir violé les directives internes de la société, lesquelles font expressément référence à ces termes en ce qui concerne le téléchargement de données. En effet, la directive interne sur l'utilisation des ordinateurs, de la messagerie électronique et des téléphones du 20 mai 2015 prévoit notamment, sous le titre "activités prohibées", que "les téléchargements massifs de données ou les téléchargements de données sensibles à l'aide de périphériques de stockage externes sont interdits à moins qu'ils soient autorisés par le chef de département concerné pour des raisons professionnelles particulières, en utilisant des périphériques de stockage externes appartenant à la société et dûment enregistrés." Par ailleurs, dans le cadre de l'enquête interne menée contre l'appelant, les questions qui lui ont été posées portaient notamment sur la politique interne en matière d'utilisation d'ordinateurs, la nature des fichiers copiés (données confidentielles et/ou sensibles), le cryptage des données et la justification du téléchargement en cause. Par ailleurs, l'on ne voit pas en quoi le fait que, au cours de la procédure, certains représentants de l'intimée (en particulier J_____) aient contesté qu'un vol de données ait été suspecté de la part de l'appelant aurait pour effet de décrédibiliser les motifs du licenciement invoqués par l'employeur. S'il paraît évident que c'est bien le risque de fuite de données confidentielles qui a été à l'origine des enquêtes menées à l'interne à la suite de la découverte de téléchargements de données inhabituellement volumineux par

certaines employés, il y a lieu de rappeler que l'intimée n'a pas été en mesure de déterminer si l'appelant avait ou non emporté avec lui, hors des locaux de la société, les supports privés sur lesquels il avait téléchargé les données litigieuses. Il s'ensuit que même en ayant eu des suspicions sur ce point, elle ne pouvait pas lui reprocher d'avoir "volé" des données. Par ailleurs, le fait que le témoin V _____ ait affirmé que, selon lui, l'élément prépondérant dans la décision de licenciement était le volume et le nombre de fichiers téléchargés ainsi que la nature de certains fichiers n'est pas contradictoire avec le motif invoqué par l'intimée, étant pour le surplus relevé que le témoin en question a certes participé à l'enquête relative aux téléchargements litigieux, mais qu'il n'a pas pris part à la décision de licenciement, de sorte que son témoignage sur la question n'a que peu de portée. Aucun élément du dossier ne permet dès lors de retenir que le motif de licenciement avancé par l'intimée aurait changé au fil du temps.

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 1^{er} 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.

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 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.

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.

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.

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 1^{er} 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 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'entrevue 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 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.

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 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 1^{er} 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 graves pour permettre d'exclure que les motifs du licenciement exposés par l'employeur puissent être qualifiés de prétexte.

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 oeuvre 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 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 1^{er} 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 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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. 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.

E. 6

L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir refusé de lui allouer une indemnité pour tort moral.

E. 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 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 de réparation (Gauch/Schluep/Tercier, Partie générale du droit des obligations, 2 e éd., n. 1565 ss).

E. 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 1^{er} 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, laissaient 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 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 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/_____](http://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). * * * * * 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.