

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 10

ARRÊT DU 29 Mars 2017

(n° , 10 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 16/07032

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 11 Avril 2016 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS RG n° 14/03857

APPELANT

Monsieur X.

comparant en personne,

assisté de Me Alexandra L., avocat au barreau de PARIS, toque : C2210

INTIMEE

SAS Y.

N° SIRET :

représentée par Me Emmanuelle Anne L., avocat au barreau de PARIS, toque : C0780

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 09 Février 2017, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Sylvie HYLAIRES, Président, chargée du rapport.

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

Madame Sylvie HYLAIRES, Président de chambre

Madame Françoise AYMES-BELLADINA, conseiller

Madame Stéphanie ARNAUD, vice président placé faisant fonction de conseiller par ordonnance du Premier Président en date du 28 novembre 2016

qui en ont délibéré

Greffier : Madame Valérie LETOURNEUR, lors des débats

ARRET :

- contradictoire

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

- signé par Madame Sylvie HYLAIRES, président de chambre et par Madame Valérie LETOURNEUR, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSÉ DU LITIGE

Le 13 avril 2011, Monsieur X., né en, a été engagé en qualité de directeur des ressources humaines, statut cadre, coefficient 270 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, ingénieurs conseils et sociétés de conseils par la société Y., société éditrice de systèmes et logiciels informatiques qui emploie plus de 10 salariés (environ 200).

La rémunération annuelle brute prévue était de 70.000 euro, somme complétée à l'issue de la période d'essai par une rémunération variable annuelle de 5.000 euro conditionnée par l'atteinte d'objectifs semestriels.

En dernier lieu, la rémunération brute de base de Monsieur X. s'élevait à 6.180 euro par mois.

Après avoir convoqué le salarié par lettre remise en mains propres le 28 novembre 2013 à un entretien préalable au licenciement fixé au 10 décembre 2013, avec mise à pied à titre conservatoire, la société Y. a notifié à Monsieur X. son licenciement pour faute grave par lettre recommandée avec avis de réception du 19 décembre 2013 aux motifs suivants :

'... Après avoir envisagé au printemps 2012 la rupture de son contrat de travail suivant une rupture conventionnelle, Madame Z., Directrice Marketing, a engagé en octobre 2012 une procédure prud'homale en résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Elle a saisi le Défenseur des droits qui, dans le cadre de l'instruction de sa réclamation, nous a rendus destinataires, par lettre datée du 2 octobre 2013, d'une note récapitulative présentant une analyse des pièces échangées par les parties et ses premières conclusions sur le dossier de Madame Z.

A la lecture de cette note, nous avons découvert que le 19 avril 2012 :

- à 15h43, vous aviez adressé à Madame Z. une invitation Outlook en vue d'un entretien fixé au 2 mai 2012 de 10h à 10h30 que vous aviez intitulée « REUNION CASSE-TOI »,

- à 16h07, vous aviez mis à jour et modifié l'objet de cette réunion dans les termes suivants « POINT SUR VOTRE CARRIERE »,

- puis à 16h08 « POINT (FINAL) A VOTRE CARRIERE »,

- et enfin à 16h18 « CONVOCATION CENTRE D'EXTERMINATION ».

Vous avez justifié, dans le cadre de la réponse faite au Défenseur des droits du 8 novembre 2013, l'intitulé de ces invitations Outlook par le contexte de relations cordiales, de camaraderie et de complicité que vous aviez alors instaurées à l'égard de Madame Z., Directrice Marketing et tout comme vous, membre du COMEX.

Vous avez également expliqué que vous vous étiez autorisé dans le cadre de vos échanges, à faire preuve d'humour de second degré et d'une grande liberté de ton, notamment par le biais de la messagerie instantanée de la société.

Au cours de l'entretien, vous avez fait valoir que vos propos avaient été sortis de leur contexte et instrumentalisés à dessein dans le cadre de la procédure engagée par Madame Z.

Or, en menant en ces termes les pourparlers de rupture conventionnelle avec Madame Z., vous avez manqué à votre obligation de retenue et de prudence dans l'exécution de vos missions, obligations contractuelles inhérentes à vos fonctions, et d'ailleurs rappelées à l'article 7.4 de votre contrat de travail.

Compte tenu de vos fonctions, il vous appartient de faire preuve, en toutes circonstances, d'une parfaite exemplarité, à l'égard de tous les salariés de l'entreprise, en ce compris les membres du COMEX, et quelle que soit la nature de vos relations avec ces derniers.

Indépendamment des bonnes relations qui vous liaient à Madame Z. ' que d'ailleurs nous ignorions -, employer de telles méthodes n'est toutefois pas acceptable de la part d'un Directeur des Ressources Humaines.

Vous auriez dû tout au contraire observer la plus grande vigilance dans la conduite des discussions de départ de notre Directrice Marketing. Il vous appartenait d'éviter de faire preuve d'une telle forme d'humour noir que pour votre part, vous qualifiez de « second degré », mais qui à nos yeux, est inqualifiable et intolérable au sein de l'entreprise, notamment au regard des valeurs partagées par tous les salariés et que notre Groupe entend porter.

D'ailleurs, les mots que vous avez choisis donnent aujourd'hui lieu à des interprétations lourdes de conséquences dans le cadre des procédures engagées par cette salariée à l'encontre de l'entreprise.

Nous considérons qu'en agissant de la sorte, et au regard de vos fonctions de Directeur des ressources Humaines, vous avez gravement manqué à vos obligations contractuelles les plus élémentaires, de telle sorte que votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible...'

Par jugement rendu le 11 avril 2016, le conseil de prud'hommes de Paris, saisi le 19 mars 2014 par Monsieur X., a :

- condamné la société Y. à payer à Monsieur X. la somme de 2.500 euro au titre du rappel de rémunération variable du 2nd semestre 2013 avec intérêts de droit à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation en bureau de conciliation et jusqu'au jour du paiement,

- rappelé qu'en vertu de l'article R. 1454-28 du code du travail, ces condamnations sont exécutoires de droit à titre provisoire, dans la limite maximum de neuf mois de salaires calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire,

- fixé cette moyenne à 6.180 euro,

- débouté Monsieur X. du surplus de ses demandes,

- débouté la société Y. de sa demande formée au titre de l'article 700 du code de procédure civile et l'a condamnée aux dépens.

Par lettre recommandée avec avis de réception adressée le 9 mai 2016, Monsieur X. a relevé appel de la décision.

Il demande à la cour de confirmer le jugement en ce qu'il a condamné la société Y. à lui payer la somme de 2.500 euro au titre du rappel de rémunération variable du second semestre 2013, de le réformer pour le surplus, de constater que son licenciement est abusif et sans cause réelle et sérieuse et de :

Sur la tardiveté de la mise en 'œuvre de la procédure de licenciement excluant toute faute grave

- constater que la société Y. était parfaitement informée des faits reprochés par la lettre du 2 octobre 2013 adressée directement à l'attention du président de la société,

- constater qu'un long délai de près de deux mois est intervenu entre la découverte des intitulés Outlook incriminés à l'appui du licenciement pour faute grave, soit entre le courrier du Défenseur des droits du 2 octobre 2013 et la mise en œuvre de la procédure de licenciement par la convocation à un entretien préalable et la mise à pied conservatoire intervenue le 28 novembre 2013,

- constater que dans l'intervalle, la société Y., par l'intermédiaire de son Président, a chargé Monsieur X. de nombreuses missions, tant en interne qu'à l'extérieur de la société notamment dans le cadre d'interviews auprès des médias, et en particulier de plusieurs lettres en réponse au Défenseur des droits (lettre en réponse à celle du 2 octobre 2013 en date du 7 novembre 2013 et lettre en réponse du 25 novembre 2013),

- constater que le délai de mise en œuvre de la procédure de licenciement et de mise à pied conservatoire est anormalement long et démontre que le maintien dans l'entreprise de Monsieur X. n'était en aucun cas rendu impossible ou à tout le moins l'aurait empêché d'effectuer son préavis,

- dire que les faits incriminés ne peuvent donc justifier la qualification de faute grave et qu'en conséquence le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le contexte de l'envoi des invitations Outlook litigieuses

- constater que Monsieur X. n'a pas fait l'objet de reproche au cours de l'exécution de son contrat de travail, soit du 13 avril 2011 au 28 novembre 2013 en dehors des invitations Outlook incriminées,

- constater que Monsieur X. et Madame Z. entretenaient une relation très spécifique et une communication fondée sur un humour noir, acide et décalé,

- constater que Madame Z. souhaitait quoi qu'il en soit quitter l'entreprise et que seule son indemnité de départ n'avait d'importance pour elle,
- constater que le président de la société, Monsieur de R. fait habituellement usage d'humour noir et de propos inappropriés donnant ainsi le ton dans l'entreprise,
- bien vouloir tenir compte du contexte particulier de l'envoi des invitations Outlook litigieuses dans l'appréciation de la sanction,
- au vu de ce contexte, dire qu'il n'y a pas lieu à licenciement pour faute grave ;

Sur la contestation des motifs de licenciement

- constater qu'il ne peut être reproché le manquement à une « obligation de retenue et de prudence » sur le fondement d'un contrat de travail non signé,
- constater qu'il ne peut être reproché le manquement à une « obligation de retenue et de prudence », dont le fondement et les contours restent vagues et imprécis,
- constater le caractère particulièrement vague et imprécis du reproche selon lequel les invitations Outlook litigieuses « donnent aujourd'hui lieu à des interprétations lourdes de conséquence dans le cadre des procédures engagées par cette salariée à l'encontre de l'entreprise », en l'absence de précision sur la nature et la date de ces interprétations ainsi que sur les procédures dont il s'agit,
- constater que les griefs formulés à l'encontre de la société Y. par Madame Z. n'ont ni pour cause ni pour origine les invitations Outlook litigieuses,
- constater que la procédure devant le conseil de prud'hommes et celle devant le Défenseur des droits engagées par Madame Z. ont pour fondement de nombreux griefs indépendants des intitulés litigieux,
- constater qu'aucune de ces deux procédures ne s'est soldée par une condamnation à l'encontre de Y.,
- constater les propres propos dénigrants et méprisants de la Direction permettant de remettre en cause le reproche selon lequel les intitulés des invitations Outlook litigieuses seraient inacceptables au regard des « valeurs » prétendument « portées par l'entreprise Y. »,
- dire qu'il n'y a pas lieu à licenciement pour faute grave et que le licenciement intervenu est sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le caractère vexatoire et humiliant du licenciement

- constater que les circonstances de ce licenciement sont particulièrement humiliantes et vexatoires du fait :

* de l'absence totale d'explication lors de la brutale mise à pied conservatoire intervenue le 28 novembre 2013, malgré l'étroite collaboration entre Monsieur X. et Monsieur R.,

* qu'Y. ait révélé au sein de la société ainsi qu'à des personnes extérieures à la Direction de la société, le départ de Monsieur X. de l'entreprise avant même qu'il n'en soit informé lui-même ;

Sur les conséquences du licenciement abusif

- condamner la société Y. à un rappel de salaires à hauteur de 4.445,26 euro pour la période de mise à pied conservatoire du 29 novembre 2013 au 19 décembre 2013, non rémunérée par l'employeur ainsi qu'à la période des congés payés y afférents, soit un montant de 444,53 euro,

- condamner la société Y. au versement de l'indemnité compensatrice de préavis représentant trois mois de salaires soit un montant de 3 x 6.180 euro = 18.540 euro ainsi que de l'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis, soit la somme de 1.854 euro,

- dire que la rémunération moyenne brute s'élève à 6.819,61 euros,

- condamner la société Y. au versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement, soit un montant de 6.630,18 euro,

- condamner la société Y. à lui verser la somme de 61.376,49 euro au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- condamner la société Y. à lui remettre un certificat de travail conforme, son bulletin de paie de décembre 2013 conforme, une attestation pôle emploi conforme à la décision à intervenir, le tout sous astreinte de 50 euro par jour de retard à compter de la décision à intervenir ;

Sur le préjudice au titre du contrat de travail non signé

- constater que la convention SYNTEC, convention collective applicable au sein de la société Y., impose de remettre un contrat de travail à tout salarié lors de son embauche,

- condamner en conséquence la société Y. à lui verser la somme de 13.639,22 euro, soit deux mois de salaire, à titre de dommages et intérêts pour absence de contrat de travail ;

Sur le défaut de visite médicale d'embauche :

- condamner la société Y. à lui verser la somme de 6.819,61 euro soit un mois de salaire de référence, à titre de dommages et intérêts pour absence de visite médicale d'embauche ;

Article 700 et dépens

- condamner la société Y. à lui verser la somme de 3.500 euro sur le fondement de l'article 700 du code procédure civile,

- condamner la société Y. aux entiers dépens,

- assortir la décision de l'exécution provisoire.

La société Y. demande à la cour de confirmer le jugement en toutes ses dispositions et de :

- dire que le licenciement de Monsieur X. en date du 19 décembre 2013 repose bien sur une faute grave,
- débouter Monsieur X. de l'intégralité de ses demandes, fins et prétentions relatives à la rupture de son contrat de travail,
- débouter Monsieur X. de ses autres demandes de :
 - * 6.819,61 euro à titre de dommages et intérêts pour défaut de visite médicale d'embauche,
 - * 13.639,22 euro au titre de dommages et intérêts pour défaut de contrat de travail,
- prendre acte de ce que la société Y. a réglé à Monsieur X. la somme de 2.500 euro bruts au titre de la rémunération variable du second semestre 2013, par chèque n°0005376, envoyé par lettre officielle du 27 mai 2016,
- débouter Monsieur X. de sa demande de 3.500 euro formulée sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- à titre reconventionnel, condamner Monsieur X. à une somme de 3.000 euro sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner Monsieur X. aux entiers frais et dépens d'instance.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des moyens et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs conclusions visées par le greffier et développées lors de l'audience des débats.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la demande de dommages et intérêts du fait de l'absence de contrat de travail

Si l'article 5 de la convention collective applicable prévoit que le contrat de travail doit être établi par écrit, la société Y. produit un contrat de travail daté du 13 avril 2011.

Ce contrat n'est certes pas signé par les parties mais Madame A., directrice administrative et financière, atteste que Monsieur X., contrairement à ce qu'il soutient, a signé son contrat le jour de son arrivée et que ce contrat, comme les autres dossiers du personnel, a été ensuite rangé dans l'armoire du bureau de Monsieur X.

Au surplus, Monsieur X. ne justifie ni même ne précise les éléments du préjudice dont il sollicite réparation.

Il sera en conséquence débouté de sa demande à ce titre.

Sur la demande de dommages et intérêts pour absence de visite médicale d'embauche

Il n'est pas justifié que l'employeur a organisé une visite auprès du médecin du travail lors de l'embauche de Monsieur X.

Etant cependant relevé d'une part, qu'il appartenait à Monsieur X., aux termes de son contrat et en sa qualité de directeur des ressources humaines, de mettre en œuvre la législation sociale applicable et que, d'autre part, Monsieur X., qui ne fait état d'aucun problème de santé particulier, ne justifie ni ne précise les éléments du préjudice dont il sollicite réparation, la demande de dommages et intérêts à ce titre, sera rejetée.

Sur le licenciement

Il ressort de la lettre de licenciement adressée le 19 décembre 2013 que la société Y. reproche à Monsieur X. une faute grave, choisissant ainsi la voie d'un licenciement pour motif personnel de nature disciplinaire. La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié au sein de l'entreprise ; la charge de la preuve pèse sur l'employeur.

Si Monsieur X. ne conteste pas la matérialité des faits qui lui sont reprochés, il soutient, sans invoquer la prescription des faits fautifs allégués, que la tardiveté de l'engagement de la procédure de licenciement exclut toute faute grave.

Il précise que le 15 mai 2013, Monsieur de R., PDG de la société, avisé de la saisine du Défenseur des droits par Madame Z., lui écrivait : 'Pas de temps à perdre avec le défenseur des droits. Au pire, ça coûte 3.000 euro et c'est à la base surtout pour la défense vis-à-vis des administrations publiques'.

Par ailleurs, selon Monsieur X., les faits reprochés ne peuvent revêtir ni la qualification de faute grave ni celle de cause réelle et sérieuse au regard d'une part, de 'l'humour noir' habituellement pratiqué dans l'entreprise, y compris par son dirigeant, d'autre part, des liens d'amitié qui l'unissaient à Madame Z. et de leurs relations qui s'inscrivaient dans un mode de communication 'au second degré' et dans une grande liberté de ton, enfin, du fait que l'action engagée par celle-ci à l'encontre de la société Y. devant le conseil des prud'hommes reposait sur des faits de harcèlement étrangers à ces invitations Outlook litigieuses.

Monsieur X. ajoute que lorsque Monsieur de R., PDG de la société, a été destinataire de la lettre du Défenseur des droits du 2 octobre 2013, il a chargé Monsieur X. de préparer la réponse et que, dans le même temps, il a laissé le salarié continuer à assumer ses missions habituelles, y compris des interviews dans les media.

La société Y. fait valoir qu'elle n'a pris connaissance que le 17 octobre 2013 de la teneur de la lettre adressée le 2 octobre par le Défenseur des droits qui avait été distribuée directement à Monsieur X. et que, si elle a laissé Monsieur X. répondre à ce courrier, c'est parce qu'elle entendait lui permettre de faire la lumière sur les agissements dénoncés par Madame Z. qui lui étaient personnellement imputés et qu'il contestait.

Elle estime qu'à ce stade du dossier, elle n'était pas en mesure d'apprécier le degré de gravité de la faute de son directeur des ressources humaines et que ce n'est que le 7 novembre 2013, à la lecture du projet de réponse rédigé par Monsieur X., qu'elle a pris connaissance de manière effective du contexte des agissements de Monsieur X., du caractère inqualifiable des mails adressés à Madame Z. et du manquement grave de Monsieur X. à son obligation de retenue et de prudence dans l'exécution de ses missions, comportement qui ne peut s'excuser par les liens d'amitié qui l'unissaient à Madame Z.

La société Y. ajoute que le comportement de Monsieur X. a exposé son employeur à de sérieux risques de condamnation et que même si les e-mails litigieux n'étaient pas la cause exclusive de la procédure prud'homale, le Défenseur des droits a considéré dans sa décision du 20 février 2015 que 'la terminologie employée, dans un contexte professionnel déjà dégradé, a nécessairement créé un environnement humiliant qui a porté atteinte à la dignité de Madame Z.'. Elle précise que la procédure prud'homale engagée par Madame Z. s'est soldée par une transaction entre les parties.

Enfin, la société Y. indique que si Monsieur X. a continué ses missions, les interviews dans les médias ont eu lieu avant qu'elle n'ait connaissance de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié et que l'invitation au dîner du COMEX du 11 décembre 2013, dont le salarié se prévaut, a été adressée à Monsieur X. par une salariée qui n'était pas étroitement informée du dossier.

*

La faute grave se définissant comme celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en œuvre de la rupture du contrat doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire.

En l'espèce, c'est par un premier courrier du 22 avril 2013 que la société Y. a été invitée par le Défenseur des droits à s'expliquer sur les faits de harcèlement moral dénoncés par Madame Z. et, même si la société explique n'avoir eu connaissance de ce courrier, reçu directement par Monsieur X., que le 15 mai 2003, la réponse faite à cette date : 'Pas de temps à perdre avec le défenseur des droits. Au pire, ça coûte 3.000 euro et c'est à la base surtout pour la défense vis-à-vis des administrations publiques', traduit à tout le moins une certaine désinvolture à l'égard de faits graves susceptibles d'engager sa responsabilité tant sur un plan pénal que sur un plan civil.

Le Défenseur des droits a ensuite adressé un second courrier destiné au PDG de la société daté du 2 octobre 2013.

Or, d'une part, la société ne verse aux débats aucune pièce permettant de considérer que ce courrier n'a été porté à sa connaissance que le 17 octobre 2013.

D'autre part, même à supposer exacte cette affirmation, la société Y., contrairement à ce qu'elle soutient, a disposé à cette date de précisions suffisantes quant à la réalité, la nature des faits imputés à Monsieur X.

Le courrier du Défenseur des droits était en effet accompagné d'une note récapitulative de plusieurs pages, dans laquelle figurait très exactement l'intitulé incriminé des quatre messages adressés par Monsieur X. le 19 avril 2012 à Madame Z. en vue de son rendez-vous fixé au 2 mai 2012.

Dans cette note, le Défenseur des droits estimait que 'Monsieur X. avait usé de manoeuvres particulièrement humiliantes et dégradantes portant atteinte aux droits et à la dignité de Madame Z. pour la convoquer à cet entretien'.

Ainsi, dès le 2 octobre, voire le 17 octobre 2013, la société était en possession d'informations suffisantes, lui permettant d'apprécier la nature et la gravité des agissements imputables sans conteste au salarié.

Ses explications quant au fait qu'elle souhaitait recueillir de Monsieur X. l'ensemble des éléments lui permettant de contredire les allégations de Madame Z. ne peuvent être retenues par la cour : en effet, au regard de la gravité de la mise en cause et alors même que la procédure prud'homale était déjà engagée par Madame Z. depuis plus d'un an, l'employeur se devait d'exiger de Monsieur X. qu'il lui donnât ces éléments immédiatement ou, en tout cas, à bref délai et la société Y. ne justifie pas qu'elle ait attendu près de trois semaines puisque ce n'est que le 7 novembre, que Monsieur X. lui adressera un projet de courrier en réponse.

De même, rien ne permet de justifier que la société Y., après avoir signé le courrier en réponse au Défenseur des droits le 8 novembre, ait encore attendu près de trois semaines pour engager la procédure de licenciement puisque Monsieur X. n'a été convoqué que le 28 novembre à l'entretien préalable au licenciement, la rupture lui ayant été notifiée trois semaines plus tard.

N'ayant pas agi dans un délai restreint, la société Y. n'est pas fondée à se prévaloir de l'existence d'une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Quant au caractère réel et sérieux des faits invoqués, il sera relevé d'une part, que, quelles qu'aient été les relations entretenues entre Madame Z. et Monsieur X., celui-ci, qui exerçait les fonctions de directeur des ressources humaines dans une grande entreprise, ne pouvait ignorer les enjeux attachés à l'entretien avec une salariée qui avait sollicité une rupture conventionnelle.

Il ne pouvait pas plus ignorer les risques encourus à user par écrit de termes inappropriés dans ce contexte qui ne s'inscrivait pas dans un processus de relations professionnelles quotidiennes mais dans celui de la rupture du contrat de travail d'un cadre de haut niveau de l'entreprise.

Ces propos, dans ce contexte, n'étaient pas acceptables et ont d'ailleurs permis, parmi d'autres motifs, à Madame Z. d'engager une instance prud'homale à l'encontre de son employeur et de saisir le Défenseur des droits qui a retenu que la terminologie employée avait nécessairement créé un environnement humiliant portant atteinte à la dignité de la salariée.

Ces agissements ne sauraient pas plus s'excuser par 'des pratiques habituelles' de l'entreprise : en effet, si Monsieur X. verse aux débats des mails échangés avec Monsieur de R. où celui-ci use d'un langage familier tout aussi irrespectueux des salariés concernés, Monsieur X. ne saurait se prévaloir de ces propos, tenus dans des messages confidentiels, échangés entre lui et le PDG de la société, pour justifier la même dérive dans des courriels destinés à des salariés de l'entreprise.

Les termes utilisés par Monsieur X., au regard de ses fonctions dans l'entreprise constituent une violation des obligations lui incombant, tant au regard de l'obligation de prudence, de diligence et de retenue dans ses propos, précisément prévue au contrat que du devoir général de correction pesant sur tout salarié et caractérisent une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La qualification de faute grave n'étant pas retenue, Monsieur X. est fondé à prétendre au paiement de l'indemnité de préavis, des congés payés afférents, de l'indemnité conventionnelle de licenciement ainsi que du salaire retenu durant la mise à pied outre les congés payés afférents, sa demande à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse devant être rejetée.

La société Y. sera donc condamnée à lui payer les sommes suivantes :

- 4.445,26 euro bruts au titre du salaire retenu durant la mise à pied (au vu du bulletin de paie du mois de décembre 2013) outre 444,53 euro bruts au titre des congés payés afférents,

- 18.540 euro bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite de la demande, outre 1.854 euro au titre des congés payés afférents.

Quant à l'indemnité de licenciement, aux termes de l'article 19 de la convention collective, elle se calcule en mois de rémunération sur les bases suivantes :

- après 2 ans d'ancienneté, 1/3 de mois par année de présence de l'ingénieur ou du cadre, sans pouvoir excéder un plafond de 12 mois,

- le mois de rémunération s'entend dans le cas particulier comme 1/12^{ème} de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail, cette rémunération incluant les primes prévues par les contrats de travail individuels et excluant les majorations pour heures supplémentaires au-delà de l'horaire normal de l'entreprise

et les majorations de salaire ou indemnités liées à un déplacement ou un détachement. Pour les années incomplètes, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois de présence.

La moyenne des douze derniers mois de salaires de Monsieur X. doit être fixée à la somme de 6.819,61 euro bruts (salaire perçu de décembre 2011 à novembre 2012 /12), ainsi que le demande Monsieur X.

Engagé le 13 avril 2011, Monsieur X. disposait, à la date de la rupture, d'une ancienneté de 2 ans et 8 mois (et non 11 mois comme il le prétend).

Il lui sera en conséquence alloué la somme de 6.061,88 euro $[(6.819,61 \times 1/3 \times 2) + (6.819,61 \times 1/3 \times 8/12)]$.

Sur les autres demandes

Il n'y a pas lieu de statuer sur le caractère vexatoire et humiliant du licenciement dès lors que Monsieur X. ne formule aucune prétention à ce titre.

Il sera donné acte aux parties de ce que la somme réclamée en première instance par Monsieur X. au titre de la prime variable (2.500 euro bruts) lui a été réglée par la société Y.

La société devra délivrer à Monsieur X. un certificat de travail, une attestation Pôle Emploi ainsi qu'un bulletin de paie conformes à la présente décision dans le délai de deux mois à compter de la notification de celle-ci, sans que la mesure d'astreinte ne soit en l'état justifiée.

Le présent arrêt n'étant susceptible que d'un pourvoi en cassation, dépourvu d'effet suspensif, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire.

La société Y., qui succombe à l'instance, sera condamnée aux dépens ainsi qu'à payer à Monsieur X. la somme de 2.000 euro sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS,

La Cour,

Infirme le jugement déféré en ce qu'il a estimé que le licenciement de Monsieur X. reposait sur une faute grave et condamné Monsieur X. aux dépens,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Donne acte aux parties que la somme de 2.500 euro bruts sollicitée par Monsieur X. au titre de sa rémunération variable pour le second semestre de l'année 2013 a été réglée par la société Y.,

Dit que le licenciement de Monsieur X. repose sur une cause réelle et sérieuse,

Condamne la société Y. à payer à Monsieur X. les sommes suivantes :

- 4.445,26 euro bruts au titre du salaire retenu durant la mise à pied (au vu du bulletin de paie du mois de décembre 2013) outre 444,53 euro bruts au titre des congés payés afférents,

- 18.540 euro bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis outre 1.854 euro au titre des congés payés afférents,

- 6.061,88 euro au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

- 2.000 euro sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Rappelle que les créances salariales portent intérêts au taux légal à compter de la réception par la défenderesse de sa convocation devant le conseil de prud'hommes,

Dit que la société Y. devra délivrer à Monsieur X. un certificat de travail, une attestation Pôle Emploi ainsi qu'un bulletin de paie conformes à la présente décision dans le délai de deux mois à compter de la notification de celle-ci,

Déboute les parties du surplus de leurs prétentions,

Condamne la société Y. aux dépens.

LE GREFFIER LE PRESIDENT