



Monsieur T____
Dom. élu : Me CHEVALLAZ Joël
Rue du Marché 20
Case postale 3465
1211 Genève 3

E____ SA
Dom. élu : Me LEMBO Saverio
Bär & Karrer SA
Quai de la Poste 12
Case postale 5056
1211 Genève 11

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 3 novembre 2010

Mme Sylvie DROIN, présidente

MM. Tito VILA et Pierre-Jean BOSSON, juges employeurs

Mme Yasmine MENETREY et M. Francis CROCCO, juges salariés

M. Joao ANTUNES, greffier d'audience

EN FAIT

- A. E___ SA est une société anonyme, dont le siège est au Grand-Saconnex, qui a pour but le commerce et la distribution de matériel informatique.

Cette entreprise est dotée d'un règlement du personnel, du 1^{er} mars 2004, lequel prévoit notamment à son art. 15 que si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit l'art. 19 [recte 14: 40 heures par semaine] ou le contrat individuel de travail, le supérieur direct de l'employé, en accord avec la direction, peut demander à ce dernier d'effectuer des heures supplémentaires jusqu'à concurrence de 235 heures supplémentaires de travail par année civile pour un poste à plein temps. Seules les heures supplémentaires expressément ordonnées et dûment visées par le supérieur direct sont rémunérées.

Elle a également un code de déontologie, dont les fondements sont la confiance, l'intégrité, l'honnêteté, le disI___ement, le respect, le courage et la responsabilité. S'agissant de la passation de marchés avec autrui, ce code spécifie que les négociations avec les clients doivent être menées de manière professionnelle, en utilisant les ressources appropriées de E___ pour parvenir à la meilleure relation de ventes possible avec chaque client, et qu'aucun accord de vente ne peut être conclu sans les autorisations et la participation appropriées de l'organisation de la gestion des contrats ou des services juridiques tel que défini dans les politiques de ventes de E___.

- B. T___ a été engagé le 1^{er} mai 1996 par E___ SA, en qualité de "operation assistant". Il a ensuite obtenu diverses promotions, la dernière en date le 1^{er} mars 2003, où il est devenu "external account manager (ou executive)" de la "key accounts division".

L'avenant établi le 18 mars 2003 stipulait notamment un salaire annuel de CHF 143'367.-, soit un fixe de CHF 86'020.- (CHF 7'168,35 par mois) et une part variable de CHF 57'347.- (CHF 4'778,90 par mois), ainsi qu'un délai de congé de deux mois pour la fin d'un mois

Le dépassement d'objectifs quantitatifs donnait lieu au versement de primes exponentielles.

Selon l'avenant du 22 mars 2004, les relations contractuelles étaient soumises au règlement du personnel du 1^{er} mars 2004, ainsi qu'au code de déontologie.

En 2007, T___ a perçu un salaire brut total de CHF 240'689.-.

Dans l'exercice de ses fonctions, il était directement sous les ordres de A___ et de B___, lesquels dépendaient eux-mêmes, à compter du deuxième semestre 2007,

de C___, responsable des ventes du secteur "public" pour la Suisse et l'Autriche, basé dans ce dernier pays.

- C. De novembre 2004 à octobre 2007, T___ a atteint entre 52,47% et 312,36% des objectifs qui lui étaient fixés, en particulier de novembre 2006 à janvier 2007 312,36%, de février à avril 2007 236,96%, de mai à juillet 2007 228,54% et d'août à octobre 2007 254,84%.

E___ SA soutient que, ce faisant, son employé consentait aux clients de l'entreprise des prix favorables, ce qui emportait leur satisfaction et assurait le versement de ses commissions, mais prétait ses propres intérêts financiers en réduisant sa marge bénéficiaire.

Elle affirme par ailleurs que T___ ne suivait pas un certain nombre de règles internes à l'entreprise, en matière de suivi de formations, de pouvoir de signature, de respect de délais et de l'horaire de travail, de complétude de documents et de nombre de visites aux clients.

Entre 2002 et 2006, elle a adressé divers avertissements à son employé. Parmi ceux-ci, le 22 juillet 2004, elle lui a adressé un courrier intitulé "dernier avertissement", lequel comporte ce qui suit: "Il est important et impératif qu'avec effet immédiat tu suives les consignes et procédures prévues par E___ pour éviter d'exposer la société et nous te signalons par la présente que nous ne pourrons plus à l'avenir accepter ce genre de faux pas. [...] Nous comptons sur toi pour améliorer l'ensemble de ton état d'esprit professionnel. Si cela ne devait pas être le cas, nous serons dès lors obligés de prendre les mesures qui s'imposent, à savoir rompre le contrat de travail qui nous lie [...]". Le 20 novembre 2006, elle lui a adressé un nouveau courrier intitulé "avertissement disciplinaire", qui comporte le passage suivant: "Malheureusement ton attitude désinvolte vis-à-vis de tes chefs et tes clients et ton manque de professionnalisme nous obligent à considérer ta performance comme gravement insuffisante. Nous attirons ton attention sur le fait qu'un autre manquement de ta part [...] entraînera ton licenciement sans autre avertissement".

T___ n'a pas contesté le bien-fondé de ces avertissements.

Le responsable des ressources humaines de E___ SA a déclaré que T___ avait un problème avec les procédures internes, était en retard pour les formations obligatoires, et avait manqué un rendez-vous (témoin D___, procès-verbal du 13 août 2008). Son organisation générait du stress, il y avait des problèmes avec certains clients; il était possible de présenter un projet au service des finances sans avoir tout réglé avec le service technique, étant précisé que le retard de ce dernier service était normal et connu dans l'entreprise (témoin A___, ibidem).

- D.** T___ affirme avoir accompli de nombreuses heures supplémentaires au service de son employeur, dès octobre 2006 et jusqu'en juin 2007 (plus de dix heures par semaine), et de juillet à septembre 2007 (plus de vingt heures par semaine), soit le soir et le week-end à son domicile. Il n'en a pas récéG___é le paiement durant son emploi.

Selon un ancien collègue de T___, employé de E___ SA de juin 2001 à février 2007, cette société exerce une pression exagérée sur ses collaborateurs, pour assurer l'atteinte d'objectifs, laquelle se traduit par des heures supplémentaires. Les supérieurs de T___ ne pouvaient l'ignorer vu le volume de travail et les objectifs fixés. Celui-ci faisait, au sentiment de son collègue, l'objet d'un traitement particulier, de brimades, en raison d'une affaire personnelle avec le directeur des ventes E___. Les vendeurs rencontraient des contraintes de délais, en raison de retards du département technique de l'entreprise (témoin F___, procès-verbal du 13 août 2008).

D'après sa compagne, également ancienne employée de E___ SA entre 2003 et 2005, T___ consacrait beaucoup d'heures à son travail, travaillait depuis son domicile, restait tard le soir au bureau, et cela chaque trimestre davantage. Il était très stressé et se plaignait d'une forte pression qui pourrait être qualifiée de mobbing, de la part de E___. Il avait vécu une dépression après son licenciement (déclaration G___, procès-verbal du 13 août 2008).

Ni les supérieurs hiérarchiques de T___ ni le responsable des ressources humaines de E___ SA n'étaient au courant de l'existence des heures supplémentaires alléguées (témoins D___ et A___, procès-verbal du 13 août 2008; déclaration B___, procès-verbal du 29 juin 2009).

- E.** Dans le cadre de son activité, T___ était en pourparlers avec le I___, au sujet de la vente et de l'installation de serveurs et d'équipements informatiques pour un montant de plusieurs centaines de milliers de francs.

Par lettre du 7 août 2007, le I___ avait fixé, dans le cadre de l'adjudication des contrats aux soumissionnaires, la date du dépôt des offres au 18 septembre 2007.

T___ a travaillé à la soumission d'une offre au I___. Il affirme que l'avancement de son travail a été entravé, comme de coutume, par le retard mis à lui répondre par le département technique de son employeur, ce qui l'empêchait de soumettre son dossier au département des finances. Il soutient avoir attiré l'attention de diverses personnes au sein de E___ SA, notamment son supérieur B___, ce que ce dernier a contesté.

Finalement, l'employé a transmis son projet d'offre à B___ le 17 septembre 2007 à 14 h. 10. Celui-ci l'a approuvée, et l'a fait suivre, une heure treize minutes plus tard, au département des finances de l'entreprise, chargé de

s'assurer de la conformité du prix. Ce département a constaté que des données étaient lacunaires ou imprécises, de sorte qu'il a requis des compléments d'informations durant la journée du 18 septembre 2007.

A une date indéterminée, probablement un ou deux jours avant le 18 septembre 2007, T___ s'est adressé à J___, chef des achats au I___, qui était son contact dans cette organisation, pour lui demander une prolongation du délai fixé pour le dépôt des offres. Celui-ci a répondu favorablement (témoin J___, procès-verbal du 13 août 2008).

Le 20 septembre 2007, à 11 h 30, E___ SA a reçu du secrétariat des achats du I___ un email signalant qu'aucune offre de sa part ne lui était parvenue et requérant confirmation de sa non participation à cette adjudication de contrats.

Le même jour à 11 h. 54, T___, qui était en déplacement à l'extérieur des bureaux de E___, a envoyé à une assistante de son service, K___, le mail suivant: "Stp envoie le dossier asap à Mme L___ et appelle la pour lui dire que le dossier a été envoyé il y a 4 jours mais s'ils ne l'ont pas reçu, nous imprimons une copie aujourd'hui et nous envoyons par coursier. ATTENTION aux dates de l'offre, elle doit être antidatée selon délai officiel".

L'assistante a répondu à 12h08, avec copie à M___: " J'ai discuté avec Adrian, il n'est pas question d'antidater le document. Je l'envoie tel quel dès maintenant par coursier puisque nous avons reçu le pricing approval. Cela ne devrait pas poser de problèmes si effectivement tu as convenu de deux jours de rallonge avec le client puisque le doc arrivera ce soir avant 17.00".

T___ a fait parvenir à K___ à 12h12 un nouvel email, avec copie à M___ et B___, ainsi libellé: "Il faut l'antidater pour éviter que le comité finance du I___ rejette la commande. Ce serait dommage; l'accord que j'ai eu avec le chef des achats est un accord officieux. Ne pas l'antidater correspond à s'auto-exclure. Je vous laisse décider".

Selon son email de 13h23, B___ a décidé de mettre la date du 18 septembre 2007 et d'envoyer l'offre au I___ le jour même. Il affirme avoir compris qu'il s'agissait alors de faire parvenir une copie supplémentaire d'une offre envoyée le 18 septembre 2007. Ayant peu après appris qu'aucune offre n'avait été émise à cette date, il a changé d'avis et c'est finalement une offre datée du 20 septembre 2007 qui a été adressée au I___, laquelle a, au demeurant, été retenue par cette organisation.

- F. Le 21 septembre 2007, E___ SA a convoqué T___ pour le licencier avec effet au 30 novembre 2007. Elle a confirmé cette décision par courrier du même jour, remis en mains propres, au motif principal que T___ n'avait pas respecté la politique de l'entreprise dans le cas de l'appel d'offre du I___ . Elle l'a libéré de son obliga-

tion de travailler durant le délai de congé. Elle a déclaré compenser durant la période du 21 au 26 octobre 2007 5,5 jours de congé sur le solde de 26 restant à son employé.

La procédure standard de l'entreprise (notamment contresignature de la lettre de congé, demande de rester à disposition pour questions éventuelles malgré la libération de l'obligation de travailler, calcul de solde de compte) avait été suivie lors de l'entretien de licenciement (témoin D___, procès-verbal du 13 août 2008).

Le jour même, un email a été adressé à divers collaborateurs de l'entreprise annonçant que E___ SA avait mis un terme au contrat de travail la liant à T___. Il était mentionné que celui-ci avait été à son service depuis plus de 10 ans et qu'il y avait eu des hauts et des bas.

Le 10 octobre 2007, E___ SA a remis à T___ un certificat de travail qui mentionne notamment: "M. Kaufmann a quitté E___ suite à un accord mutuel et il est libéré de toute obligation envers la société à l'exception des clauses de confidentialité concernant les informations d'affaires".

- G.** Par lettre du 27 novembre 2007, T___ a fait opposition à son licenciement.
- H.** Par demande déposée au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 27 mai 2008, T___ a conclu principalement à ce que E___ SA soit condamnée à lui payer CHF 270'634,22 plus intérêts moratoires à 5% dès le 21 septembre 2007 et CHF 3'387.- plus intérêts à 5% dès le 1^{er} décembre 2007, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, heures supplémentaires, vacances, remboursement de frais professionnels, et remboursement d'indemnités de chômage. Préalablement, il a conclu à ce que E___ SA soit condamnée à produire tout document relatif aux heures supplémentaires qu'il avait effectuées d'octobre 2006 à septembre 2007, en particulier toutes extractions du serveur montrant les dates et heures d'enregistrement (log-in) et de sortie (log-out) du serveur en dehors des heures du bureau.
- Par mémoire-réponse du 17 juillet 2008, E___ SA a conclu au déboutement de T___ de toutes ses conclusions, avec suite de dépens.
- I.** A l'audience du Tribunal des prud'hommes du 4 septembre 2008, T___ a renoncé à ses conclusions tendant au remboursement de frais et d'indemnités chômage.
- J.** Par jugement du 24 novembre 2009, expédié pour notification le 26 novembre 2009, le Tribunal des prud'hommes a débouté T___ des fins de sa demande et débouté les parties de toute autre conclusion.

En substance, les premiers juges ont retenu que l'employeur n'avait pas résilié abusivement le contrat de travail de l'employé, que celui-ci n'avait pas rendu vraisemblable [sic] le fait qu'il aurait accompli des heures supplémentaires, et qu'il avait eu droit à la totalité de son droit aux vacances.

- K.** Par acte du 28 décembre 2009, T___ a appelé du jugement précité. Il a conclu, à titre principal, à son annulation et à la condamnation de E___ SA à lui verser CHF 127'616,34 et CHF 122'453,10, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 21 septembre 2007, à titre d'indemnité pour licenciement abusif et à titre de paiement d'heures supplémentaires, et subsidiairement à la production par E___ SA de tout document relatif aux heures supplémentaires accomplies, en particulier extraction du serveur montrant les dates et heures d'enregistrement (log-in) et de sortie (log-out) en dehors des heures de bureau d'octobre 2006 à septembre 2007, et emails adressés par ou à T___ du 15 août au 21 septembre 2007.

Par mémoire-réponse du 12 mai 2010, E___ SA a conclu au déboutement de T___ de toutes ses conclusions.

Elle s'est déclarée dans l'incapacité de donner suite aux conclusions subsidiaires de l'appelant, ne conservant le contenu des boîtes électroniques de ses collaborateurs ayant quitté l'entreprise que durant sept jours, et les données de connexion et de déconnexion à son système informatique que durant trente jours.

A l'audience de la Cour d'appel du 20 juillet 2010, T___ a pris acte de cette position, tout en émettant la supposition non étayée que l'intimée conservait ces données plus longtemps qu'elle ne l'affirmait.

EN DROIT

1. Déposé dans la forme et les délais légaux (art. 59 LJP), l'appel est recevable. La valeur litigieuse étant supérieure à CHF 1'000.-, la cause peut être portée devant la Cour d'appel (art. 56 al. 1 LJP).
2. Aucune des parties n'a remis en cause le déboutement de l'appelant s'agissant de prétentions relatives à des jours de vacances. Ce point du jugement déféré, qui n'est dès lors plus litigieux, sera par conséquent confirmé.
3. L'appelant soutient avoir été victime d'un licenciement abusif. A l'appui de sa thèse, il affirme que le motif invoqué dans sa lettre de congé n'était pas réel, que son employeur exerçait des pressions sur lui, cherchait à désigner un responsable du retard pris dans la transmission de l'offre entre ses différents services, qu'il avait

toujours produit un travail de qualité permettant à son employeur d'accroître ses chiffres, qu'il avait démontré s'être toujours conformé aux délais et procédures applicables, et qu'enfin, les circonstances de son licenciement avaient porté atteinte à sa personnalité.

- a) Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336ss CO). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive et un abus du droit de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations, qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés à l'art. 336 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116/117; 131 III 535 consid. 4.1 et 4.2 p. 537/538).

L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Un comportement violant manifestement le contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive (ATF 131 III 534 consid. 4.2).

La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC ; ATF 123 III 246). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (SJ 1993, p. 360 ; ATF 115 II 484, consid. 2b ; STREIFF/VON KAENEL, *Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht*, 5^{ème} éd., n. 16 *ad* art. 336 CO ; SJ 1993, p. 360).

- b) En l'espèce, l'intimée a motivé le licenciement de l'appelant par son non-respect de la politique de l'entreprise, notamment en référence à la soumission d'une offre au I__.

S'agissant de cette affaire, il est établi que le délai officiellement fixé pour le dépôt des offres en mains du I__ était le 18 septembre 2007, et qu'à cette date T__, qui en était responsable, n'a pas envoyé l'offre de E__ SA.

Il est également constant que l'appelant a, dans son message électronique du 20 septembre 2007 à 11h54, donné l'instruction à une collaboratrice de son service

d'affirmer à un client un fait contraire à la vérité, à savoir qu'une offre avait été envoyée quatre jours auparavant, ce qui n'était pas le cas. Il a également demandé que des documents soient antidatés.

L'appelant ne conteste pas avoir agi ainsi, donnant toutefois diverses explications, au demeurant plausibles, quant à ses motivations.

La politique de l'entreprise, telle qu'elle ressort du code de déontologie, met en avant l'honnêteté, la confiance et l'intégrité, dans le cadre desquelles ne s'inscrivent pas l'affirmation de faits contraires à la réalité.

Par conséquent, le motif invoqué par l'intimée dans sa lettre de résiliation correspond à la réalité et n'est dès lors pas fictif. Il est, en outre, conforté par les avertissements qui avaient été antérieurement notifiés à l'appelant, pour l'enjoindre à se montrer scrupuleux quant au respect des procédures et directives internes, sous peine de licenciement. Il est manifeste qu'une entreprise a la liberté de ne pas tolérer un tel comportement de la part de son employé, dont elle peut à juste titre considérer qu'elle est contraire à sa politique, et ce quels que soient les mobiles de son employé.

L'appelant soutient qu'il avait attiré l'attention de son employeur dans des messages électroniques sur l'impossibilité à respecter le délai assigné par le I___, et requiert dès lors la production de ces pièces qui seraient en mains de l'intimée. Même si cela devait être le cas, et à supposer que ces pièces existent encore (ce qui est contesté de façon convaincante par l'intimée et pas sérieusement remis en cause par l'appelant), on peinerait à entrevoir comment ce fait pourrait justifier l'instruction donnée par l'appelant d'affirmer au I___ un fait contraire à la réalité. Par conséquent, il n'y a pas lieu d'ordonner la production de ces pièces.

Peu importe également, contrairement à ce qu'affirme l'appelant, que son supérieur B___ ait, à un moment donné, avalisé à l'indication de la date du 18 septembre 2007, dans la mesure où les pièces produites n'établissent pas qu'il aurait eu connaissance du message initial envoyé par T___ (contenant l'instruction d'affirmer un fait inexact au I___). B___ a quant à lui déclaré de façon constante qu'il avait ignoré le non respect du délai et n'avait consenti qu'à la réexpédition d'une copie d'une offre déjà déposée, et aucun témoignage à la procédure n'a établi le contraire. Dès lors, il ne peut être fait grief à E___ SA d'avoir retenu un fait de façon abusive à l'encontre de son employé licencié, en ce sens que l'erreur commise aurait été ratifiée par un supérieur.

Les développements de l'appelant quant aux supposés dysfonctionnements entre les différents services de E___ SA, quant au fait que son supérieur C___ cherchait un prétexte pour se débarrasser de lui et asseoir son autorité n'ont pas été du tout démontrés, ni même rendus vraisemblables par les dépositions recueillies. Les déclarations F___ et G___ ont en effet évoqué des pressions émanant d'un supérieur dénommé E___, apparemment prédécesseur de C___ . Quant aux reproches orga-

nisationnels mentionnés par le témoin F___, ils ont été réfutés par le témoin A___.

S'agissant des allégations de l'appelant selon lesquelles l'intimée cherchait à se couvrir en rejetant sur un subalterne la responsabilité du délai manqué vis-à-vis du I___, elles apparaissent dépourvues de pertinence, puisque E___ SA a obtenu l'adjudication du contrat et n'avait dès lors aucunement à s'exonérer d'une prétendue carence.

Enfin, rien dans l'entretien de licenciement n'apparaît propre à avoir pu léser la personnalité de l'appelant. La communication au personnel, qui était extrêmement générale, n'est pas non plus constitutive d'une telle lésion, et le certificat de travail établi apparaît plutôt favorable à l'appelant.

Dès lors que le motif donné au licenciement par l'employeur n'est pas fictif, que de surcroît d'autres raisons invoquées par l'employé n'ont pas été rendues vraisemblables ou sont dénuées de pertinence, le licenciement signifié à l'appelant ne revêt pas de caractère abusif.

C'est ainsi à juste titre que les premiers juges ont débouté l'appelant de ses conclusions tendant au versement d'une indemnité à ce titre. Ce point du jugement sera donc confirmé.

4. L'appelant affirme avoir accompli 660 heures supplémentaires.
 - a) Selon l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage d'un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire, dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1). L'employeur est tenu de rétribuer les heures supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant un salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord-écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3).

Il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué les heures supplémentaires dont il réclame le paiement, et qu'elles ont été annoncées à l'employeur ou que celui-ci en avait connaissance ou devait avoir connaissance de leur existence (WYLER, Droit du travail, 2008, p. 125).

S'agissant des heures supplémentaires, en principe cette notion est étrangère aux cadres d'entreprise, de sorte que ces derniers ne peuvent pas demander la compensation du temps supplémentaire consacré à l'employeur. Ils ont en effet la liberté de répartir leur travail et le surcroît de travail est compensé par un salaire plus élevé (WYLER, op. cit. p. 126). En l'absence d'une réglementation expresse du temps de travail, les cadres supérieurs ne peuvent prétendre à une indemnisation

pour les heures supplémentaires effectuées lorsqu'on leur confie des tâches excédant leur cahier des charges ou lorsque l'ensemble du personnel a dû fournir un nombre important d'heures supplémentaires pendant une certaine durée (ATF 129 III 171 = JT 2003 I 141).

- b) En l'occurrence, le règlement de l'intimée prévoit un horaire de base de 40 heures et le principe de la non rémunération des heures supplémentaires qui n'ont pas été ordonnées par l'employeur.

L'appelant ne conteste pas avoir eu connaissance de cette réglementation, ni n'avoir pas fait état d'heures supplémentaires auprès de ses supérieurs ou des responsables des ressources humaines. Il affirme toutefois qu'il était nécessaire qu'il accomplît des heures supplémentaires pour atteindre les objectifs qui lui étaient fixés, ce que l'intimée ne pouvait ignorer.

Ce faisant, il perd de vue qu'il a régulièrement non pas seulement atteint les objectifs assignés, mais qu'il les a régulièrement très largement excédés, et qu'à supposer qu'il ait effectivement travaillé au-delà de son horaire de travail, il a agi de son propre chef, vraisemblablement dans l'intérêt de l'intimée, mais également, en tout état, dans le sien propre, puisqu'il s'est de la sorte assuré le versement de commissions considérables. A noter d'ailleurs que la période durant laquelle son horaire de travail se serait étendu selon les déclarations F___ et G___ correspond à la période où les objectifs ont été dépassés au double au moins.

Par ailleurs, l'intimée a démontré, notamment au moyen de certains avertissements produits et du témoignage D___, que l'appelant disposait d'un horaire libre et profitait de cette flexibilité au point de manquer certains rendez-vous, ce qui lui avait valu des rappels à l'ordre. Dans ces conditions, il apparaît logique qu'il ait dû travailler parfois le soir ou le week-end, comme cela ressort des déclarations F___ et G___, sans que l'on puisse en tirer d'élément pertinent quant aux heures supplémentaires alléguées.

Enfin, s'agissant de la requête de l'employé tendant à ce que l'intimée produise des données de connexion et déconnexion à son système informatique, dont elle affirme de façon convaincante que celles-ci n'existeraient plus, il n'apparaît pas que de telles pièces seraient propres à prouver l'accomplissement d'heures de travail réelles. Par conséquent, il n'y a pas lieu d'ordonner leur production.

Dès lors, le jugement entrepris sera également confirmé en ce qu'il a débouté l'appelant de ses conclusions tendant au paiement d'heures supplémentaires.

5. La procédure étant gratuite (art. 76 LJP), il n'est pas alloué de dépens.

L'appelant, qui succombe, supportera l'émolument de mise au rôle (art. 78 al.1 LJP).

PAR CES MOTIFS,

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 3

A la forme

- Reçoit l'appel interjeté par T___ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 24 novembre 2009 dans la cause C/11658/2008-3;

Au fond

- Confirme ce jugement
- Déboute les parties de toute autre ou contraire conclusion.

Le greffier de juridiction

La présidente