



Monsieur T _____
Dom. élu : Me Mauro POGGIA
Rue de Beaumont 11
1206 Genève

E _____
Dom. élu :
Me Malika SALEM THEVENOZ
Rue Sénebier 20
Case postale 166
1211 Genève 12

Partie appelante

Partie intimée

CAISSE CANTONALE GENEVOISE
DE CHOMAGE
Rue de Montbrillant 40
Case postale 2293
1211 Genève 2

Partie intervenante

D'une part

D'autre part

ARRET

du 31 janvier 2007

M. Daniel DEVAUD, président

Mme Christiane RICHARD et Franco MAURI, juges employeurs

MM. Alexandre-Frédéric LAMY et Alfred HUSMANN, juges salariés

M. Samuel BRÜCKNER, greffier d'audience

EN FAIT

- A. Par acte déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 10 avril 2006, T_____ appelle d'un jugement rendu suite à la délibération du 9 mars 2006 par le Tribunal des prud'hommes et notifié aux parties le 10 mars 2006 le déboutant de sa demande.
- B. Sur la base du dossier et des pièces produites, la Cour d'appel retient les faits pertinents suivants :
- a) E_____ est une entreprise de droit public dont le but est la promotion de la prévoyance en matière de risque de vieillesse et de longévité en servant des rentes à ses assurés (extrait du Registre du commerce).
- b) T_____ a été engagé par E_____, le 21 avril 1992, en qualité de responsable du service informatique. Il a été promu au poste de fondé de pouvoir en date du 13 décembre 1996. Par un nouveau contrat de travail daté du 11 décembre 2000 avec effet au 1^{er} janvier 2001, sa fonction au sein de l'institution a été modifiée et il a dès lors été employé en qualité d'actuaire
- Son dernier salaire mensuel brut s'est élevé à fr. 11'675.-- .
- c) Fin janvier 2003, une tentative de transfert de fichiers confidentiels avait été détectée en provenance du poste de travail de T_____. Ce dernier a déclaré ne pas être à l'origine de cette tentative. E_____ ont alors considéré que, soit le mot de passe de T_____ était connu d'une tierce personne, soit son poste de travail était resté ouvert alors qu'il n'était pas à sa place. Par courrier du 18 février 2003, E_____ ont signifié à T_____ que de telles inadvertances n'étaient pas admissibles, en particulier en raison de ses droits d'entrée "administrateur", et l'ont prié à l'avenir de respecter strictement les règles de sécurité.
- d) Par courrier du 1^{er} novembre 2004, E_____ ont déposé plainte pénale contre inconnu auprès du Procureur général de Genève. Les motifs de cette démarche reposaient sur le fait qu'en date du dimanche 17 octobre 2004, vers 16h30, une personne s'était introduite dans les locaux des E_____. Elle a débranché l'ordinateur du Directeur général, A_____. Elle a ensuite réussi à pénétrer dans le système informatique des E_____ au moyen du code d'accès administrateur spécifique à l'ordinateur du Directeur général. Des fichiers confidentiels de la direction générale ont été téléchargés sur une disquette. Afin de ne pas être identifiable, le pirate informatique a en outre soustrait la cassette de vidéo-surveillance enregistrant les allées et venues dans les locaux des E_____.

Cette plainte rappelait également que A_____ avait déjà lui-même déposé une plainte pénale concernant des documents informatiques confidentiels dérobés sur

sa messagerie privée utilisée depuis son ordinateur à son domicile. Ces documents ont par la suite été diffusés sur un site informatique créé à cet effet (un "blog").

- e) Suite à ces plaintes, le 1^{er} février 2005, T_____ a été entendu par la police judiciaire, section criminalité informatique, en qualité d'auteur présumé d'un accès indu à un système informatique et de soustraction de données. Dans sa déclaration, il a reconnu d'emblée les faits qui lui étaient reprochés. Il a précisé que ses motivations étaient nées de l'ambiance de travail détestable qui régnait au sein des E_____, ambiance due au comportement de A_____ qui faisait subir une forme de *mobbing* à plusieurs personnes en les mettant sous pression à tour de rôle.

Dans sa déclaration, T_____ a ainsi reconnu s'être rendu dans les locaux des E_____ un week-end et avoir déconnecté les câbles réseau de l'ordinateur de A_____ afin de pouvoir installer un logiciel retenant les codes d'accès introduits (un "keylogger"). Toutefois, il n'a jamais relevé ce "piège", car il a, entre-temps, pu accéder directement à la messagerie privée de son directeur général. Vers la mi-octobre 2004, il a en effet pu déjouer le mot de passe de cette messagerie qui lui était inconnu en suivant la procédure permettant la création d'un nouveau mot de passe. T_____ a parcouru l'ensemble des boîtes contenues sur son compte. Dans la boîte d'envoi, il a notamment trouvé, en pièce jointe, divers procès-verbaux de séances tenues au sein des E_____. Il a copié certains de ces messages. Ensuite, il a créé un "blog" afin de publier l'extrait d'un procès-verbal concernant un futur plan de licenciement. Juste après, il s'est rendu dans un cybercafé pour envoyer anonymement un courrier électronique à l'ensemble des collaborateurs des E_____ afin de leur communiquer l'adresse dudit "blog". Aux alentours du 7 novembre 2004, il a encore publié trois nouveaux articles sur son "blog". Début décembre 2004, après le départ de A_____, il s'est rendu une dernière fois au cybercafé afin de supprimer le "blog" qu'il avait créé pour cette affaire. Par ailleurs, T_____ a en outre accédé à un dossier contenu sur le serveur des E_____, qui était sensé être protégé, mais qui ne nécessitait aucun mot de passe en réalité. Il a ainsi pu imprimer des procès-verbaux précisant la révision de tout le système de bonus salarial. Afin de démontrer aux collaborateurs des E_____ que ces révisions étaient connues bien avant leur annonce, il a sciemment déposé les impressions réalisées sur une imprimante située dans les locaux de l'institution. Enfin, il a encore enregistré à l'aide d'un dictaphone une séance concernant l'annonce du licenciement d'un collaborateur. Il a numérisé cet enregistrement et a gardé cet enregistrement sur l'ordinateur de son bureau.

- f) Par courrier du 1^{er} février 2005, E_____ ont licencié T_____ avec effet immédiat en raison du comportement délictueux dont ils avaient pris connaissance le jour même.
- g) En réponse, sous la plume de son conseil, T_____ a contesté la décision de licenciement. S'il a admis avoir outrepassé ses fonctions et ses pouvoirs, il a justifié ses actes par la volonté de dénoncer, dans un but altruiste, un dysfonctionnement

des E_____, dont le conseil d'administration n'aurait jamais été averti autrement. C'est dans un climat de harcèlement moral auquel les collaborateurs des E_____ étaient soumis depuis plusieurs années, et suite au licenciement de plusieurs d'entre eux, qu'il a eu l'idée de rechercher dans la messagerie du directeur général si tout cela procédait d'une décision planifiée. Ce qu'il a découvert était de nature à mettre gravement en danger le fonctionnement et la réputation de l'institution, car il était question de "purge" ou de "nettoyage" au sein des collaborateurs. Le fait que le Directeur général a finalement dû donner sa démission, a confirmé le caractère hautement critiquable de son attitude.

T_____ a demandé aux E_____ de reconsidérer leur décision en modifiant sa lettre de licenciement en un simple avertissement.

Par courrier du 11 mars 2005, dont une copie a été transmise par fax le jour même, E_____ ont accusé réception de la demande du 16 février 2005 de T_____ et ont indiqué qu'elle faisait l'objet d'une analyse.

- h) Par demande du 11 mars 2005, T_____ a assigné E_____ en paiement de fr. 117'450.--, plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1^{er} février 2005.

Par la suite, T_____ a amplifié sa demande initiale et a assigné E_____ en paiement de fr. 129'050.--, plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 31 mai 2005. Ladite somme se décompose comme suit :

- fr. 46'700.-- à titre de salaire pour les mois de février à mai 2005;
- fr. 3'892.-- à titre de treizième salaire *pro rata temporis*, pour les mois de février à mai 2005;
- fr. 280.-- à titre de participation à l'assurance maladie, pour les mois de février à mai 2005;
- fr. 4'384.-- à titre de vacances, pour les mois de janvier à mai 2005, étant précisé que le demandeur avait droit à 22 jours de vacances par an et avait déjà pris un jour à la date de son licenciement;
- fr. 2'094.-- à déduire, selon le décompte du 25 février 2005, composé du salaire mensuel et de la participation à l'assurance maladie pour un jour de travail en février, du treizième salaire 2005 *pro rata temporis* et d'un solde de vacances d'un jour;
- fr. 5'838.-- à titre de bonus 2004, à verser en 2005;
- fr. 70'050.-- à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié selon l'article 337c CO, correspondant à six mois de salaire.

Par ailleurs, T_____ a conclu à ce que son employeur soit condamné à lui remettre un certificat de travail en bonne et due forme.

A l'appui de sa demande, et concernant l'ambiance au sein des E_____, T_____ a évoqué notamment le harcèlement psychologique qu'aurait exercé le directeur d'alors, A_____, sur son personnel et un incident relatif à l'octroi du

bonus pour l'activité 2003 qui a conduit les cadres de l'entreprises à boycotter le repas annuel avec le conseil d'administration des E_____.

- i) Par courriers reçus au greffe de la Juridiction des prud'hommes les 22 mars, 18 mai et 6 juin 2005, la Caisse cantonale genevoise de chômage a déclaré intervenir dans la procédure, en vertu de sa subrogation dans les droits de T_____ à l'encontre des E_____ à concurrence de fr. 8'225.65.
- j) E_____ ont contesté intégralement les conclusions de T_____, en précisant que le congé avec effet immédiat qui lui a été notifié en date du 1^{er} février 2005 était parfaitement justifié. Si elles ont admis l'existence de problèmes d'ambiance en leur sein à l'époque de la direction de A_____, elles ont toutefois précisé que le conseil d'administration avait pris certaines mesures face aux problèmes régnant dans l'institution, notamment par le biais d'un *coaching* du directeur général de cette dernière. Ce *coach* devait effectuer des rapports au conseil d'administration.

Concernant le certificat de travail, E_____ se sont toutefois engagées à lui en délivrer un.

- k) Lors des audiences devant les premiers juges, T_____ a expliqué que l'ambiance au travail était déjà tellement dégradée que le licenciement de son collègue B_____ avait été l'élément déclencheur de son investigation. Il a précisé que s'il avait réellement pensé trouver quelque chose, il n'aurait pas utilisé son propre ordinateur. Par la suite, il ne s'est pas dénoncé car l'ambiance au travail était à nouveau bonne et tous les collaborateurs étaient à nouveau motivés. Il avait espéré que tout cela se tasserait. Il a tenu à souligner que depuis que les dysfonctionnements de l'institution avaient été reconnus, l'ambiance au sein des E_____ était parfaite.

Concernant la possibilité de s'adresser au conseil d'administration pour dénoncer les problèmes liés au directeur général qu'il pouvait constater, T_____ a souligné que C_____, président du conseil d'administration, avait formellement interdit aux employés d'utiliser cette voie, ce qu'ont confirmé E_____.

- l) De son côté, A_____, directeur des E_____ du 1^{er} janvier 1999 au 28 février 2005, a indiqué que dès son entrée en fonction, la situation était difficile, car son prédécesseur avait donné sa démission en mai 1998. Durant la première année il s'est essentiellement occupé de la réorganisation financière et immobilière et c'est seulement au cours de sa seconde année de travail qu'il a constaté l'existence de clans au sein des différents services. L'antagonisme de ces clans se répercutant sur le travail et l'ambiance au sein de l'institution, il a dû se défaire de certains collaborateurs durant les années 2000 à 2003. Un seul cadre a été licencié de façon brutale, car il avait été l'instigateur d'un complot envers lui. Par ailleurs, d'autres cadres sont partis d'eux-mêmes.

Concernant ses compétences en communication, A_____ a reconnu qu'il n'excellait pas en ce domaine, mais s'était efforcé d'instaurer un dialogue entre la direction et ses cadres. Par ailleurs, il n'a jamais volontairement tenu des propos irrespectueux, quand bien même certaines de ses remarques ont pu être mal reçues. Il a précisé que le rôle du *coach* délégué par le conseil d'administration n'était pas de prendre des décisions à sa place, mais de lui permettre de discuter des solutions aux problèmes qu'il pouvait rencontrer dans son activité de directeur, et cela pas uniquement dans des situations de conflit.

Concernant le problème du congé du 1^{er} août 2004, qui tombait durant un week-end, A_____ a indiqué qu'il avait pris contact avec le service juridique de la Fédération des entreprises romandes qui l'a informé de sa liberté de compenser ou non ce jour. Au vu du nombre de jours déjà donnés à bien plaisir, il a décidé de ne pas offrir encore un jour de congé supplémentaire. Par la suite, T_____ a demandé, au nom d'un groupe de cadres, un avis de droit permettant de justifier cette décision. Le directeur a répondu à cette demande en citant par écrit, avec l'aide de l'avocat des E_____, les articles de lois appuyant sa décision. Puis, il a demandé aux cadres signataires s'ils souhaitaient malgré tout obtenir un avis de droit sur le sujet, ce qui n'a pas été le cas.

Concernant le boycott du repas avec le conseil d'administration de la part des cadres, il considérait que les raisons invoquées étaient injustifiées. Selon lui, les modalités de paiement du bonus sont expliquées dans le règlement du personnel : le conseil d'administration ne peut pas supprimer le bonus de l'année en cours mais uniquement le bonus de l'année suivante, et ce en informant dûment les collaborateurs. Par ailleurs, il avait fait provisionner un bonus équivalent à un demi-salaire dans les états financiers de l'institution, fait qui était connu de sa proche collaboratrice, D_____, également signataire de la lettre de boycott. Il avait de bons arguments pour défendre ce bonus devant le conseil d'administration, mais il est vrai que la décision finale incombait à ce dernier. En 2001 et 2002, années difficiles, aucun bonus n'avait été versé. Malgré ses explications, les cadres ne sont pas revenus sur leur décision. C'est sur son initiative personnelle que l'annonce du report a été faite le matin du jour du repas avec le conseil d'administration. Il n'avait pas imaginé une réaction aussi vive des cadres concernant ce report. Suite à cet épisode, des photocopies de tous les procès-verbaux du conseil d'administration de l'année 2003 et du début de l'année 2004 ont été trouvées sur une imprimante. L'accès à ces procès-verbaux, sauvegardés sur le système informatique, n'était autorisé qu'à son assistante, F_____, aux informaticiens et à lui-même. Il a l'intime conviction, au vu d'enregistrements vidéo de surveillance qu'il a visionnés, que T_____ était impliqué dans la diffusion de ces procès-verbaux.

Concernant le document piraté, dans lequel il a utilisé des termes assez crus et durs, A_____ a précisé qu'il avait été rédigé suite à une séance qui s'était déroulée le 29 juin 2004 sur sa demande, avec l'ensemble des cadres, afin d'améliorer l'ambiance qui devenait de plus en plus insoutenable. Cette réunion n'a pas été constructive comme il l'avait espéré, les cadres ayant exprimé des frustrations

qu'ils avaient gardées depuis longtemps. Il est ressorti de cette réunion avec beaucoup d'amertume et a exprimé son exaspération, quelques jours après, par la rédaction de ce document. Tous les collaborateurs mentionnés dans ce rapport n'étaient pas à licencier, quand bien même certains l'auraient peut-être été. Ce document était stocké uniquement dans sa messagerie personnelle utilisée depuis son domicile privé. Il était destiné confidentiellement à son *coach*, G_____. C'est un ami informaticien du directeur qui lui a expliqué comment le piratage de sa messagerie personnelle avait pu avoir lieu. Il est vrai qu'il suffisait de connaître sa date de naissance et de répondre à une question assez anodine. Par ailleurs, son ordinateur au bureau avait également été l'objet d'un piratage, car il y a été trouvé un logiciel qui enregistrait les mots de passe utilisés.

Concernant son départ des E_____, il a précisé s'être entretenu de la situation avec le conseil d'administration. Il est ressorti de cet entretien que son départ était préférable pour le bon fonctionnement de l'institution. La diffusion du document n'a pas révélé de faits inconnus du conseil d'administration. Il aurait toutefois dû rester confidentiel face aux employés et a créé un malaise profond au sein de l'institution, car il en était l'auteur.

m) Différents témoins ont été entendus par le Tribunal des prud'hommes :

- C_____, entendu à titre de renseignements, a indiqué être entré au conseil d'administration des E_____ en 1993 et en avoir pris la présidence en 1998. C'est au printemps 2004, lors de l'invitation annuelle et traditionnelle par le conseil d'administration pour un souper, que les cadres ne se sont pas présentés. Ces derniers ont expliqué que leur décision se fondait sur celle du conseil d'administration de reporter à l'automne 2004 le paiement du bonus 2003. C_____ a précisé qu'il estimait que cette soirée aurait été l'occasion pour les cadres d'avoir une discussion ouverte avec le conseil d'administration. L'absence des cadres a eu pour effet d'irriter le conseil d'administration. Concernant la publication résultant du piratage faite au mois d'octobre 2004 par l'intermédiaire d'Internet, C_____ a indiqué avoir convoqué d'urgence l'ensemble du personnel en présence du conseil d'administration. Cette séance a eu lieu le vendredi qui a suivi cette publication et C_____ a demandé au responsable du piratage de s'annoncer jusqu'au lundi matin suivant. Si personne ne se dénonçait, il a souligné qu'une plainte pénale serait déposée. Malgré sa demande, personne ne s'est dénoncé. En revanche, la deuxième partie du message piraté a été diffusée sur Internet. C_____ a précisé qu'au début de la procédure pénale, il a été contacté par T_____, qui l'a menacé de publier un document qui mettrait le conseil d'administration mal à l'aise. Il a souligné qu'à aucun moment, il n'a fait preuve d'humilité ou de regrets. Par ailleurs, son acte a eu pour effet qu'une suspicion a régné sur l'ensemble du personnel et que le directeur a été mis à mal dans ses fonctions. Enfin, C_____ rappelle que ce sont E_____ qui ont permis à T_____ de suivre ses études d'actuariat dont une partie des cours a été prise en charge par l'institution. Enfin, C_____ a souligné que le conseil d'administration avait, afin de régler le problème de com-

munication entre les cadres et la direction, décidé de désigner un *coach* pour assister A_____ dans ses fonctions.

- H_____, fondé de procuration aux E_____, également entendu à titre de renseignement, a indiqué que T_____ était son subordonné. Il s'agissait de quelqu'un de très pointu, tant dans le domaine informatique que dans celui de l'actuariat. De 2002 à 2004, l'ambiance était mauvaise au sein des E_____ et des collaborateurs sont partis et se sont également vu licencier durant cette période. H_____ a confirmé que le matin du 27 avril 2004, jour prévu pour le repas avec le conseil d'administration, le personnel a été informé du report du paiement du bonus en automne. Cette décision a été très mal reçue par les cadres. Elle a été considérée comme une provocation, sachant que l'ambiance était déjà lourde au sein de l'institution. H_____ a pensé prendre rendez-vous avec C_____, mais il a jugé que le moment n'était pas opportun. Il ne connaissait pas la position de ce dernier et ne savait pas si l'aborder aurait apaisé ou aggravé la situation. Par ailleurs, il ne savait pas non plus si le comportement de A_____ était commandé par le conseil d'administration. H_____ a souligné que le fait de révéler la correspondance personnelle du directeur sur Internet a permis de crever l'abcès et d'assainir la situation. Elle a révélé le double langage de la direction. Toutefois, il ne peut cautionner la méthode employée. A propos de A_____, il a précisé qu'il n'entretenait pas de mauvaises relations en tant que telles avec lui, mais que leurs rapports étaient ambigus et hypocrites. Il a toutefois noté que lors d'entretiens avec son directeur, ce dernier retranscrivait par des phrases excessives des propos qu'ils avaient tenus oralement. H_____ a enfin précisé qu'une ligne téléphonique avait été mise à disposition du personnel, afin que celui-ci puisse s'adresser à un médiateur et s'exprimer sur d'éventuelles pressions subies sur son lieu de travail.
- B_____, ancien fondé de pouvoir au sein des E_____, a été licencié par A_____. Lors de l'entrevue qu'il a eue avec ce dernier, deux solutions lui ont été proposées : signer sa lettre de démission ou celle de licenciement. Cette dernière indiquait qu'il y avait eu une rupture de confiance. Aucune explication ne lui a été fournie à ce propos avant le mois de janvier ou février 2005. C'est la nouvelle direction qui lui a répondu. Il lui était reproché un manque au niveau de la gestion financière. B_____ a précisé qu'il ne s'occupait toutefois pas de ce domaine, mais uniquement de la partie juridique. En juin 2004, il a néanmoins eu un entretien à propos du bilan financier de l'institution. Il lui a semblé qu'il y avait un malentendu entre ce qui était dit et ce qui était retranscrit. De manière générale, il a souligné que A_____ avait une certaine maladresse dans sa façon de communiquer. Cependant, B_____ a précisé que tout le monde avait une volonté d'optimiser le dialogue et qu'il y avait régulièrement des séances avec les cadres, la direction et le *coach* du directeur. B_____ a enfin précisé que, courant 2000, il avait été accusé à tort d'être à l'origine d'un courrier adressé directement au conseil d'administration et que, durant l'été 2002, son nom est apparu sur un courrier en compagnie de deux autres collègues dont l'objet était d'initier un "putsch" contre le directeur.

- I _____, employée des E _____ depuis le mois de juin 1999, a expliqué que plusieurs mois après son entrée en fonction, l'ambiance au sein de l'institution s'est progressivement dégradée. Il y avait beaucoup de clans antagonistes, à tel point qu'il était devenu difficile de travailler. I _____ a eu des problèmes relationnels avec A _____, ainsi qu'avec sa secrétaire, qui était son bras droit. I _____ a dès lors fait part de son mécontentement directement à son directeur, mais leurs relations ne se sont pas améliorées. Les mots utilisés par ce dernier à son encontre étaient très durs, voire indécents. Il lui semble avoir été l'objet d'une forme de *mobbing*. En conséquence, elle a contacté deux personnes : d'une part, la médiatrice J _____, qui lui a conseillé de s'entretenir avec les autres cadres, afin de pouvoir intervenir directement auprès du conseil d'administration. Elle a suivi ce conseil, mais les autres cadres lui ont opposé que cela ne servirait à rien, car le conseil d'administration leur avait indiqué qu'il était obligatoire de suivre la voie hiérarchique, ce qui impliquait de passer par le directeur. D'autre part, elle a néanmoins contacté directement une personne du conseil d'administration, auprès de laquelle elle a pu exposer la problématique de la mauvaise ambiance qui régnait dans l'institution. Toutefois, elle a omis, peut-être par pudeur, de l'informer de détails importants concernant le directeur, et il lui semble que la personne interpellée n'a dès lors pas saisi l'essence du problème. Concernant le problème du bonus 2003, elle a précisé que le report, annoncé par le directeur en avril 2004, de son examen au mois de septembre 2004, a été ressenti par le personnel comme une nouvelle suppression de prestations. Elle a dès lors montré au directeur son contrat de travail qui indiquait que le bonus devait être payé jusqu'en juin de l'année suivante, sous réserve de bons résultats, ce qui était le cas pour l'année 2003. Le directeur a été très surpris, comme s'il n'était pas au courant de cette disposition. Concernant les actes délictueux de T _____, elle a souligné qu'ils ont permis de sauver le navire. En effet, actuellement, l'ambiance de travail est très saine, situation qu'elle n'avait jamais connue depuis son engagement.
- K _____, assistante d'I _____ depuis l'an 2000 au sein des E _____, a indiqué qu'à son engagement, l'ambiance de travail était bonne. Cette ambiance s'est dégradée par la suite, en raison de l'attitude de A _____. Elle a fait l'objet de pressions de la part de ce dernier. Il voulait notamment, par son intermédiaire, vérifier l'emploi du temps d'I _____. Le départ du directeur a amélioré l'ambiance de travail et les relations personnelles entre les collègues.
- D _____, comptable au sein des E _____ depuis le 6 février 1995, a indiqué qu'au début de la nomination de A _____, l'ambiance de travail était bonne, mais qu'un malaise s'était progressivement installé depuis les années 2002 à 2003. Ses décisions étaient contradictoires et c'est à ce moment que le directeur a été assisté d'un *coach*. Depuis lors, elle a eu l'impression que c'était ce dernier qui dirigeait en réalité E _____. Malgré ce *coaching*, la situation a continué à se dégrader. D _____ était la seule à être au courant du report de la décision concernant le bonus 2003 et elle a en conséquence attiré l'attention du directeur

sur la nécessité d'annoncer ce fait aux autres collaborateurs. Elle ne peut affirmer que l'annonce a été délibérément faite par le directeur le jour même du repas prévu entre les cadres et le conseil d'administration. Concernant la diffusion du texte piraté, c'est elle qui a contacté le directeur pour l'en informer, car ce dernier était en arrêt maladie. Il n'a pas paru surpris et lui a demandé de passer auprès des autres collaborateurs afin de leur indiquer que ce texte était faux. Elle a tenu à souligner que le comportement de T_____ a sauvé les places de travail des autres collaborateurs, ainsi que l'institution elle-même. Depuis l'arrivée du nouveau directeur la situation s'était améliorée.

- L_____, comptable au sein des E_____ depuis 1996, a indiqué que depuis son arrivée dans l'institution, l'ambiance était déjà mauvaise, avec des fluctuations selon le directeur en place. Il y avait des clans. Elle n'a pas l'impression que A_____, arrivé en 1999, ait fait quelque chose pour que l'ambiance s'améliore. En 2004 en particulier, l'ambiance a été mauvaise. Ce fait était essentiellement dû à l'attitude du directeur. Dans leurs relations, elle l'a toujours trouvé très pressé, désagréable et mal poli. Par ailleurs, elle a condamné la manière dont T_____ s'était procuré les informations diffusées, mais a indiqué que cet acte a permis de résoudre la problématique de l'ambiance et a donné un avenir aux E_____. A son sens, la diffusion de ce document ne visait pas à nuire, mais à éclairer les problèmes régnant au sein de l'institution.
- M_____, employé de commerce au sein des E_____ depuis l'an 2000, a été entendu en qualité de témoin. Il a indiqué que l'ambiance n'était pas très saine au sein de l'institution, en particulier durant l'année 2004. Plus précisément, il avait l'impression d'être surveillé, le personnel ne se déplaçait plus d'un bureau à l'autre pour converser et il n'y avait plus d'échanges entre les étages. Depuis le départ de A_____ et le changement d'ambiance en résultant, les collaborateurs travaillent ensemble et poursuivent un but commun. Le témoin condamne le moyen par lequel T_____ a obtenu les informations diffusées, mais cela a été bénéfique pour l'ensemble des collaborateurs. Ce dernier a "payé" pour les autres, son acte était héroïque.
- N_____, assistant marketing au sein des E_____ depuis le 2 août 1999, a été entendu en qualité de témoin. Il a indiqué que l'ambiance de travail durant l'année 2004 avait été exécrationnelle. Concernant le document piraté, il a précisé qu'au moment de sa diffusion, cela n'a pas arrangé la situation. En revanche, à moyen terme, cette diffusion a été un bienfait pour l'institution. Il est certain que cet acte a conduit au départ de A_____ et depuis, l'ambiance est bien meilleure. En conséquence, il est reconnaissant à T_____ pour son acte car auparavant, E_____ couraient à la catastrophe.
- J_____, médiatrice mandatée par E_____ durant l'année 2004, a expliqué que son mandat avait pour but de donner la possibilité aux employés des E_____ de s'adresser à un consultant externe pour discuter d'un éventuel problème relationnel. Afin d'expliquer son rôle aux employés de l'institution, une

note leur a été communiquée et une séance en sa présence a été organisée. Elle n'a eu qu'un contact téléphonique durant son mandat, celui d'I_____. J_____ a estimé que le stade de la médiation avait déjà été dépassé pour son cas et en conséquence lui a simplement conseillé de prendre soin d'elle durant cette période. Son mandat s'est terminé le 1^{er} décembre 2004.

- F_____, engagée en qualité d'assistante en actuariat au sein des E_____ dès le 1^{er} juillet 2001 et devenue assistante de direction de janvier 2003 au 31 août 2005, a précisé avoir travaillé avec A_____ dans un climat de confiance. Elle n'a jamais constaté un manque de respect ou des remarques injustifiées de celui-ci envers ses collaborateurs. Elle n'a jamais constaté un double langage de la part de son directeur. Concernant les procès-verbaux du conseil d'administration retrouvés sur une photocopieuse, elle a souligné avoir cherché, sans succès, sur quelle imprimante le tirage original avait été effectué. Elle a précisé que la version papier de ces procès-verbaux était sous clé et la version informatique accessible uniquement par le directeur, les trois informaticiens et elle-même. Concernant le document piraté, elle a confirmé qu'elle n'avait pas été mise en copie pour la réception de celui-ci par sa messagerie. Une version papier lui a néanmoins été remise par D_____. Concernant la possibilité de contacter le conseil d'administration, elle pense que les personnes qui le désiraient pouvaient toujours entrer en discussion avec ce dernier. T_____ siégeait au moins un fois par an dans le cadre de la commission actuarielle présidée par C_____. Enfin, elle a souligné ne pas avoir été chargée par A_____ d'effectuer des contrôles sur les téléphones de ses collègues. C'est une société informatique qui avait été mandatée pour surveiller, par le biais d'un logiciel, la destination des communications téléphoniques et A_____ avait décidé d'installer ce logiciel sur son poste de travail.
- G_____, consultant des E_____ depuis 2002 et *coach* du directeur, a précisé que son mandat lui avait été donné par le conseil d'administration, d'une part, en raison du licenciement conflictuel d'un employé à propos duquel le directeur n'était pas en cause et, d'autre part, en raison d'importantes tensions entre les cadres, problématique pour laquelle A_____ devait gagner à bénéficier d'un soutien. Lors de différents entretiens qu'il a eus avec les cadres, il n'est pas ressorti de problème relationnel entre le directeur et ceux-ci. En revanche, il est apparu qu'il y avait des clans qui remettaient en cause le *leadership* du directeur. Des licenciements ont été effectués entre la fin de l'année 2002 et le début 2003. Ces licenciements effectués par A_____ ne l'ont jamais été par impulsion, mais après de longues réflexions. Le *coach* a indiqué avoir toujours été tenu au courant des personnes qui devaient faire l'objet d'une telle mesure. Il était toujours demandé au collaborateur de changer de comportement, puis il y avait un entretien et ce n'est qu'au terme de cette procédure, et s'il ne s'y soumettait pas, que l'employé était licencié. Le *coach* a précisé que A_____ ne cherchait pas à "couper des têtes", au contraire, il était trop bon. Lors des séances auxquelles il a assisté, il n'a jamais constaté de dérapage de langage de ce dernier. En sa présence, il a toujours eu un comportement respec-

tueux. De même, les cadres lui ont toujours affirmé, lors d'entretiens individuels, que leur directeur était respectueux. Par ailleurs, G_____ a confirmé que les propos tenus par A_____ dans le document piraté étaient consécutifs à une tension très vive que ce dernier subissait et qu'il avait besoin d'exprimer un malaise. Il a souligné que les noms mentionnés dans ce document n'étaient pas forcément des collaborateurs qui allaient être licenciés, car une décision de licenciement n'était prise qu'au terme du processus évoqué précédemment. Enfin, il a précisé que T_____ n'avait jamais sollicité un entretien concernant les problèmes qu'il aurait eus avec son directeur.

- O_____, un ami informaticien de A_____, a précisé être intervenu, sur demande de A_____, à son domicile privé, car ce dernier rencontrait des problèmes d'accès à sa messagerie. Il a déterminé que le mot de passe avait été changé par la procédure permettant, en cas d'oubli du mot de passe, d'en choisir un nouveau. Dans ce cas le pirate avait dû répondre à deux questions : la première était la date de naissance de A_____ et la seconde était "combien de pattes a le loup?". Pour rétablir le système, O_____ a utilisé la même procédure que le pirate. Il a souligné qu'il estimait qu'en principe, pour des initiés, cette procédure est simple. En revanche, la création consécutive du "blog" nécessitait d'avoir de bonnes connaissances en informatique.

- C. L'appelant conclut à l'annulation du jugement du Tribunal des prud'hommes du 9 mars 2006 et à ce que l'intimée soit condamnée à lui verser fr. 53'162.-- avec intérêts de 5% dès le 31 mai 2005, soit : son salaire de février à mai 2005 (fr. 46'700.--), son treizième salaire *pro rata temporis* (fr. 3'892.--), la participation à l'assurance maladie (fr. 280.--) et les vacances (fr. 4'384.--), sous déduction de fr. 2'094. Préalablement, il demande que la procédure soit suspendue jusqu'à l'issue de la procédure pénale.

Il fait d'abord grief aux premiers juges d'avoir refusé de suspendre la procédure jusqu'à l'issue de la procédure pénale. Il leur reproche aussi d'avoir retenu que le licenciement immédiat pour justes motifs était justifié.

D'une manière générale, l'appelant admet qu'une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail. Il admet aussi que son comportement a été hautement discutable. Toutefois, il le justifie en faisant valoir le harcèlement psychologique exercé par son ancien directeur, comportement qu'il considère illicite.

- D. L'intimée conclut au déboutement de l'appelant et à la confirmation du jugement.

Elle joint à sa réponse le jugement du Tribunal de police du 19 juin 2006 par lequel T_____ a été reconnu coupable de détérioration de données au sens de l'article 144bis ch. 1 CP et condamné à fr. 1'000.-- d'amende. Le Tribunal de po-

lice a relevé que la faute de T_____ était d'une certaine importance, dans la mesure où il avait choisi de priver temporairement autrui de son accès à ses données électroniques, ce dans le but de consulter des documents qui ne lui étaient pas destinés. Selon le Tribunal de police, les mobiles de T_____ relèvent du mépris de la propriété d'autrui. Pour fixer la quotité de la peine, les juges du Tribunal de police ont pris en compte le contexte professionnel tendu dans lequel s'inscrivait cette affaire, le licenciement dont T_____ a fait l'objet et l'absence d'antécédents judiciaires. Ce jugement n'a fait l'objet d'aucun recours.

- E. La Cour a procédé à l'audition des parties qui ont persisté dans leurs conclusions respectives et ont indiqué qu'elles n'avaient pas fait appel de la décision du Tribunal de police.

L'intimé a indiqué que l'ambiance dans l'entreprise était redevenue sereine. Elle a aussi expliqué que les résultats 2005 avaient été bons en raison des performances boursières et de la bonne ambiance retrouvée, ce qui a permis de distribuer un bonus aux assurés.

L'appelant a quant à lui expliqué qu'il n'avait pas contacté le conseil d'administration parce qu'il pensait que ce conseil n'accorderait aucune attention à ses remarques. A ce sujet, il a rappelé qu'aucun membre du conseil d'administration n'avait pris directement contact avec l'un ou l'autre des cadres après le boycott du repas d'avril. Sur la diffusion des documents sur le "blog" qu'il avait créé, l'appelant considère que le risque que ceux-ci soient consultés par des tiers non concernés était limité au vu du fonctionnement des moteurs de recherche.

- F. Pour le surplus, l'argumentation des parties sera examinée dans la partie "en droit" ci-dessous, dans la mesure utile à la solution du litige.

EN DROIT

1.
 - 1.1 Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la Loi sur la Juridiction des prud'hommes; ci-après LJP), l'appel est recevable.
 - 1.2 Les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des articles 319 et suivants du Code des obligations (ci-après CO). La Juridiction des prud'hommes est par conséquent compétente à raison de la matière pour connaître du présent litige (art. 1 al. 1 LJP). Elle l'est également à raison du lieu, dès lors que tant le siège de l'appelante que le lieu habituel de travail de l'intimé se trouvent dans le canton de Genève (art. 24 et 34 al. 1 de la Loi fédérale sur les fors en matière civile).

- 1.3 Le jugement ayant été rendu en premier ressort, la Cour d'appel dispose d'une cognition complète.
2. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir considéré que le licenciement avec effet immédiat était justifié.
 - 2.1 Les premiers juges ont correctement rappelé les règles applicables au licenciement immédiat, selon lesquelles l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1^{er} CO), étant 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).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28, consid. 4.1; ATF 127 III 351, consid. 4; Wyler, Droit du travail, 2002, pp. 363 s.; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 3 ad art. 337 CO, p. 1781; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., n. 1 ad art. 337c CO; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 3 ad art. 337 CO et les références citées). Selon 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 en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 130 III 28, consid. 4.1; ATF 127 III 153, consid. 1; ATF 124 III 25, consid. 3). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité (ATF 127 III 351, consid. 4a; ATF 121 III 467, consid. 4 et les références citées).

Une infraction pénale perpétrée au détriment de l'employeur constitue en principe un juste motif de résiliation immédiate, sans nécessité d'un avertissement préalable (ATF 117 II 560 = JdT 1993 I 148 cons. 3/b). La règle souffre néanmoins de quelques exceptions (ATF 116 II 145 = JdT 1990 I 581; ATF 117 II 560 consid. 3b; ATF du 23. 3. 1998 in: JAR 1999 p. 277; ATF 101 Ia 545 c. 2c; Stoll, Mitarbeiterdelinquenz – Vermögensdelikte zu lasten des Arbeitgebers, Zurich, 1998, p. 71; Schneider, La résiliation immédiate du contrat de travail, Le droit du travail en pratique, Vol. 8 p. 61).

Le juge apprécie librement s'il existe des justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contrac-

tuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28, consid. 4a; ATF 127 III 351; ATF 116 II 145, consid. 6; Wyler, Droit du travail, 2002, pp. 363 s.; Aubert, op. cit., § 2 ad art. 337 CO, p. 1781).

La partie qui entend se prévaloir de justes motifs doit le faire en principe sans délai, par quoi il faut entendre une manifestation de volonté intervenant après un bref temps de réflexion; une trop longue attente comporterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen. La durée dépend des circonstances, mais un délai de un à trois jours ouvrables est présumé approprié (ATF 130 III 28, consid. 4.4; ATF du 16 mai 2002 en la cause 4C.345/2001; ATF du 2 août 1993, publié in SJ 1995, p. 806; CAPH du 10 août 1993 en la cause VI/39/92; ATF 93 II 18; Wyler, op. cit., pp. 372 s.; Aubert, op. cit., § 11 ad art. 337 CO, p. 1783). Le fardeau de la preuve que la résiliation est intervenue à temps incombe à la partie qui résilie (art. 8 CC; ATF du 12 décembre 1996 en la cause 4C.419/1995).

Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC).

- 2.2** En l'espèce, le licenciement est intervenu à la suite du dépôt de deux plaintes pénales, émises par l'intimée et son directeur, portant principalement sur des accès indus à un système informatique, qui a conduit à une enquête de la police judiciaire et à l'audition de l'appelant, qui a finalement reconnu la presque totalité des faits qui lui était reprochés.

Pour l'appelant, l'ensemble de ses actes délictueux ne constituerait toutefois pas un juste motif de licenciement immédiat, car il visait uniquement à dénoncer, dans un but altruiste, un dysfonctionnement au sein de l'intimée, dont le conseil d'administration n'aurait autrement jamais été averti.

L'appelant a justifié son acte à la fois par le caractère grave des faits reprochés à son directeur d'alors et par l'impossibilité d'utiliser d'autres moyens pour dénoncer ces faits au conseil d'administration.

Les premiers juges n'ont pas retenu cette justification et ont considéré que les éléments factuels pour sa démonstration étaient inexacts.

Entre-temps, l'appelant a été condamné par le Tribunal de police pour ses agissements au détriment de son employeur.

Avec les premiers juges, la Cour considère que le comportement inadéquat du directeur de l'intimée d'alors ne saurait justifier la commission d'une infraction pénale. Les faits qui sont reprochés à l'appelant sont particulièrement graves et étaient propres à entraîner la perte de tout rapport de confiance, notamment en raison du poste à responsabilité qu'il occupait.

En effet, même si l'infraction de soustraction d'une cassette-vidéo n'a pas été retenue, il est établi que l'appelant s'est rendu coupable de détérioration de données en s'introduisant dans le bureau du directeur et en se connectant sur le compte informatique de ce dernier pour y introduire un programme "mouchard" permettant de détecter le mot de passe utilisé. Par ailleurs, il est aussi établi que l'appelant s'est introduit, depuis son ordinateur professionnel, dans la messagerie privée de son directeur et y a copié différents documents qu'il a par la suite diffusés par l'intermédiaire d'un "blog" qu'il a créé à cet effet. Il a largement diffusé certains documents qu'il avait piratés, dont le résumé de son directeur consécutif à la séance du 29 juin 2004.

La commission de ces infractions ne saurait être justifiée par la mauvaise ambiance régnant dans cette entreprise. Elle ne peut pas davantage se justifier par la prétendue impossibilité d'informer le conseil d'administration du dysfonctionnement régnant au sein de l'institution autrement que par ses actes délictueux. Comme l'ont justement relevé les premiers juges, l'interdiction du président de contacter le conseil d'administration autrement que par la voie hiérarchique ne devait pas empêcher l'appelant, si les faits lui paraissaient si graves, de contrevenir à cette procédure plutôt que d'user des moyens délictueux employés. Par ailleurs, il avait à disposition une médiatrice, qu'il n'a pas contactée, et éventuellement le *coach* G_____, auquel il aurait aussi pu s'adresser.

Enfin, l'intimé a résilié le contrat de travail le jour où il a eu connaissance des actes délictueux de son employé. Il a donc respecté la condition d'un délai bref lors de l'exercice de son droit à la résiliation immédiate.

Au vu de ce qui précède, la résiliation avec effet immédiat du 1^{er} février 2005 était parfaitement justifiée par les circonstances, ce qui conduit à la confirmation du jugement déféré.

3. Les frais d'appel sont mis à la charge de l'appelant qui succombe.
4. Au vu des conclusions devant la Cour, la valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF est supérieure à fr. 15'000.-- (art. 51 LTF).

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 4 :

A la forme

Reçoit l'appel déposé le 10 avril 2006 par T_____ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes rendu suite à la délibération du 2 décembre 2005 et notifié aux parties le 5 décembre 2005 en la cause n° C/5684/2005-4.

Au fond

Confirme ledit jugement;

Condamne T_____ au paiement de l'émolument de justice;

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Le greffier de juridiction

Le président