

18 octobre 2011

Cour de cassation

Pourvoi n° 10-26.782

Chambre sociale

ECLI:FR:CCASS:2011:SO02286

Texte de la décision

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le premier moyen :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 21 septembre 2010), que M. X..., qui avait été engagé le 19 février 2001 par la société Nova régie en qualité de chef de publicité junior, a été licencié pour faute grave le 1^{er} mars 2007 après mise à pied conservatoire pour avoir exercé un commerce illicite en utilisant son ordinateur professionnel et les services d'accueil de la société ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement de diverses sommes au titre de la rupture ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande alors, selon le moyen :

1°/ que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; que celle-ci implique le secret des correspondances ; que si les fichiers contenus dans l'ordinateur d'un salarié doivent être identifiés comme «personnels» pour bénéficier d'une protection particulière, il n'en va pas de même pour les courriels électroniques qui constituent des correspondances couvertes par le secret ; qu'en refusant de faire droit à la demande du salarié aux motifs que «les courriels litigieux n'étaient pas identifiés par le salarié comme étant personnels et qu'ils étaient, sans signe distinctif, parmi sa messagerie professionnelle», la cour d'appel a violé l'article L. 1121-1 du code du travail ainsi que l'article 9 du code civil ;

2°/ que, en matière de licenciement pour faute grave, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de ses allégations ; que pour dire que le licenciement du salarié reposait sur une faute grave, la cour d'appel a retenu que la preuve rapportée par l'employeur était valide ; qu'en statuant ainsi, alors que éléments tirés de la correspondance du salarié ne peuvent jamais constituer des éléments de preuve licites dès lors qu'ils ont été obtenus de manière illicite, la cour d'appel a violé l'ensemble des dispositions des articles L. 1331-1 et L. 1121-1 du code du travail ainsi que l'article 9 du code civil ;

Mais attendu que les courriels adressés ou reçus par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir en dehors de la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels ;

Et attendu que la cour d'appel ayant constaté que les courriels litigieux n'étaient pas identifiés par le salarié comme étant personnels et qu'ils étaient, sans signe distinctif, dans sa messagerie professionnelle, en a légitimement déduit qu'ils pouvaient être régulièrement ouverts par l'employeur et que la preuve ainsi rapportée était licite ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-huit octobre deux mille onze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de ses demandes tendant à voir constater l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement et à se voir allouer des rappels de rémunération pour la période de mise à pied, les congés payés afférents, indemnité de préavis et les congés payés afférents, indemnité conventionnelle de licenciement, et dommages et intérêts pour licenciement non causé

AUX MOTIFS QUE le jugement sera infirmé en ce qu'il a dit le licenciement de M. X... abusif et alloué à ce dernier des dommages et intérêts de ce chef ; En effet, 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 ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise, même pendant la durée du préavis ; En l'espèce, la lettre de licenciement pour faute grave, qui fixe les limites du litige, est rédigée ainsi que suit : « ... nous avons découvert que les 11/05/2006, 18/07/2006, 15/12/2006 et 10/01/2007, vous aviez utilisé les moyens techniques (ordinateur et accès internet mis à votre disposition par Nova Régie pour exercer vos fonctions) et les services d'accueil de la société pour réaliser du commerce illicite. Compte tenu de la gravité de ces faits, constitutifs d'une

infraction pénale, il est impossible de vous maintenir en poste même pendant la durée limitée du préavis, la société Nova Régie et sa société mère Novapress ne pouvant prendre le risque d'être accusées d'avoir toléré de telles pratiques ... » ; L'employeur établit la réalité de la faute grave qu'il invoque par la production de courriels afférents à la vente de « drogue », émis ou reçus par M. X... sur la messagerie informatique mise à sa disposition pour les besoins de ses fonctions ; M. X... ne peut valablement soutenir que le licenciement serait abusif au motif de l'illicéité du moyen de preuve obtenu par un dispositif de contrôle non porté préalablement à la connaissance du salarié et en violation du secret des correspondances alors qu'il est établi que les courriels litigieux n'étaient pas identifiés par le salarié comme étant personnels et qu'ils étaient, sans signe distinctif, parmi sa messagerie professionnelle, étant observé que les fonctions de chef de publicité occupées par M. X... l'amenaient à travailler principalement au moyen de la messagerie et que les courriels litigieux étaient adressés ou destinés à un journaliste, Stéphane Z... ; ainsi ces courriels envoyés et reçus par le salarié au moyen de l'outil informatique mis à sa disposition pour les besoins de son activité professionnelle étaient présumés avoir un caractère professionnel en sorte que n'étant pas identifiés par le salarié comme étant personnel, l'employeur était en droit de les ouvrir, même hors la présence du salarié ; La preuve rapportée par l'employeur est donc valide et le motif de commerce illicite par les moyens et services de l'entreprise, invoqué par l'employeur dans la lettre de licenciement, est établi, justifiant le licenciement pour faute grave, M. X... ayant violé les obligations du contrat de travail en utilisant le matériel, les locaux et le personnel d'accueil de l'employeur, sur le lieu de travail et pendant le temps de travail, pour se livrer à une activité illicite ; M. X... ne peut pas valablement soutenir, à titre subsidiaire, que le « commerce illicite » ne serait pas démontré par l'employeur et que le fondateur Jean- François A... ayant fait l'apologie du cannabis, la société NOVA serait mal fondée à sanctionner une pratique qu'elle encourage alors que ces faits sont indifférents, peu important le bénéfice ou non procuré à M. X... par la remise des produits illicites et peu important que le fondateur Jean- François A..., aujourd'hui décédé, ait publié des articles sur la drogue dans Actuel puis Nova Magazine, la faute grave reprochée à M. X... étant établie et ayant consisté à se livrer à une activité illicite sur le lieu et le temps du travail en utilisant les moyens et services de l'entreprise ; Dans ces conditions, le licenciement pour faute grave étant établi, M. X... sera débouté de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif

ALORS QUE, le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; que celle-ci implique le secret des correspondances ; que si l'employeur est en droit d'ouvrir les courriels contenus dans l'ordinateur professionnel d'un salarié, s'ils ne sont pas identifiés comme « personnels », ce droit qui constitue une exception au principe du secret des correspondances ne peut être interprété que restrictivement ; que l'identification d'un courriel comme personnel résulter du seul intitulé ou du destinataire desdits courriels électroniques ; qu'en refusant de faire droit à la demande du salarié aux motifs que « les courriels litigieux n'étaient pas identifiés par le salarié comme étant personnels et qu'ils étaient, sans signe distinctif, parmi sa messagerie professionnelle », sans rechercher si, comme il était soutenu, le seul libellé de la rubrique objet ou du destinataire, en démontrait le caractère personnel, la Cour d'appel n'a pas justifié sa décision au regard de l'article L. 1121-1 du Code du travail ainsi que de l'article 9 du Code civil.

ALORS EN TOUT CAS QUE, en matière de licenciement pour faute grave, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de ses allégations ; que pour dire que le licenciement de M. X... reposait sur une faute grave, la Cour d'appel a retenu que la preuve rapportée par l'employeur était valide ; qu'en statuant ainsi, alors que éléments tirés de la correspondance du salarié ne peuvent jamais constituer des éléments de preuve licites dès lors qu'ils ont été obtenus de manière illicite, la Cour d'appel a violé l'ensemble des dispositions des articles L. 1331-1 et L. 1121-1 du Code du travail ainsi que l'article 9 du Code civil.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de ses demandes de rappels de salaires liés à la mise à pied conservatoire et d'indemnité compensatrice de préavis.

AUX MOTIFS CITES AU PREMIER MOYEN

ALORS QUE, pour considérer que le comportement de M. X... constituait une faute grave, la Cour d'appel a retenu que le contenu des mails échangés depuis son lieu de travail témoignait d'une activité de commerce illicite ; que la cassation à intervenir sur les dispositions du premier moyen, ayant dit que le mode de preuve utilisé était illicite et qu'en tout état de cause la cause réelle et sérieuse du licenciement n'était pas établie, par application de l'article 624 du Code de procédure Civile, entraînera celle des dispositions ayant refusé d'accorder au salarié les rappels et indemnité susvisés

ET ALORS, à titre subsidiaire, QUE, en considérant que le licenciement de M. X... était fondé, sans caractériser en quoi le contenu des courriels retenus révélait une activité commerciale illicite, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1235-1 du Code du travail.

Décision **attaquée**



Cour d'appel de paris
21 septembre 2010