

9 novembre 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 21-18.577

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO01169

Texte de la décision

Entête

SOC.

ZB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 9 novembre 2022

Cassation partielle

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1169 F-D

Pourvoi n° B 21-18.577

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 9 NOVEMBRE 2022

La société Asept Inmed, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° B 21-18.577 contre l'arrêt rendu le 7 mai 2021 par la cour d'appel de Toulouse (4e chambre, section 1), dans le litige l'opposant à M. [R] [F], domicilié [Adresse 1], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Grandemange, conseiller, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Asept Inmed, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de M. [F], après débats en l'audience publique du 20 septembre 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Grandemange, conseiller rapporteur, M. Pietton, conseiller, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 7 mai 2021), M. [F] a été engagé, à compter du 3 décembre 2007, par la société Asept Inmed en qualité de délégué hospitalier. Victime d'un accident du travail, il a été placé en arrêt de travail à compter du 12 janvier 2016.
2. Après avoir été convoqué, le 13 janvier 2016, à un entretien préalable à son éventuel licenciement, il a été licencié pour faute grave le 5 février 2016.
3. Il a saisi la juridiction prud'homale en contestation de son licenciement.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses première et deuxième branches

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de prononcer la nullité du licenciement du salarié, intervenu en période de suspension de son contrat consécutive à un accident du travail et non justifié par une faute grave, de le condamner à lui payer des

sommes au titre de l'indemnité de préavis, des congés payés afférents, de l'indemnité conventionnelle de licenciement et à titre d'indemnité pour licenciement nul, alors :

« 1°/ que les juges sont tenus de se prononcer sur l'ensemble des griefs invoqués au soutien du licenciement ; que le salarié ne peut s'approprier des documents appartenant à l'entreprise, à moins qu'il n'en ait connaissance dans l'exercice de ses fonctions et que leur production soit strictement nécessaire à l'exercice des droits de sa défense dans le litige l'opposant à son employeur ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement reprochait au salarié d'avoir procédé à deux reprises au transfert d'informations hautement confidentielles sur sa messagerie personnelle : une première fois s'agissant des informations adressées par erreur et dont le caractère particulièrement sensible avait justifié, lors de la découverte de cette erreur, la demande de destruction immédiate des fichiers et le renvoi d'une attestation sur l'honneur certifiant de leur destruction, et une seconde fois le 18 janvier 2016, soit quelque jours après la convocation du salarié à l'entretien préalable à un éventuel licenciement, s'agissant de 256 courriels professionnels ; que, pour écarter le grief relatif au transfert, par le salarié, de mails professionnels sur sa messagerie personnelle, la cour d'appel a retenu que "le transfert par Monsieur [F] de ses mails professionnels sur sa messagerie personnelle a été opéré quelques jours après la réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable ; le salarié () a appréhendé des documents () dont la production pouvait s'avérer nécessaire à l'exercice de sa défense dans la procédure prud'homale qu'il a engagée peu après" ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui ne s'est pas prononcée sur le premier transfert de documents auquel le salarié avait procédé, et dont l'examen s'imposait d'autant plus qu'il était constant que le salarié n'avait nullement eu connaissance de ces documents dans l'exercice de ses fonctions mais uniquement en raison d'une erreur d'envoi, et que ces documents n'étaient en rien nécessaires à sa défense dans le cadre du procès prud'homal, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-6 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 ;

2°/ que le salarié ne peut s'approprier des documents appartenant à l'entreprise ; qu'il n'en va différemment que dans l'hypothèse où, la production de tels documents, dont le salarié a eu connaissance à l'occasion de ses fonctions, s'avère strictement nécessaire à l'exercice des droits de sa défense dans le litige l'opposant à son employeur ; que, pour écarter le grief tenant au "transfert par Monsieur [F] de ses mails professionnels sur sa messagerie personnelle", la cour d'appel a retenu qu'il avait "été opéré quelques jours après la réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable", en sorte qu' "avisé du projet de son employeur de rompre le contrat de travail, le salarié a[vait] appréhendé des documents dont il avait eu connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et dont la production pouvait s'avérer nécessaire à l'exercice de sa défense dans la procédure prud'homale qu'il a engagée peu après", ce sans que la société ASEPT INMED "ne rapporte pas la preuve que les documents (ainsi) transférés contiennent des informations hautement confidentielles ou présentent un intérêt commercial pour la concurrence" ; qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, sans rechercher si le salarié établissait que les documents en cause étaient strictement nécessaires à l'exercice des droits de sa défense dans le litige qui l'opposait à l'employeur à l'occasion de son licenciement, la cour d'appel a violé l'article 1353 du code civil, dans sa rédaction postérieure à l'ordonnance n° 2016-1031 du 10 février 2016, ensemble les articles L. 1222-1, L. 1234-1, L. 1234-5, et L. 1234-9 du code du travail, ce dernier article dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles 1353 du code civil, dans sa rédaction postérieure à l'ordonnance n° 2016-1031 du 10 février 2016 et L. 1222-1 du code du travail :

5. Il résulte de ces textes qu'un salarié ne peut s'approprier des documents appartenant à l'entreprise que s'ils sont strictement nécessaires à l'exercice des droits de sa défense dans un litige l'opposant à son employeur.

6. Pour écarter le grief tiré de l'envoi par le salarié, sur sa messagerie personnelle, d'un fichier professionnel reçu par erreur le 8 décembre 2015 et de 256 courriels professionnels transférés en masse le 18 janvier 2016, l'arrêt retient que le

contrat de travail comporte une clause de confidentialité, que le salarié a signé une déclaration reconnaissant avoir pris connaissance de la charte informatique de bon usage des ressources informatiques de l'entreprise, qui rappelle le principe de confidentialité des informations, sans pour autant interdire le transfert des mails sur sa messagerie personnelle. Il relève ensuite, que le salarié a procédé au transfert de ses mails professionnels sur sa messagerie personnelle quelques jours après la réception de sa convocation à l'entretien préalable. Il en déduit, qu'avisé du projet de son licenciement, le salarié a appréhendé des documents dont il avait eu connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, dont la production pouvait s'avérer nécessaire à l'exercice de sa défense dans la procédure prud'homale qu'il a engagée peu après. Il ajoute enfin que l'employeur ne rapporte pas la preuve que les documents transférés aient été communiqués à des tiers, contiennent des informations hautement confidentielles ou présentent un intérêt commercial pour la concurrence, ce dont il déduit que l'employeur ne peut se prévaloir d'une faute grave du fait de ce transfert.

7. En se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, sans rechercher si le salarié établissait que les documents en cause étaient strictement nécessaires à l'exercice des droits de sa défense dans le litige qui l'opposait à son employeur à l'occasion de son licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Moyens

Et sur le second moyen, pris en sa première branche

Énoncé du moyen

8. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une somme à titre de dommages-intérêts en raison de la nullité de la convention de forfait annuelle en jours, alors « que les juges ne peuvent examiner que les seules prétentions rappelées au dispositif des conclusions ; qu'en l'espèce, dans le dispositif de ses écritures, le salarié sollicitait une condamnation "au titre du préjudice subi du fait du dépassement sans contrepartie du forfait annuel en jours" ; que, pour condamner l'exposante au titre de la nullité de la convention de forfait annuel, la cour d'appel a retenu que "M. [F], qui reproche à son employeur un défaut de suivi de sa charge de travail, se prévaut de la nullité de la convention de forfait et réclame le paiement de dommages et intérêts à ce titre" ; qu'en statuant ainsi, quand le dispositif des écritures du salarié ne faisait pas état d'une telle demande, la cour d'appel a violé l'article 954 du code de procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article 954 du code de procédure civile en ses premier, deuxième et troisième alinéas :

9. Selon ce texte, d'une part, dans les procédures avec représentation obligatoire, les conclusions d'appel doivent formuler expressément les prétentions des parties et les moyens de fait et de droit sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée, d'autre part, les prétentions sont récapitulées sous forme de dispositif et la cour d'appel ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif.

10. Pour condamner l'employeur à payer au salarié une somme à titre de dommages-intérêts en raison de la nullité de la convention annuelle de forfait en jours, l'arrêt retient que l'employeur n'établit pas que le salarié a bénéficié d'un entretien annuel d'évaluation portant sur sa charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée. Il ajoute que l'employeur ne démontre pas avoir été placé en capacité d'opérer un contrôle effectif du salarié lui permettant de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement

incompatible avec une durée de travail raisonnable ou de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié restent raisonnables et assurent une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé. Il en déduit que la convention de forfait en jours est nulle et que le salarié qui ne demande pas le paiement d'heures supplémentaires a droit au paiement de dommages-intérêts.

11. En statuant ainsi, alors que, dans le dispositif de ses dernières conclusions, le salarié se bornait à solliciter le paiement d'une somme au titre du préjudice subi du fait du dépassement sans contrepartie du forfait annuel en jours, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute M. [F] de sa demande en paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice né du caractère vexatoire du licenciement, l'arrêt rendu le 7 mai 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ;

Remet, sauf sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux ;

Condamne M. [F] aux dépens ;

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

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, prononcé et signé par le président en son audience publique du neuf novembre deux mille vingt-deux, et par Mme Piquot, greffier de chambre, en remplacement du greffier empêché.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Asept Inmed

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR prononcé la nullité du licenciement de Monsieur [F], intervenu en période de suspension de son contrat consécutive à un accident du travail et non justifié par une faute grave, d'AVOIR condamné la société ASEPT INMED à payer à Monsieur [F] les sommes de 25.518,69 € au titre de l'indemnité de préavis, 2. 551,86 euros bruts au titre des congés payés y afférents, 21.486,74 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, 51.038 € correspondant à 6 mois de salaire à titre d'indemnité pour licenciement nul ;

1. ALORS QUE les juges sont tenus de se prononcer sur l'ensemble des griefs invoqués au soutien du licenciement ; que le salarié ne peut s'approprier des documents appartenant à l'entreprise, à moins qu'il n'en ait connaissance dans

l'exercice de ses fonctions et que leur production soit strictement nécessaire à l'exercice des droits de sa défense dans le litige l'opposant à son employeur ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement reprochait à Monsieur [F] d'avoir procédé à deux reprises au transfert d'informations hautement confidentielles sur sa messagerie personnelle : une première fois s'agissant des informations adressées par erreur et dont le caractère particulièrement sensible avait justifié, lors de la découverte de cette erreur, la demande de destruction immédiate des fichiers et le renvoi d'une attestation sur l'honneur certifiant de leur destruction, et une seconde fois le 18 janvier 2016, soit quelques jours après la convocation du salarié à l'entretien préalable à un éventuel licenciement, s'agissant de 256 courriels professionnels ; que, pour écarter le grief relatif au transfert, par Monsieur [F], de mails professionnels sur sa messagerie personnelle, la cour d'appel a retenu que « le transfert par Monsieur [F] de ses mails professionnels sur sa messagerie personnelle a été opéré quelques jours après la réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable ; le salarié () a appréhendé des documents () dont la production pouvait s'avérer nécessaire à l'exercice de sa défense dans la procédure prud'homale qu'il a engagée peu après » ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui ne s'est pas prononcée sur le premier transfert de documents auquel le Monsieur [F] avait procédé, et dont l'examen s'imposait d'autant plus qu'il était constant que le salarié n'avait nullement eu connaissance de ces documents dans l'exercice de ses fonctions mais uniquement en raison d'une erreur d'envoi, et que ces documents n'étaient en rien nécessaires à sa défense dans le cadre du procès prud'homal, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-6 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 ;

2. ALORS QUE le salarié ne peut s'approprier des documents appartenant à l'entreprise ; qu'il n'en va différemment que dans l'hypothèse où, la production de tels documents, dont le salarié a eu connaissance à l'occasion de ses fonctions, s'avère strictement nécessaire à l'exercice des droits de sa défense dans le litige l'opposant à son employeur ; que, pour écarter le grief tenant au « transfert par Monsieur [F] de ses mails professionnels sur sa messagerie personnelle », la cour d'appel a retenu qu'il avait « été opéré quelques jours après la réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable », en sorte qu'« avisé du projet de son employeur de rompre le contrat de travail, le salarié a[vait] appréhendé des documents dont il avait eu connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et dont la production pouvait s'avérer nécessaire à l'exercice de sa défense dans la procédure prud'homale qu'il a engagée peu après », ce sans que la société ASEPT INMED « ne rapporte pas la preuve que les documents (ainsi) transférés contiennent des informations hautement confidentielles ou présentent un intérêt commercial pour la concurrence » ; qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, sans rechercher si le salarié établissait que les documents en cause étaient strictement nécessaires à l'exercice des droits de sa défense dans le litige qui l'opposait à l'employeur à l'occasion de son licenciement, la cour d'appel a violé l'article 1353 du code civil, dans sa rédaction postérieure à l'ordonnance n°2016-1031 du 10 février 2016, ensemble les articles L. 1222-1, L. 1234-1, L. 1234-5, et L. 1234-9 du code du travail, ce dernier article dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 ;

3. ALORS QUE lorsque le licenciement est prononcé pour faute grave, il revient aux juges d'examiner si, pris ensemble, les manquements invoqués au soutien de celle-ci en relèvent ; qu'en l'espèce, il était constant que Monsieur [F] avait attendu 7 jours et sa convocation un entretien préalable à un éventuel licenciement avant de renvoyer à l'exposante l'attestation sur l'honneur confirmant la destruction du fichier hautement confidentiel qui lui avait été adressé par erreur, étant précisé que les autres commerciaux avaient tous renvoyé cette attestation dans les temps, le retard n'excédant pas 30 minutes ; qu'en retenant que le seul retard mis par Monsieur [F] à renvoyer l'attestation en cause était insuffisant à justifier du licenciement d'un salarié ayant 8 années d'ancienneté dans l'entreprise, la cour d'appel, qui n'a pas examiné ce grief à l'aune du comportement déloyal qui lui était reproché, résultant non seulement de son retard à attester de la destruction des documents en cause, mais aussi de ce qu'il s'était adressé ces documents à lui-même sur son adresse personnelle dès leur réception, de même que 256 autres fichiers après l'engagement de la procédure de licenciement, la cour d'appel a privé sa décision violé l'articles L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9 et L. 1232-6 du code du travail, ces deux derniers articles dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 ;

4. ALORS QUE lorsque les faits reprochés au soutien du licenciement sont établis, c'est au salarié qui se prévaut d'une tolérance de l'employeur, qu'il revient d'en apporter la preuve ; qu'en retenant, pour dire infondé le grief reprochant au salarié d'avoir, en méconnaissance des directives expresses qui lui avaient été délivrées, utilisé une adresse mail personnelle pour communiquer avec les clients, la cour d'appel a retenu « qu'une telle pratique ne pouvait être ignorée par l'employeur » ; qu'en statuant ainsi, sans constater que le salarié établissait la tolérance dont il se prévalait, la cour d'appel a violé l'article 1353, anciennement 1315, du code civil ;

5. ALORS QUE les juges sont tenus d'examiner les griefs invoqués à l'appui du licenciement ; que, pour écarter le grief tenant à l'utilisation abusive à des fins privées du téléphone professionnel du salarié, la cour d'appel a retenu que Monsieur [F] ne s'était pas vu interdire de passer des appels privés et qu'il n'avait pas excédé son forfait ; qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, sans examiner si Monsieur [F] n'avait pas fait un usage abusif de son téléphone professionnel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-6 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017.

SECOND MOYEN DE CASSATION

La société ASEPT INMED fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué de l'AVOIR condamnée à payer à Monsieur [F] la somme de 8.000 € à titre de dommages et intérêts en raison de la nullité de la convention de forfait annuelle en jours ;

1. ALORS QUE les juges ne peuvent examiner que les seules prétentions rappelées au dispositif des conclusions ; qu'en l'espèce, dans le dispositif de ses écritures, Monsieur [F] sollicitait une condamnation « au titre du préjudice subi du fait du dépassement sans contrepartie du forfait annuel en jours » ; que, pour condamner l'exposante au titre de la nullité de la convention de forfait annuel, la cour d'appel a retenu que « M. [F], qui reproche à son employeur un défaut de suivi de sa charge de travail, se prévaut de la nullité de la convention de forfait et réclame le paiement de dommages et intérêts à ce titre » ; qu'en statuant ainsi, quand le dispositif des écritures du salarié ne faisait pas état d'une telle demande, la cour d'appel a violé l'article 954 du code de procédure civile ;

2. ALORS subsidiairement QUE selon l'article 564 du code de procédure civile, à peine d'irrecevabilité relevée d'office, les parties ne peuvent soumettre à la cour d'appel de nouvelles prétentions si ce n'est pour opposer compensation, faire écarter les prétentions adverses ou faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers, ou de la survenance ou de la révélation d'un fait ; qu'en considérant que l'indemnisation résultant de la nullité d'une convention de forfait n'était pas nouvelle par rapport à celle tendant l'indemnisation du dépassement dudit forfait, présentée devant premiers juges, la cour d'appel a violé l'article 564 du code de procédure civile ;

3. ALORS plus subsidiairement QUE la méconnaissance de la règle relative à l'existence d'un entretien annuel portant sur la charge de travail du salarié ayant conclu une convention de forfait n'entraîne pas la nullité de ladite convention, et le salarié, qui prétend être indemnisé de l'absence d'un tel entretien, doit établir l'existence d'un préjudice en résultant ; que, pour condamner l'exposante au paiement de dommages et intérêts au titre de la nullité de la convention de forfait, la cour d'appel, après avoir retenu que la société ASEPT INMED n'établissait pas que Monsieur [F] avait bénéficié de l'entretien annuel portant sur la charge de travail prévu par l'article L. 3121-46 du code du travail, a considéré « qu'il s'en déduit que la convention de forfait est nulle et de nul effet » et que « Monsieur [F], qui ne formule pas de demande de paiement d'heures supplémentaires, a droit au paiement de dommages et intérêts » ; qu'en statuant ainsi, sans caractériser de préjudice résultant de l'absence de tenue de l'entretien prévu par l'article L. 3121-46 du code du travail, laquelle n'était pas, en outre, de nature à entraîner la nullité de la convention de forfait, la cour d'appel a violé les articles 1131-1, anciennement 1147, du code civil et L. 3121-46 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi 2008-789 du 20 août 2008.

Décision attaquée

Cour d'appel de toulouse 41
7 mai 2021 (n°19/01138)

Textes appliqués

Articles 1353 du code civil, dans sa rédaction postérieure à l'ordonnance n° 2016-1031 du 10 février 2016 et L. 1222-1 du code du travail.

Article 954 du code de procédure civile en ses premier, deuxième et troisième alinéas.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 09-11-2022
- Cour d'appel de Toulouse 41 07-05-2021