

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 1er février 2023

Renvoi en assemblée plénière

M. SOMMER, président

Arrêt n° 232 FS-D

Pourvoi n° Z 21-11.330

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 1ER FÉVRIER 2023

La société Rexel développement, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° Z 21-11.330 contre l'arrêt rendu le 17 novembre 2020 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 11), dans le litige l'opposant à M. [F] [B], domicilié [Adresse 2], défendeur à la cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Marguerite, conseiller référendaire, les observations de la SCP Spinosi et Sureau, avocat de la société Rexel Developpements, et l'avis de Mme Grivel, avocat général, après débats en l'audience publique du 17 janvier 2023 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Marguerite, conseiller référendaire rapporteur, Mme Mariette, conseiller doyen, MM. Pietton, Barincou, Seguy, Mmes Grandemange, Douximi, conseillers, M. Le Corre, Mme Prieur, M. Carillon, conseillers référendaires, Mme Grivel, avocat général et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Vu les articles L. 431-6 et L. 431-7 du code de l'organisation judiciaire :

ORDONNE le renvoi devant l'assemblée plénière du pourvoi n° Z 21-11.330 formé par contre l'arrêt n° RG 18/10574 rendu le 17 novembre 2020 par la cour d'appel de Paris ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du premier février deux mille vingt-trois.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Spinosi, avocat aux Conseils, pour la société Rexel développement

La société Rexel Développement fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir jugé le licenciement de M. [B] dépourvu de cause réelle et sérieuse et l'avoir condamnée à verser à celui-ci diverses sommes à titre de salaire pour la période de mise à pied à titre conservatoire avec incidence de congés payés, d'indemnité compensatrice de préavis avec incidence de congés payés, d'indemnité de licenciement et de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de lui avoir ordonné de rembourser aux organismes intéressés l'équivalent d'un mois d'allocation chômage versé au salarié licencié et de l'avoir condamnée à verser à M. [B] une somme de 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Alors, d'une part, que la preuve obtenue par l'employeur sans utilisation d'un procédé clandestin, d'un stratagème et sans fraude ne méconnaît pas le principe de loyauté dans l'administration de la preuve ; que, pour établir la faute du salarié licencié, l'employeur est ainsi recevable à produire la conversation privée tenue par celui-ci, dont un autre salarié a eu connaissance en travaillant sur l'ordinateur professionnel du premier, qui, par négligence, avait laissé ouvert son compte Facebook sur cet ordinateur ; que la cour d'appel, qui a constaté qu'« il n'est pas établi que l'employeur a usé d'un quelconque stratagème » dans l'obtention de cette conversation et a néanmoins jugé que l'employeur a obtenu la preuve des propos du salarié de manière déloyale et illicite, en violation du secret des correspondances, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations en violation de l'article 9 du code de procédure civile, ensemble les articles L.1232-1, L.1234-1, L.1234-5 et L.1234-9 du code du travail ;

Alors, d'autre part, que l'employeur ne méconnaît pas le principe de loyauté dans l'administration de la preuve, lorsqu'il n'a utilisé aucun stratagème et que les propos tenus par le salarié licencié, susceptibles d'être pénalement sanctionnés, lui ont été rapportés par un autre salarié qui en avait eu connaissance en utilisant régulièrement l'ordinateur professionnel du premier ; qu'en jugeant déloyale la preuve obtenue pourtant sans stratagème par l'employeur, « peu importe que [celui-ci] n'ait pas personnellement cherché à prendre connaissance de cette conversation ou n'ait pas consulté directement le compte litigieux », la cour d'appel a violé l'article 9 du code de procédure civile, ensemble les articles L.1232-1, L.1234-1, L.1234-5 et L.1234-9 du code du travail ;

Alors, en tout état de cause, que le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit nécessaire à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, qui n'a pas recherché, comme elle y était pourtant expressément invitée, si l'atteinte portée à la vie privée du salarié n'était pas justifiée au regard, d'une part, des intérêts légitimes de l'employeur, qui s'est trouvé contraint de sanctionner ce salarié afin de faire cesser un trouble manifeste dans l'entreprise, dont il devait assurer le bon fonctionnement, et, en exécution de son obligation de sécurité, de protéger les salariés visés par les propos insultants et dégradants du salarié licencié, et au regard, d'autre part, de l'impossibilité pour l'employeur de prouver autrement la réalité de ces propos qu'en produisant la conversation tenue par ce salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 6§1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et de l'article 9 du code de procédure civile