

**Cour de cassation**

**Chambre sociale**

**Audience publique du 12 février 2013**

**N° de pourvoi: 11-28649**

Publié au bulletin

**Cassation**

**M. Lacabarats (président), président**

Me Bouthors, SCP Roger et Sevaux, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique :

Vu les articles 9 du code de procédure civile et L. 1121-1 du code du travail :

Attendu selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 26 juillet 2006 en qualité d'assistante administrative par la société PBS, a été licenciée pour faute grave par lettre du 20 février 2009 motif pris notamment de l'enregistrement sur une clé USB d'informations confidentielles concernant l'entreprise et de documents personnels de collègues et du dirigeant de l'entreprise ;

Attendu que pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel retient que l'employeur ne peut se prévaloir d'un moyen de preuve illicite, la salariée n'étant pas présente lorsque sa clef USB personnelle a été consultée par son employeur et n'ayant donc pas été informée de son droit d'en refuser le contrôle ou d'exiger la présence d'un témoin ;

Attendu cependant qu'une clé USB, dès lors qu'elle est connectée à un outil informatique mis à la disposition du salarié par l'employeur pour l'exécution du contrat de travail, étant présumée utilisée à des fins professionnelles, l'employeur peut avoir accès aux fichiers non identifiés comme personnels qu'elle contient, hors la présence du salarié ;

Qu'en statuant comme elle a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

**PAR CES MOTIFS :**

**CASSE ET ANNULE**, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 25 octobre 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Rouen ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant

la cour d'appel de Caen ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu 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 cassé ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Bouthors, avocat aux Conseils, pour la société PBS

Le moyen reproche à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que le licenciement de Madame X... ne reposait pas sur une faute grave et en conséquence condamné l'employeur à verser diverses sommes à la salariée ;

aux motifs que Madame X... n'était pas présente lorsque sa clef USB personnelle a été consultée par son employeur et elle n'a donc pas par là-même été informée de son droit d'en refuser le contrôle ou d'exiger la présence d'un témoin ; que l'employeur ne peut donc se prévaloir d'un moyen de preuve illicite alors en outre qu'il lui suffisait de retirer la clef pour que l'ordinateur puisse fonctionner et d'attendre l'arrivée de Madame X... pour effectuer le contrôle ; que ce grief ne peut être retenu ;

alors que, sans préjudice du sort réservé aux dossiers et fichiers qu'il contient, le périphérique de stockage connecté à un ordinateur professionnel mis à disposition des salariés par l'employeur présente un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors la présence du salarié ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que la clé USB litigieuse était connectée sur un ordinateur de la société ; qu'elle a cependant dénié à l'employeur le droit de consulter la clé au seul motif qu'elle appartenait à la salariée ; qu'en se déterminant ainsi sans rechercher, comme elle y était pourtant invitée, si cette clé, demeurée branchée sur un ordinateur de la société, et au demeurant non identifiée comme personnelle par la salariée, ne présentait pas en conséquence un caractère professionnel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions des articles 9 du code civil, 9 du code de procédure civile et L.1121-1 du code du travail.