

Cour de cassation Chambre sociale

Arrêt du 21 septembre 2011

M. X. / Méditerranéenne de nettoyage groupe Nicollin

Décision déferée : Cour d'appel de Bordeaux du 28 janvier 2010

Rejet

Références de publication :

- <http://www.legifrance.gouv.fr>

DISCUSSION

Sur le moyen unique

Attendu selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 28 janvier 2010), que M. X... engagé le 2 octobre 1995, exerçant en dernier lieu les fonctions d'agent d'exploitation encadrant des personnels de collecte des déchets au bureau d'Ayguemorte les Graves de la société Méditerranéenne de nettoyage groupe Nicollin, après mise à pied conservatoire, a été licencié pour faute grave le 2 mai 2007 ;

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de retenir sa faute grave et de le débouter en conséquence de ses demandes en paiement d'indemnités et de dommages-intérêts, alors selon le moyen :

1°/ que la faute grave doit reposer sur des faits imputables au salarié d'une nature rendant indispensable son départ immédiat ; que l'usage personnel d'un système de connexion n'entrave pas nécessairement la bonne marche d'une entreprise ; que la cour d'appel, en s'attachant à « l'envoi à une adresse personnelle d'une vidéo téléchargée sur l'ordinateur du bureau » et à la consultation de sites internet non professionnels, la plupart « à contenu de vidéos à caractère sexuel ou sites de rencontre, et « téléchargement du logiciel « drive-cleaner » », n'a pas caractérisé de manquement de M. X... à une obligation explicite du contrat de travail ni de trouble objectif au bon fonctionnement de la société ; qu'elle n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 122. 6 et L. 127-14. 3 du code du travail ;

2°/ que « la demande de sanction contre M. Y... et les mensonges qui l'ont justifiée » pouvaient résulter d'une mauvaise appréciation de sa part du comportement d'un autre salarié mais ne constituaient pas pour l'employeur une gêne caractérisée entravant l'activité de l'entreprise ; que la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 122-6 et L. 122-14. 3 du code du travail ;

3°/ que « l'accusation de vol de carburant contre M. Z... » procédait d'un excès de vigilance et se situait dans la ligne de la bonne marche de la société, sans justifier une rupture des relations contractuelles ; que la cour d'appel n'a pas légalement fondé sa décision vis-à-vis des articles L. 122-2 et L. 122-14-6 du code du travail ;

Mais attendu que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ;

Et attendu qu'ayant constaté que le tableau des permanences de M. X... et la liste des heures de connexion sur les différents sites internet de l'ordinateur de l'agence révélaient que les heures de consultation des sites étaient celles où celui-ci s'y trouvait seul, chargé de la permanence téléphonique et que les sites les plus nombreux étaient les sites " d'activité sexuelle et de rencontres ", le dernier site étant celui destiné au téléchargement d'un logiciel permettant d'effacer les fichiers temporaires du disque dur, la cour d'appel a pu décider que de tels faits, qui constituaient à eux seuls des manquements graves du salarié à ses obligations découlant du contrat de travail, étaient constitutifs d'une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé ;

DECISION

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

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

Moyen produit par Me Copper-Royer, avocat aux Conseils pour M. X...

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement de Monsieur X... reposait sur une faute grave et de l'avoir débouté de toutes ses demandes d'indemnités et dommages-intérêts ;

Aux motifs que :

Sur la régularité de la procédure de licenciement

Selon l'article L. 1232-2 du code du travail, l'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

La cour n'a été saisie d'aucune demande précise de juger qu'en l'espèce une irrégularité légale de la procédure de licenciement aurait été commise.

Les parties soulignent deux anomalies :

- l'employeur relève sans être contredit le départ du conseiller du salarié avant la fin de l'entretien préalable et son refus d'être raccompagné en voiture par le salarié ;
- le salarié conteste le compte-rendu de l'entretien préalable écrit par l'employeur dans la lettre de licenciement.

Aucune de ces anomalies ne constitue une irrégularité formelle de la procédure légale de licenciement résultant du code du travail.

Sur la gravité de la faute reprochée

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de ce salarié dans l'entreprise. L'employeur qui l'allègue à la charge de la preuve.

La lettre du 2 mai 2007 qui détermine la cause du licenciement et fixe les limites du litige est ainsi libellée :

"Lors de notre entretien du mercredi 25 avril 2007, nous vous avons fait part des griefs que nous étions amenés à formuler à votre rencontre.

Ces griefs se rapportent à vos agissements et vos mensonges répétés.

En qualité d'agent d'exploitation, vous encadrez des personnels de collecte des déchets. Nous avons reçu plusieurs plaintes et attestations sur l'honneur de ces personnels qui se disent victimes d'accusations mensongères et parfois chantage de votre part. Nos soupçons sont d'abord apparus quand vous nous avez fait sanctionner M. Y... par un avertissement en date du 23 mars 2007 pour non port des chaussures de sécurité. Vous l'aviez laissé prendre son service en ayant constaté qu'il portait des bottes de sécurité. Vous avez donc fait sanctionner M. Y... à tort.

Dans le même temps, il a été trouvé dans le bureau de l'agence, une pétition contre M. Y..., M. B... s'est spontanément déclaré être l'auteur de celle-ci, ce que vous avez confirmé, en assurant que vous étiez complètement étranger à cette affaire mais M. B... a ensuite déclaré que vous l'aviez obligé à mentir. Devant M. B..., vous avez avoué être à l'origine de cette fausse pétition, l'avoir rédigé sur l'ordinateur de la société, l'avoir fait signer aux personnels et avoir contraint M. B... à mentir. Votre intention était bien de nous pousser à licencier M. Y... à tort car ce dernier vous gênait.

En effet, il contestait vos consignes, arguant que vous passiez votre temps à consulter des sites pornographiques au lieu de travailler. Alors vous avez fait écrire et signer des attestations aux salariés de l'agence pour vous protéger. Tous ont avoué l'avoir fait sous votre contrainte. Nos doutes nous ont alors conduits à consulter l'ordinateur de l'agence que vous utilisez au quotidien. En comparant sur les mois de janvier à avril 2007 vos horaires de travail quand vous êtes seul au bureau et les connexions à internet, nous avons découvert :

- que vous passiez des heures entières sur des sites de ventes de véhicules (intégra.fr. « miseauto.com ...), de jeux de « hasard (ptg.fr.), de rencontres (amoureux.com, ...) et «

pornographiques (plugin-x.com., alien-sexe. shop3x, club-mateur.com, sexfulove.com, sa-sex.com, club-sexyloo.com, sexy avenue.com ...),

- que vous aviez téléchargé sur internet un logiciel « drive-cleaner » pour effacer les traces de vos connexions, au risque d'endommager le disque dur ;
- que vous avez téléchargé et envoyé sur une de vos adresses personnelles n...8@hotmail.com, des vidéos pornographiques comme 18 ans veut se faire défoncer par un « homme expérimenté de 40 ans ».

A l'énonciation de ces faits et à la lecture des preuves, le conseiller de la Direction Départementale du Travail qui vous assistait a quitté l'entretien estimant que vous lui aviez menti. En effet, il a considéré que vous aviez commis des fautes graves dans notre société et qu'il ne pouvait pas défendre un menteur et un pervers. Il a refusé de repartir en voiture avec vous, nous avons dû le raccompagner.

La suite de l'entretien a porté sur les faits suivants :

- le 26 mars 2007, vous avez appelé Mme C... pour accuser M. Ludovic Z..., alors en congés, de vols de carburant. Vous lui aviez envoyé une télécopie pour confirmer votre accusation. A la lecture de vos éléments, il n'a été trouvé aucune preuve tangible. Voyant que nous ne réagissions pas vous avez relancé plusieurs fois Mme C... pour connaître nos intentions ; vous avez alors rassemblé le personnel dans les vestiaires de l'agence en disant que nous avions découvert des vols de carburant commis par M. Z... et que nous allions le licencier. C'est alors que MM. D..., E..., F... et d'autres vous ont fait remarquer que vos accusations étaient graves et peu étayées. Au retour de M. Z..., nous vous avons demandé devant lui d'apporter les preuves de vos accusations : vous en avez été incapable. Lui aussi vous gênait dans la mesure où il me faisait part de vos comportements, ne voulant plus endosser la responsabilité de vos erreurs professionnelles ;
- Vous savez parfaitement que les accords qui nous lient aux sociétés d'intérim nous interdisent de débaucher des intérimaires présentés par ces sociétés. Début mars, vous nous avez demandé d'établir un CDD à M. G... en nous assurant qu'il ne vous avait pas été présenté par la société CREYF'S. Le lendemain, la Directrice de cette société faisait irruption dans nos bureaux, furieuse d'apprendre que nous embauchions M. G... , déjà inscrit chez CREYF'S. Alors à ce moment, vous avez d'abord accusé votre collègue Ludovic Z... et ensuite avoué avoir menti. Depuis, la société CREYF'S ne veut plus nous présenter de nouveaux intérimaires et nous menace de dénoncer nos engagements nationaux.

Ceci étant, nous vous informons que nous avons décidé de vous licencier pour faute grave, car nous n'avons plus aucune confiance en vous pour les motifs suivants :

- pour avoir passé pendant votre temps de travail des heures entières à consulter sur internet des sites qui n'ont aucun caractère professionnel. Si l'ordinateur ne conserve pas les durées passées sur chaque site, il garde les jours et heures de chaque connexion. Donc nous disposons de fichiers encore gravés dans le disque dur de l'ordinateur, qui révèlent plus de 800 connexions pour lesquelles vous étiez seul au bureau. Vous n'avez pas eu une attitude professionnelle ;



- pour avoir conçu et utilisé des faux dans le but de faire sanctionner votre licencié nos personnels qui vous voyaient passer votre temps sur internet et, de ce fait, vous gênaient ;
- pour avoir exercé des pressions sur les personnels en les obligeant à mentir pour vous protéger : Il valait mieux être bien avec Arnaud X... pour avoir les jours de repos que l'on souhaitait et ne pas être obligé de travailler chaque « samedi » ;
- pour nous avoir menti à plusieurs reprises sur les comportements des personnels, sur l'embauche d'intérimaires, sachant que les conséquences pour la société pouvaient être graves sur le plan pénal et financier.

Les explications recueillies lors de cet entretien du mercredi 25 avril n'ont pas permis de modifier notre appréciation des faits que vous avez partiellement reconnus devant votre conseiller de la Direction départementale du Travail qui vous assistait. Ils montrent que vous ne pouvez pas continuer à assurer dans notre société vos fonctions de responsable.

Les conséquences de votre comportement rendent impossible la poursuite de votre activité au service de l'entreprise même pendant un préavis.

Nous vous notifions par la présente votre licenciement immédiat, sans préavis ni indemnité de rupture. Vous cesserez de faire partie du personnel de notre entreprise à première présentation de cette lettre."

Sur l'envoi à une adresse personnelle d'une vidéo téléchargée sur l'ordinateur du bureau

La SA a produit un tirage imprimé du courriel adressé le 13 décembre 2006 à 18h48 de la boîte aux lettres professionnelle de M. X... sur l'ordinateur de l'agence a. didier @ groupenicollin.com à sa boîte aux lettres personnelle n...8 @ hotmail.com de transfert en pièce jointe d'une vidéo téléchargée intitulée 18 ans veut se faire défoncer par un « homme expérimenté de 40 ans ».

M. X... tente de semer un doute en affirmant que M. Z... avait également accès à l'ordinateur de l'agence, qu'il connaissait l'adresse de sa boîte aux lettres personnelle et qu'il communiquait régulièrement avec lui. Il n'a toutefois fourni aucune preuve de telles affirmations, pas même un courriel reçu de M. Z... et son objection ne peut donc être retenue.

Sur la consultation de sites internet non professionnels, la plupart à contenu de vidéos à caractère sexuel, ou sites de rencontre, et téléchargement du logiciel « drive-cleaner »

La SA a également produit le tableau des permanences de M. X... à l'agence en mars 2007 et la liste des heures de connexion sur différents sites internet de l'ordinateur de l'agence.

Il résulte de leur comparaison que la connexion de l'ordinateur de l'agence avec des nombreux sites internet sans aucun caractère professionnel ont eu lieu pendant les heures où M. X... se trouvait seul au dépôt, chargé de la permanence téléphonique pendant que ses collègues étaient alors occupés à leurs tournées de collecte de déchets.

Les sites les plus nombreux privilégient les activités sexuelles et de rencontre. Quelques-uns concernent des sites de ventes automobiles, une ou deux connexions concernent des



consultations de comptes bancaires, le dernier site est le site de téléchargement du logiciel « drive-cleaner » permettant d'effacer les fichiers temporaires du disque dur de l'ordinateur.

En vain, M. X... tente-t-il de soutenir que l'employeur n'avait interdit ce type de connexions ni par son règlement intérieur, ni par l'installation de filtres sélectifs sur l'ordinateur, ou encore qu'il ne serait résulté de leur consultation aucune gêne dans l'organisation du travail ni aucun préjudice pour l'employeur.

La SA a produit l'attestation de Melle Lydia H..., ex-compagne de M. X... qui montre la curiosité de ce dernier pour les films et vidéos à caractère pornographiques téléchargés sur internet.

Sur la demande de sanction contre M. Y... et sur les mensonges qui l'ont justifiée

La SA soutient que M. X... a fourni des éléments ayant abouti à un avertissement qu'elle a notifié le 23 mars 2007 à M. Pascal Y... pour avoir régulièrement enfreint la consigne de porter des chaussures ou des bottes de sécurité.

M. Y... a contesté cet avertissement par lettre recommandée du 2 avril 2007 à la suite de cette contestation, par télécopie du 5 avril 2007, la SA a fait remarquer à M. X... que les explications qu'il avait fournies étaient imprécises et contradictoires des lors qu'il avait constaté que M. Y... portait des bottes de sécurité mais aurait tiré argument du fait qu'elles n'étaient pas du modèle fourni par l'employeur.

M. X... tente de soutenir que la demande de sanction contre M. Y... avait été transmise par M. Z..., mais il n'en fournit aucune preuve.

La SA a produit la pétition établie contre M. Y... et signé de tous les salariés, sauf MM A... et J... Les divers témoignages produits par la SA (M. Alain B..., M. Jean-Louis F..., M. Antonio J...) montrent que M. X... est à l'origine de la pétition et qu'il a fait pression pour recueillir les signatures M. J...est explicite, et précise, à propos de M. Y..., que M. X... voulait juste le faire « dégager de la société parce qu'il en savait trop sur lui ».

M. B... précise qu'après la découverte de la pétition, il a dit en être l'instigateur mais qu'il a menti sur ce point à la demande expresse de M. X...

Sur l'accusation de vol de carburant contre M. Z...

La SA produit la télécopie du 26 mars 2007 par laquelle M. X... confirme qu'il a constaté une surconsommation de carburant des camions de collecte en raison du fait que en moyenne, on rajoute 70 litres et là, les rajouts se font de plus de « 100 litres » et que d'autre part (il a) remarqué que ces rajouts « se font par Monsieur Z... ».

M. B... atteste d'une accusation portée par M. X... contre M. Z... devant toute l'équipe en mars 2007 alors que tout le monde savait très bien que quelques heures avant, M. Didier K...avait demandé à Ludovic Z... dit « Le Petit », de faire le plein de tous les véhicules, donc il n'y a jamais eu de « vol de gaz oil ».

« M. X... tente de soutenir que les termes de sa télécopie du 26 mars 2007 à la Direction signalaient une anomalie dans la mesure où M. Z... faisait le plein des camions alors qu'il n'était plus chauffeur de Benne à Ordures Ménagères (BOM).

Toutefois, dès lors qu'en mars 2007 M. X... avait expressément chargé M. Z... d'effectuer le plein de carburant sur tous les camions et dès lors qu'il a fait état de vol de carburant devant toute l'équipe ensuite, son intention de diriger les soupçons vers M. Z... est clairement démontrée.

L'ensemble des faits établis par la SA caractérisent chez M. X... une attitude donnant, dans le recrutement de personnels, dans l'aménagement des plannings de travail ou dans les demandes de sanctions des membres de l'équipe dont il avait la charge, la priorité à l'aménagement de nombreuses heures de tranquillité d'homme seul au bureau lui permettant de satisfaire sa curiosité pour les sujets à caractère sexuel, plutôt qu'à un souci élémentaire de bonne organisation des rotations des personnels et d'éventuelles sanctions conformes aux seuls besoins du service de collecte des déchets.

La SA établit que M. X... n'a pas hésité à faire sanctionner M. Y... et à tenter de faire sanctionner M. Z... qui le gênaient par leurs remarques sur sa façon de gérer les personnels dans un souci personnel.

Ainsi, l'attestation de Melle Natacha L... montre encore que M. X... a tenté d'obtenir des faveurs à caractère sexuel en échange d'une embauche en CDI de son compagnon d'alors, M. Yohann M..., intérimaire dans la SA.

En définitive, l'ensemble de ces constatations démontre que M. X... a eu un comportement tel qu'il rendait impossible son maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave.

Le caractère intentionnel des différents agissements de M. X... analysés ci-dessus par la cour ne permet pas d'atténuer la gravité de sa faute en considération de son ancienneté comme ont cru devoir le faire les premiers juges.

En conséquence, la cour, infirmant le jugement de ce chef, décide que M. X... a été licencié pour faute grave et rejette sa demande de paiement de la mise à pied à titre conservatoire et sa demande d'indemnités de rupture (arrêt attaqué p. 5, 6, 7, 8, 9, 10).

Alors que la faute grave doit reposer sur des faits imputables au salarié d'une nature rendant indispensable son départ immédiat ; que l'usage personnel d'un système de connexion n'entrave pas nécessairement la bonne marche d'une entreprise ; que la Cour d'Appel, en s'attachant à « l'envoi à une adresse personnelle d'une vidéo téléchargée sur l'ordinateur du bureau » et à « la consultation de sites internet non professionnels », la plupart « à contenu de vidéos à caractère sexuel ou sites de rencontre, et téléchargement du logiciel « drive-cleaner » », n'a pas caractérisé de manquement de M. X... à une obligation explicite du contrat de travail ni de trouble objectif au bon fonctionnement de la société ; qu'elle n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 122. 6 et L. 127-14. 3 du Code du Travail.

Que « la demande de sanction contre Monsieur Y... et les mensonges qui l'ont justifiée » pouvaient résulter d'une mauvaise appréciation de M. X... sur le comportement d'un autre salarié mais ne constituaient pas pour l'employeur une gêne caractérisée entravant l'activité de



l'entreprise ; que la Cour d'Appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 122-6 et L. 122-14-3 du Code du Travail ;

Et que « l'accusation de vol de carburant contre M. Z... » procédait d'un excès de vigilance de Monsieur X... et se situait dans la ligne de la bonne marche de la société, sans justifier une rupture des relations contractuelles ; que la Cour d'Appel n'a pas légalement fondé sa décision vis-à-vis des articles L. 122-2 et L. 122-14-6 du Code du Travail.

