



Cour de cassation - Chambre sociale

Audience publique du mercredi 2 février 2011

X. c./ Société Piscines Waterair

Décision déferée : Cour d'appel de Colmar du 6 mars 2008

Rejet

Sources :

N° de pourvoi: 09-72313

Non publié au bulletin

Références de publication :

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

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Colmar, 6 mars 2008), que M. X..., qui avait été engagé par la société Piscines Waterair en qualité de téléacheteur suivant contrat à durée déterminée du 2 mai au 28 octobre 2005, a été licencié pour faute grave le 29 juillet 2005 pour avoir, dans un courriel adressé à sa compagne, insulté sa hiérarchie et annoncé son absence à son poste de travail l'après-midi, malgré une précédente sanction disciplinaire pour absence injustifiée ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts 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 si l'employeur a le pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel pendant le temps de travail, il ne peut mettre en œuvre un dispositif de surveillance clandestin et à ce titre déloyal ; que M. X... faisait valoir, en ses écritures d'appel, délaissées de ce chef, que l'employeur n'avait pu prendre connaissance du courriel litigieux que par la mise en œuvre d'un ordre de transmission automatique dont ni l'existence, ni le moyen de le neutraliser, n'avaient été portés à sa connaissance ; que la cour d'appel qui n'a pas répondu à ce chef pertinent des écritures d'appel de M. X..., dont était susceptible de se déduire l'illicéité des moyens de preuve avancés par l'employeur à son encontre, a entaché son arrêt d'un défaut de réponse à conclusions et l'a privé de motif en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée et au secret des correspondances dont l'employeur ne peut prendre connaissance ni utiliser à son encontre ; que la cour d'appel ne pouvait écarter le caractère privé du courriel litigieux, tel que le revendiquait M. X..., par un motif inopérant déduit de ce que celui-ci avait été involontairement communiqué à un tiers,



sans s'expliquer sur son objet et sa destinataire ; qu'en l'état, elle a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article 9 du code de procédure civile, de l'article 9 du code civil et de l'article L.1121-1 du code du travail ;

3°/ qu'un fait de la vie personnelle ne peut justifier un licenciement disciplinaire ; que la cour d'appel ne pouvait qualifier de faute grave l'injure non individualisée contenue dans un courriel destiné à un tiers dans l'entreprise sans caractériser le trouble suscité en celle-ci ; qu'à défaut, elle a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1243-1 du code du travail ;

4°/ que le fait pour un salarié de s'en tenir aux prescriptions d'un médecin qu'il a consulté n'a pas un caractère fautif, en l'absence d'un certificat de complaisance ; que la cour d'appel qui constate que l'absence, même annoncée, de M. X..., a été justifiée par la production d'un certificat médical ne pouvait à nouveau, sans priver sa décision de toute base légale au regard de l'article L. 1243-1 du code du travail, déduire de cette absence l'existence d'une faute grave sans caractériser le caractère complaisant du certificat médical produit par M. X... ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel, qui, sans avoir à entrer dans le détail de l'argumentation des parties, a relevé que le courriel litigieux avait été malencontreusement transmis par le salarié en copie à une salariée de l'entreprise, a constaté que l'employeur en avait eu connaissance par le fait même de l'intéressé ;

Attendu, ensuite, que le message, envoyé par le salarié aux temps et lieu du travail, qui était en rapport avec son activité professionnelle, ne revêtait pas un caractère privé et pouvait être retenu au soutien d'une procédure disciplinaire à son encontre ;

Attendu, enfin, que la cour d'appel, qui a relevé que le salarié avait ainsi insulté son employeur et annoncé son absence non autorisée alors même qu'il venait de faire l'objet d'une mise à pied disciplinaire pour des absences injustifiées, a pu, sans avoir à effectuer une autre recherche, retenir que le comportement du salarié justifiait la rupture immédiate de son contrat ;

Que le moyen, qui n'est fondé dans aucune de ses branches, doit être rejeté ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

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

Moyen annexé au présent arrêt :

Moyen produit par la SCP Roger et Sevaux, avocat aux Conseils pour M. X...

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir débouté Monsieur X... de ses demandes fondées sur la rupture anticipée de son contrat de travail à durée déterminée ;

Aux motifs que la lettre du 29 juillet 2005 énonce que le licenciement est motivé par deux griefs :

- des insultes envers sa hiérarchie,
- une absence injustifiée le 8 juillet régularisée a posteriori par un arrêt de maladie ;

que le licenciement ayant été prononcé pour faute grave la charge de la preuve incombe à l'employeur ; que le 11 juillet 2005, Madame Z... a transmis à Monsieur A... et à deux autres salariés un mail qu'elle avait reçu le 8 juillet 2005 de Monsieur X... dans lequel il indiquait « pour l'acompte ils m'ont dit qu'ils ne donnent pas aux CDD, quel connard ! je vais prendre l'après-midi » ; que si Monsieur X... développe longuement des considérations techniques sur le courrier électronique, il ne conteste pas sérieusement être l'auteur du mail adressé à sa compagne le 8 juillet 2005 et transmis malencontreusement à Madame Z... ; que s'agissant d'un courrier électronique la procédure de vérification d'écriture est inapplicable ; que si le message adressé par Madame Z... est la transcription de celui qu'elle avait reçu, il n'est nullement démontré qu'il ne correspond pas à l'original, Monsieur X... se bornant à émettre des hypothèses sur une manipulation techniquement possible ; que l'absence de signature invoquée ne peut contredire la provenance du message clairement identifié ; que le caractère privé de cette correspondance est démenti par la transmission faite par Monsieur X... quand bien même il l'aurait involontairement adressée à Madame Z... ; que cette dernière en ayant été la destinataire sans aucune fraude de sa part pouvait la diffuser à qui elle souhaitait ; que si Monsieur X... n'indique pas le nom de la personne traitée de «connard», celle-ci est nécessairement l'employeur qui seul peut accorder ou non des avances sur salaire ; que ce terme constitue une insulte envers l'employeur ; que compte tenu du mode de transmission utilisé il ne peut invoquer un coup de colère ; que d'autre part il résulte de ce même mail que Monsieur X... avait prévu de s'absenter l'après-midi sans avoir sollicité l'autorisation de son employeur ; que l'envoi d'un arrêt maladie pour justifier a posteriori cette absence ne peut rendre celle-ci légitime ; que Monsieur X... a commis un acte d'insubordination en annonçant son absence non autorisée ; que ce grief est d'autant plus grave que Monsieur X... était coutumier du fait puisqu'il avait été sanctionné peu de temps auparavant pour des absences non autorisées justifiées uniquement pour convenance personnelle ; que compte tenu de la réitération de ces actes d'insubordination, le licenciement est justifié ;

Alors, de première part, que si l'employeur a le pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel pendant le temps de travail, il ne peut mettre en œuvre un dispositif de surveillance clandestin et à ce titre déloyal ; que Monsieur X... faisait valoir, en ses écritures d'appel, délaissées de ce chef, que l'employeur n'avait pu prendre connaissance du courriel litigieux que par la mise en œuvre d'un ordre de transmission automatique dont ni l'existence, ni le moyen de le neutraliser, n'avaient été portés à sa connaissance ; que la Cour d'appel qui n'a pas répondu à ce chef pertinent des écritures d'appel de Monsieur X..., dont était susceptible de se déduire l'illicéité des moyens de preuve avancés par l'employeur à son encontre, a entaché son arrêt d'un défaut de réponse à conclusions et l'a privé de motif en violation de l'article 455 du Code de procédure civile ;

Alors, de deuxième part, que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée et au secret des correspondances dont l'employeur ne peut prendre connaissance ni utiliser à son encontre ; que la Cour d'appel ne pouvait écarter le caractère privé du courriel litigieux, tel que le revendiquait Monsieur X..., par un motif inopérant déduit de ce que celui-ci avait été involontairement communiqué à un tiers, sans s'expliquer sur son objet et sa destinataire ; qu'en l'état, elle a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article 9 du Code de procédure civile, de l'article 9 du Code civil et de l'article L.1121-1 du Code du travail ;

Alors, de troisième part, qu'un fait de la vie personnelle ne peut justifier un licenciement disciplinaire ; que la Cour d'appel ne pouvait qualifier de faute grave l'injure non individualisée contenue dans un courriel destiné à un tiers dans l'entreprise sans caractériser le trouble suscité en celle-ci ; qu'à défaut, elle a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1243-1 du Code du travail ;

Alors enfin, que le fait pour un salarié de s'en tenir aux prescriptions d'un médecin qu'il a consulté n'a pas un caractère fautif, en l'absence d'un certificat de complaisance ; que la Cour d'appel qui constate que l'absence, même annoncée, de Monsieur X..., a été justifiée par la production d'un certificat médical ne pouvait à nouveau, sans priver sa décision de toute base légale au regard de l'article L.1243-1 du Code du travail, déduire de cette absence l'existence d'une faute grave sans caractériser le caractère complaisant du certificat médical produit par Monsieur X... ;