



Cour de cassation - Chambre sociale

Audience publique du mercredi 2 février 2011

Société Securitas France c/ Monsieur Jorge X.

Décision déferée : Cour d'appel de Paris du 20 octobre 2009

Sources :

N° de pourvoi: 09-72.449

Cassation

Non publié au bulletin

Références de publication :

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

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

Sur le moyen unique :

Vu l'article 9 du code civil et le principe du secret des correspondances privées ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Jorge X..., qui avait été engagé le 14 mars 2005 par la société Securitas France en qualité de chef de poste sécurité incendie puis promu le 1er mars 2006 chef de site, a été licencié le 14 novembre 2006 pour faute grave, aux motifs de divers manquements professionnels et de son comportement agressif et irrespectueux à l'égard de son supérieur hiérarchique et de l'échange à ce sujet de courriels provocateurs avec une autre salariée de l'entreprise, également licenciée à cette occasion ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement de diverses indemnités au titre de son licenciement ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour atteinte à la vie privée, l'arrêt énonce que si le contenu du courriel envoyé ainsi que sa réponse apparaissaient en relation avec l'entourage du salarié, ces échanges ne revêtaient pas un caractère professionnel, s'agissant d'une conversation totalement privée dont la liberté de ton et les outrances éventuelles relevaient uniquement de la vie personnelle et intime à laquelle le salarié a droit même sur son lieu de travail, les propos tenus, destinés à rester entre les deux interlocuteurs et non pas à être diffusés, ne pouvant avoir pour effet de nuire à l'entreprise et ne pouvant être admis comme preuve d'un grief ;

Qu'en statuant ainsi par des motifs inopérants, alors qu'elle avait relevé que le courriel litigieux était en rapport avec l'activité professionnelle du salarié, ce dont il ressortait qu'il ne revêtait pas un caractère privé et pouvait être retenu au soutien d'une procédure disciplinaire, la cour d'appel a violé le texte et le principe susvisés ;



PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 20 octobre 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; 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 Paris, autrement composée ;

Condamne M. Jorge 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 deux février deux mille onze.

Moyen annexé au présent arrêt :

Moyen produit par la SCP Roger et Sevaux, avocat aux Conseils, pour la société Securitas France

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société Securitas France à payer à Monsieur Jorge X... les sommes de 1. 936, 07 euros et 193, 60 euros à titre d'indemnité de préavis et congés payés y afférents, 4. 000 euros en réparation du préjudice moral subi et 500 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Aux motifs qu'il résulte des dispositions combinées des articles L. 1232-1, L. 1232-6 et L. 1234-1 du Code du travail que, devant le juge saisi d'un litige, dont la lettre de licenciement fixe les limites, il incombe à l'employeur qui licencie un salarié pour faute grave, d'une part d'établir l'exactitude des faits imputés à celui-ci dans la lettre, d'autre part de démontrer que ces faits constituent une violation des obligations découlant 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 pendant la durée du préavis ; que la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; que celle-ci doit faire état de motifs précis, objectifs et matériellement vérifiables ; que les griefs tels qu'ils résultent de la lettre du 14 novembre 2006 sont relatifs d'une part au comportement de Monsieur X... qui ne respecte pas les consignes de son poste et a un comportement inacceptable avec sa hiérarchie, d'autre part des manquements précis à ses obligations ; ...

qu'il résulte des mails échangés le 25 octobre 2006 entre Monsieur X... et Monsieur Y..., son supérieur hiérarchique, que ce dernier lui reprochait de ne pas l'avoir avisé des modifications à intervenir ; que Monsieur X... a supporté très mal cette remarque ; qu'il réagissait, lors du rendez-vous fixé par ce dernier, de façon excessive à l'égard de son responsable, en manifestant vivement son mécontentement comme en atteste un autre salarié ; que les défaillances constatées relèvent bien de la responsabilité de Monsieur X... ; qu'en ce qui concerne les autres griefs du contenu des courriers relevés sur l'ordinateur de Monsieur X..., il est constant que, sauf risque ou événement particulier, l'employeur ne pouvait ouvrir les messages contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à la disposition du salarié, identifiés par lui comme personnels, qu'en sa présence ou celui-ci dûment appelé ; qu'en l'espèce, c'est

en raison de l'absence soudaine, le 26 octobre 2006, de Monsieur [..], responsable du site Ikea à Franconville sur lequel il était procédé à un audit prévu depuis plusieurs semaines, que son remplaçant a demandé à accéder à sa messagerie dont son adjoint possédait le code afin d'assurer ses missions ; que cette opération a amené à la lecture d'un courriel dont l'objet « info » ne signalait pas le caractère personnel, ce d'autant plus qu'il était adressé à un autre salarié de l'entreprise ; mais que, même si le contenu du courriel envoyé à Madame [..], ainsi que la réponse de celle-ci apparaissent alors en relation avec l'entourage professionnel de Monsieur [..], ces échanges ne revêtaient pas un caractère professionnel, s'agissant d'une conversation totalement privée dont la liberté de ton et les outrances éventuelles relevaient uniquement de la liberté personnelle et intime à laquelle le salarié a droit même sur son lieu de travail ; que les propos tenus, destinés à rester entre les deux interlocuteurs et n'ont pas à être diffusés, ne pouvaient avoir pour effet de nuire à l'entreprise ; que l'analyse et l'interprétation qui en était aussitôt faite par l'employeur ainsi que son utilisation comme preuve des intentions de l'intéressé qui, avec son interlocutrice, se serait livré à des manipulations provocatrices à l'égard de sa hiérarchie ne peuvent être admises comme preuve d'un grief ; que par conséquent, si la preuve de fait constitutive d'une faute réelle et sérieuse est apportée, l'employeur ne démontre pas l'impossibilité de poursuivre la relation de travail et par conséquent l'existence de la faute grave alléguée ; que le fait pour l'employeur de faire usage en toute connaissance de cause un message dont le contenu ne lui était pas destiné constitue une atteinte à la vie privée de la personne concernée ; que le préjudice qui en résulte pour celui-ci doit être réparé par l'allocation de dommages et intérêts, lesquels seront fixés à la somme de 4. 000 euros ;

Et aux motifs, le cas échéant repris des premiers juges, que la faute grave invoquée à l'appui du licenciement ne saurait trouver sa justification dans la teneur des échanges de courriels entre Monsieur Jorge X... et Mademoiselle [..], compagnons dans la vie et tous deux salariés de la SARL Securitas France ;

Alors, d'une part, que, nonobstant les relations personnelles existant entre les intéressés, les correspondances litigieuses, échangées entre deux salariés au temps et au lieu de travail, et portant sur un incident relatif à l'exécution par l'un d'eux de ses obligations professionnelles, ne revêtent pas un caractère privé et pouvaient être retenues au soutien d'une procédure disciplinaire ; qu'en écartant d'emblée les griefs qui en étaient déduits et en considérant que l'employeur, en en faisant état à l'appui du licenciement de Monsieur X..., avait porté atteinte à la vie privée de celui-ci, la Cour d'appel a violé l'article 9 du Code civil, l'article 9 du Code de procédure civile et les articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du Code du travail ;

Alors, d'autre part, qu'en prétendant déduire le caractère privé de ces correspondances de l'outrance du ton employé et de leur dissimulation à l'employeur, la Cour d'appel a en toute hypothèse statué par des motifs inopérants et privé sa décision de base légale au regard de ces mêmes dispositions ;

Alors, enfin, qu'en ses écritures d'appel délaissées de ce chef, la société Securitas France faisait valoir qu'il était également reproché à l'appui de la lettre de licenciement à Monsieur X... le comportement violent et grossier qu'il avait adopté lors d'un rendez-vous qu'il avait eu avec l'un des responsables de l'agence dont il dépendait dans les locaux de celle-ci ; que la Cour d'appel qui n'a pas répondu à ce moyen a, quel qu'en ait été le mérite, entaché son arrêt d'un défaut de réponse à conclusions et l'a privé de motifs en violation de l'article 455 du Code de procédure civile.