



Cour de cassation - Chambre sociale

Audience publique du mardi 22 mars 2011

X. c/ Mutuelle Via santé

Décision déferée : Cour d'appel de Montpellier du 23 septembre 2009

Rejet

Sources :

N° de pourvoi: 09-43307

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 :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 23 septembre 2009), que M. X..., engagé en qualité de responsable de la plate-forme informatique le 17 août 1998 par la mutuelle La Roussillonnaise devenue Mutuelle Via Santé, a, après deux avertissements successifs en 2004 et 2005, été licencié le 7 juin 2007 pour insuffisance professionnelle ;

Sur le premier moyen :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, alors, selon le moyen :

1°/ que le salarié peut produire en justice, pour assurer sa défense dans le procès qui l'oppose à son employeur, les documents de l'entreprise dont il a connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ; qu'en rejetant des débats les courriers électroniques qu'il invoquait, au motif qu'il " n'était pas destinataire des documents produits, ne fournit aucune explication quant à leur provenance et n'établit pas avoir eu connaissance de cette correspondance à l'occasion de ses fonctions " cependant que le fait que le salarié n'ait pas été destinataire des documents en cause et qu'il ne s'explique pas sur leur provenance ne constituait pas un obstacle à leur prise en considération, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil ;

2°/ qu'il appartient à l'employeur, qui sollicite le rejet des débats des éléments de preuve produits par le salarié, d'établir que celui-ci n'a pu avoir pris connaissance des documents litigieux à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ; qu'en estimant qu'il lui incombait d'établir qu'il avait pris connaissance des courriers électroniques litigieux à l'occasion de l'exercice de



ses fonctions, la cour d'appel a renversé la charge de la preuve et violé l'article 1315 du code civil ;

3°/ que le motif hypothétique équivaut à un défaut de motif ; qu'en écartant des débats les courriers électroniques qu'il invoquait, au motif que ces courriers électroniques, qui n'apparaissaient pas dans la boîte de M. Y..., avaient pu être modifiés ou " créés de toutes pièces " par le salarié, la cour d'appel s'est déterminée par une motivation purement hypothétique et violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que pour rejeter des débats les courriels électroniques prétendument adressés par M. Y..., supérieur hiérarchique de M. X... à divers salariés de l'entreprise, la cour d'appel ne retient pas seulement que l'intéressé ne justifie pas des conditions dans lesquelles il les avait obtenus, mais aussi que ces documents n'apparaissent pas dans la " boîte mail de M. Y... " et qu'il est possible de " modifier un mail existant ou de créer de toutes pièces un mail anti-daté " ; qu'ayant ainsi, dans son pouvoir souverain d'appréciation de la portée des pièces qui lui étaient soumises, estimé que ces courriels dont l'authenticité n'était pas avérée, n'étaient pas probants, la cour d'appel a, par ce seul motif dépourvu de caractère hypothétique, statué à bon droit ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que M. X... fait encore grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement de rappel de salaire pour heures supplémentaires, repos compensateurs et congés payés y afférents, alors, selon le moyen :

1°/ qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, le juge formant sa conviction au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande ; qu'en rejetant sa demande en paiement d'heures supplémentaires, au seul motif approuvé des premiers juges que celui-ci " ne produisait aucun élément propre à étayer ses prétentions ", tout en constatant cependant qu'il se prévalait d'" un calcul basé sur la réalisation, pendant sa période d'activité, de neuf heures supplémentaires par semaine " et sans relever que l'employeur avait pour sa part versé le moindre élément aux débats, la cour d'appel, qui a fait reposer la charge de la preuve sur le seul salarié, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail ;

2°/ que les juges du fond doivent examiner, même sommairement, les pièces versées aux débats par les parties à l'appui de leurs prétentions ; qu'il produisait aux débats une attestation de Mme Z... qui indiquait qu'il était présent quotidiennement dans l'entreprise dès 7 heures du matin ; qu'il faisait état de cette attestation dans ses conclusions d'appel en indiquant qu'elle étayait sa demande en paiement d'heures supplémentaires ; qu'en énonçant par suite qu'il " ne produisait aucun élément propre à étayer ses prétentions " sans analyser l'attestation qu'il produisait régulièrement, la cour d'appel a violé les articles 1353 du code civil et 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments

suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ;

Et attendu qu'appréciant souverainement les pièces qui lui étaient soumises, la cour d'appel a constaté que la circonstance que le salarié ait envoyé des mails à 7 h 14 ou à 20 h n'était pas déterminante dans la mesure où il avait contractuellement la faculté de décaler ses horaires de présence, et relevé qu'il ne produisait aucun décompte précis établi au jour le jour de ses horaires de travail ; que M. X... n'ayant ainsi produit aucun élément suffisamment précis pour permettre à l'employeur de fournir ses propres éléments, elle en a exactement déduit qu'il n'était pas sa demande ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que M. X... fait enfin grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen ;

1°/ qu'en affirmant d'abord que le seul fait pouvant être pris en considération au titre des motifs de rupture était l'erreur de comptabilisation de 1 066 personnes dans les statistiques, les " autres faits ayant donné lieu à des avertissements, ou à des erreurs sans autres précisions, ne pouvant être considérée comme l'énoncé de motifs de rupture " puis en estimant que son licenciement se trouvait justifié au titre d'une insuffisance professionnelle par " des avertissements qui ont été notifiés au salarié, le 19 novembre 2004 à raison d'un oubli ayant entraîné le blocage de l'activité télétransmission, le 19 décembre 2005 à raison de négligences dans la gestion de ses dossiers (retard le 22 mai dans la mise en oeuvre du projet dit " TOUTIP ", absence de modification du programme de sauvegarde des données AS400, erreurs affectant les extractions des statistiques mensuelles) " la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les articles L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

2°/ que l'insuffisance professionnelle ne présente pas un caractère fautif ; qu'en estimant que le grief d'insuffisance professionnelle invoqué par l'employeur était avéré et constituait un motif réel et sérieux de licenciement, au motif notamment que le salarié avait reçu deux avertissements les 19 novembre 2004 et 19 décembre 2005 en raison d'un oubli et d'une négligence, la cour d'appel a méconnu le principe susvisé et violé les articles L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

3°/ que l'ancienneté du salarié doit nécessairement être prise en compte pour apprécier l'existence d'une insuffisance professionnelle ; qu'en estimant que son insuffisance professionnelle était avérée, en raison d'une erreur de saisie informatique révélée dans le courant de l'année 2007, tout en constatant qu'il avait été embauché par la Mutuelle Via Santé en 1998 en qualité de responsable de plate-forme informatique, sans rechercher si son ancienneté n'était pas exclusive d'une insuffisance professionnelle, laquelle n'aurait pas manqué de se révéler beaucoup plus tôt si elle avait existé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

Mais attendu que contrairement à ce que soutient le moyen, la cour d'appel n'a pas dit que le licenciement était justifié à la fois par l'erreur de comptabilisation de 1 066 personnes dans les statistiques évoquée dans la lettre de licenciement et les insuffisances ayant donné lieu

précédemment à des avertissements mais, qu'avant cette erreur, les comptes rendus d'entretien annuels d'évaluation et les appréciations portées sur le salarié mettaient en évidence des carences plusieurs fois relevées, notamment des retards, des difficultés d'adaptation, la non atteinte des objectifs et un manque d'implication ; qu'ayant, dans l'exercice des pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, décidé que le licenciement procédait d'une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel n'encourt pas les griefs du moyen ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

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

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

Moyens annexés au présent arrêt.

Moyens produits par Me Balat, avocat aux Conseils, pour M. X....

Premier moyen de cassation

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de sa demande tendant à la condamnation de la Mutuelle Via santé à lui payer la somme de 25. 000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

Aux motifs que le salarié invoque la modification unilatérale de ses attributions, une « mise au placard », le refus systématique de ses congés ou une mise en congés forcés, des comportements discriminants de l'employeur et une animosité de celui-ci à son égard, la fixation unilatérale d'objectifs irréalisables ; qu'au soutien de ses allégations, le salarié produit les pièces visées sous les numéros 10-11-17-41-94-101-102 de son bordereau de communication dont l'employeur conteste l'authenticité et qu'il souhaite voir écarter des débats ; que ces pièces sont constituées de courriers électroniques dont M. X... n'était pas le destinataire et dont la teneur est susceptible d'établir la volonté de l'employeur de le déstabiliser, voire de le duper ; qu'ainsi la pièce n° 94 est un mail adressé par M. Y... à M. B... le 15 septembre 2005, dans lequel l'expéditeur écrit « que Philippe soit déçu de son affectation à la production n'est pas en soi un problème. Il est primordial que vous le rassuriez en lui faisant croire que cette affectation n'a rien d'une mise au placard » ; que la pièce n° 101 de M. Y... à Mme C... du 19 février 2003 : « il n'y a aucune logique entre les différents objectifs qui lui ont été ou lui sont assignés ... (il n'a pas tort) ... Je vais continuer à le suivre de près et noterai toutes les erreurs qu'il commettra pour tenter de le recadrer en le déstabilisant » ; que la pièce n° 102 est un mail de M. Y... à M. D...d u 9 mars 1999 énonçant « contrairement à ce que nous avons envisagé, Philippe X... sera une personne beaucoup moins malléable qu'un jeune diplômé ... le fait d'avoir abordé ce sujet ensemble (la rémunération) sans l'avoir acté joue en notre faveur, ce qui m'a permis de feindre de ne pas avoir été au courant de cet accord » ; que M. Y..., supérieur hiérarchique du salarié, conteste être l'auteur de cette correspondance électronique ; qu'il ressort effectivement du procès-verbal

de constat effectué par Maître E..., huissier de justice, d'une part, que ces mails n'apparaissent pas dans la boîte mail de M. Y..., d'autre part, qu'il est parfaitement possible de modifier un mail existant ou de créer de toute pièce un mail antidaté ; que par ailleurs, un salarié, lorsque cela est strictement nécessaire à l'exercice des droits de sa défense dans le litige l'opposant à son employeur, peut produire en justice des documents dont il a eu connaissance à l'occasion de ses fonctions ; qu'en l'espèce, toutefois, M. X... n'était pas destinataire des documents produits, ne fournit aucune explication quant à leur provenance et n'établit pas avoir eu connaissance de cette correspondance à l'occasion de ses fonctions ; qu'en l'état de ces observations, il y a lieu d'écarter des débats les pièces figurant sous les numéros 10-11-17-41-101 et 102 du bordereau de communication de M. X... ; que s'agissant des faits qualifiés par le salarié de harcèlement moral, il ne ressort pas des pièces produites que l'affectation du salarié à des tâches d'exploitation à compter du mois d'octobre 2005 constitue un changement de ses conditions de travail ; qu'il ressort en effet du contrat de travail et de la fiche de fonctions que le salarié a toujours fait partie du pôle organisation et système d'information, tout comme Mme F..., affectée au sein de la même direction, bénéficiant de la même classification conventionnelle, les fonctions de ces deux salariés étant interchangeables en raison de leur connaissance commune de la plate forme informatique AS400 ; qu'il est établi que Mme F... ainsi que M. X... se sont vus confier une partie des tâches d'une autre salariée, Mme G..., en congé de maternité ; que M. X... ne démontre pas cependant avoir été, de ce fait, privé de l'essentiel de ses fonctions, à savoir la gestion de la plate forme informatique ; que de l'embauche en contrat à durée déterminée de M. H... ayant des compétences limitées et destinées précisément à seconder M. X..., ne peut être déduite la privation de ce dernier de ses fonctions de responsable de la plate forme informatique ; que l'employeur justifie par ailleurs avoir associé le salarié au projet ANETO et avoir été contraint de décharger de certaines tâches M. X..., compte tenu des retards pris par celui-ci dans sa mission de suivi de l'outil Track it ; que sur les autres griefs invoqués par le salarié, il convient de relever que le seul refus émis par l'employeur des dates de congés réclamés par le salarié a eu lieu en avril 2007, date de mise en service du projet ANETO, et alors qu'une note de service demandait aux salariés participant à cette mise en oeuvre de ne pas s'absenter au cours de ce mois, que le recrutement d'un salarié sans l'avis de M. X... relève du pouvoir de direction de l'employeur, l'avis de M. X... n'étant pas prévu dans le contrat de travail, que les objectifs ont été fixés au salarié lors des entretiens d'évaluation et après avis conforme de celui-ci, qu'enfin, le harcèlement pendant le préavis invoqué par le salarié a en fait consisté en l'envoi par l'employeur de nombreux courriers afin d'obtenir la restitution par M. X... de son badge d'entrée, de la clef du bureau informatique et du mot de passe permettant d'accéder à sa messagerie professionnelle ; qu'enfin, l'animosité constante et injustifiée de l'employeur ne peut résulter de la seule attestation établie par M. D'H..., relatant que M. Y... avait élevé la voix à l'encontre de M. X... et de lui-même, en constatant une importante erreur ;

Alors, d'une part, que le salarié peut produire en justice, pour assurer sa défense dans le procès qui l'oppose à son employeur, les documents de l'entreprise dont il a connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ; qu'en rejetant des débats les courriers électroniques invoqués par M. X..., au motif qu'il « n'était pas destinataire des documents produits, ne fournit aucune explication quant à leur provenance et n'établit pas avoir eu connaissance de cette correspondance à l'occasion de ses fonctions » (arrêt attaqué, p. 7 in fine), cependant que le fait que le salarié n'ait pas été destinataire des documents en cause et qu'il ne s'explique pas sur leur provenance ne constituait pas un obstacle à leur prise en considération, la cour d'appel a violé l'article 1315 du Code civil ;

Alors, d'autre part, qu'il appartient à l'employeur, qui sollicite le rejet des débats des éléments de preuve produits par le salarié, d'établir que celui-ci n'a pu avoir pris connaissance des documents litigieux à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ; qu'en estimant qu'il incombait à M. X... d'établir qu'il avait pris connaissance des courriers électroniques litigieux à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, la cour d'appel a renversé la charge de la preuve et a violé derechef l'article 1315 du Code civil ;

Alors, enfin, que le motif hypothétique équivaut à un défaut de motif ; qu'en écartant des débats les courriers électroniques invoqués par M. X..., au motif que ces courriers électroniques, qui n'apparaissaient pas dans la boîte de M. Y..., avaient pu être modifiés ou « créés de toutes pièces » par le salarié (arrêt attaqué, p. 7 § 8), la cour d'appel s'est déterminée par une motivation purement hypothétique et a ce faisant violé l'article 455 du Code de procédure civile.

Deuxième moyen de cassation

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de sa demande tendant à la condamnation de la Mutuelle Via santé à lui payer la somme de 27. 759, 31 € à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires, ainsi que la somme de 2. 775, 93 € au titre des congés payés afférents, outre les sommes de 539, 30 € et de 53, 93 € au titre des repos compensateurs et des congés payés afférents ;

Aux motifs que le contrat de travail stipule en l'espèce que la durée du travail du salarié est de 7 heures 45 du lundi au vendredi inclus ; que la répartition de cet horaire dans la journée n'est pas précisée ; qu'il est toutefois indiqué au contrat que « en raison du caractère particulier de l'activité, Philippe X... pourra être amené éventuellement à travailler le samedi ou le soir après 19 h, sans que ces décalages d'horaire ou de jour de travail puissent donner lieu au paiement d'heures supplémentaires » ; que l'accord RTT de 2003 prévoit par ailleurs une durée du travail de 32 heures 56 hebdomadaires répartie par semaine de 31 heures sur quatre jours, la différence entre 31 heures et 32 heures 50 étant regroupée en onze journées de travail par année civile ; que l'accord rappelle en outre que les salariés ne peuvent effectuer des heures supplémentaires sans l'accord exprès préalable de la direction ; que M. X... prétend, d'une part, que l'employeur lui a imposé de se conformer à ses propres horaires de départ, d'autre part, qu'il était de ce fait contraint de travailler de 7 heures à 12 heures et de 14 heures à 19 heures 30, mais qu'il ne produit aucun élément susceptible d'étayer ses allégations ; qu'étant observé que le contrat de travail prévoit expressément la possibilité de décaler l'horaire de travail, de l'envoi par M. X... de mails à 7 heures 14 ou à 20 heures ne peut être déduite sa présence dans l'entreprise jusqu'à 19 heures 30 ou dès 7 heures le matin, générant la réalisation d'heures supplémentaires ; que le salarié ne produit par ailleurs aucun décompte, établi au jour le jour, de ses horaires précis de travail, et se borne à réaliser un calcul basé sur la réalisation, pendant sa période d'activité de 9 heures supplémentaires par semaine ; que c'est donc à juste titre que les premiers juges ont débouté le salarié de ses demandes relatives aux heures supplémentaires, en retenant que celui-ci ne produisait aucun élément propre à étayer ses prétentions ;

Alors, d'une part, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, le juge formant sa conviction au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande ; qu'en rejetant la demande de M. X... en

paiement d'heures supplémentaires, au seul motif approuvé des premiers juges que celui-ci « ne produisait aucun élément propre à étayer ses prétentions », tout en constatant cependant que le salarié se prévalait d'« un calcul basé sur la réalisation, pendant sa période d'activité, de 9 heures supplémentaires par semaine » (arrêt attaqué, p. 9 § 7 et 8), et sans relever que l'employeur avait pour sa part versé le moindre élément aux débats, la cour d'appel, qui a fait reposer la charge de la preuve sur le seul salarié, a violé l'article L. 3171-4 du Code du travail ;

Alors, d'autre part, que les juges du fond doivent examiner, même sommairement, les pièces versées aux débats par les parties à l'appui de leurs prétentions ; que M. X... produisait aux débats une attestation de Mme Marie-José Z... (pièce n° 15 du bordereau annexé à ses conclusions d'appel) qui indiquait qu'il était présent quotidiennement dans l'entreprise dès 7 heures du matin ; que M. X... faisait état de cette attestation dans ses conclusions d'appel (p. 21 § 6), en indiquant qu'elle étayait sa demande en paiement d'heures supplémentaire ; qu'en énonçant par suite que M. X... « ne produisait aucun élément propre à étayer ses prétentions » (arrêt attaqué, p. 9 § 8), sans analyser l'attestation régulièrement produite par celui-ci, la cour d'appel a violé l'article 1353 du Code civil et l'article 455 du Code de procédure civile.

Troisième moyen de cassation

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de sa demande tendant à la condamnation de la Mutuelle Via santé à lui payer la somme de 42. 912 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Aux motifs que pour ce qui concerne le contenu de l'entretien préalable, seule a été évoquée selon la déléguée syndicale l'erreur de comptabilisation de 1. 066 personnes dans les statistiques ; que c'est précisément ce seul fait qui est énoncé dans la lettre de licenciement, la référence faite par l'employeur dans ledit courrier à d'autres faits ayant donné lieu à des avertissements, ou à des erreurs sans autres précisions, ne pouvant être considérée comme l'énoncé de motifs de rupture ; que la procédure de licenciement est donc régulière ; que s'agissant de la légitimité de cette mesure, la lettre de licenciement vise l'insuffisance professionnelle du salarié ; qu'il suffit au demeurant à l'employeur d'invoquer le seul grief d'insuffisance professionnelle, motif parfaitement vérifiable, pour que la lettre de rupture soit dûment motivée ; qu'ainsi que l'ont exactement relevé les premiers juges, l'erreur affectant les éléments statistiques fournis par le salarié se traduisant par la comptabilisation de 1. 066 personnes en trop n'est pas contestée par le salarié ; que l'employeur précise que ce type d'erreur est préjudiciable au bon fonctionnement de l'organisme qui tient compte des statistiques pour déterminer le calcul du coût des risques, le suivi budgétaire et la politique commerciale ; que la lecture des comptes rendus d'entretien annuels d'évaluation et des appréciations portées sur le salarié met en évidence que des carences ont été à plusieurs reprises relevées, notamment des retards, des difficultés d'adaptation, la non atteinte des objectifs et au manque d'implication ; qu'aux termes de ses comptes rendus signés par le salarié, celui-ci admet les critiques formulées ; qu'ainsi, au terme de l'entretien du 26 février 2004, M. X... « a conscience de la nécessité de se ressaisir, afin de rentrer dans une dynamique de progression à tous les niveaux » ; que l'employeur justifie également avoir proposé au salarié diverses formations ; qu'enfin, des avertissements ont été notifiés au salarié, le 19 novembre 2004 à raison d'un oubli ayant entraîné le blocage de l'activité télétransmission, le 19 décembre 2005 à raison de négligences dans la gestion de ses dossiers (retard le 22 mai dans la mise en oeuvre du projet dit « TOUTIP », absence de modification du programme de

sauvegarde des données AS400, erreurs affectant les extractions des statistiques mensuelles) ; qu'en l'état de ces éléments, l'insuffisance professionnelle invoquée par l'employeur est avérée et constitue un motif réel et sérieux de licenciement ;

Alors, d'une part, qu'en affirmant d'abord que le seul fait pouvant être pris en considération au titre des motifs de rupture était l'erreur de comptabilisation de 1. 066 personnes dans les statistiques, les « autres faits ayant donné lieu à des avertissements, ou à des erreurs sans autres précisions, ne pouvant être considérée comme l'énoncé de motifs de rupture » (arrêt attaqué, p. 10 § 3 et 4), puis en estimant que le licenciement de M. X... se trouvait justifié au titre d'une insuffisance professionnelle par « des avertissements qui ont été notifiés au salarié, le 19 novembre 2004 à raison d'un oubli ayant entraîné le blocage de l'activité télétransmission, le 19 décembre 2005 à raison de négligences dans la gestion de ses dossiers (retard le 22 mai dans la mise en oeuvre du projet dit " TOUTIP ", absence de modification du programme de sauvegarde des données AS400, erreurs affectant les extractions des statistiques mensuelles) » (arrêt attaqué, p. 11 § 2), la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les articles L. 1232-1 et L. 1235-3 du Code du travail ;

Alors, d'autre part, que l'insuffisance professionnelle ne présente pas un caractère fautif ; qu'en estimant que le grief d'insuffisance professionnelle invoqué par l'employeur était avéré et constituait un motif réel et sérieux de licenciement, au motif notamment que le salarié avait reçu deux avertissements le 19 novembre 2004 et le 19 décembre 2005 en raison d'un oubli et d'une négligence, la cour d'appel a méconnu le principe susvisé et a violé les articles L. 1232-1 et L. 1235-3 du Code du travail ;

Alors, enfin, que l'ancienneté du salarié doit nécessairement être prise en compte pour apprécier l'existence d'une insuffisance professionnelle ; qu'en estimant que l'insuffisance professionnelle de M. X... était avérée, en raison d'une erreur de saisie informatique révélée dans le courant de l'année 2007, tout en constatant que le salarié avait été embauché par la Mutuelle Via santé en 1998 en qualité de responsable de plate-forme informatique (arrêt attaqué, p. 2 § 3), sans rechercher si l'ancienneté de M. X... n'était pas exclusive d'une insuffisance professionnelle, laquelle n'aurait pas manqué de se révéler beaucoup plus tôt si elle avait existé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de les articles L. 1232-1 et L. 1235-3 du Code du travail.