



**Cour de cassation – Chambre sociale**

**Audience publique du jeudi 10 mai 2012**

**X. c./ Société Nouvelle communication téléphonique**

**Décision déferée** : Cour d'appel de Nîmes du 11 janvier 2011

---

**Sources :**

N° de pourvoi: 11-13884

Publié au bulletin

**Références de publication :**  
<http://www.legifrance.gouv.fr/>

Cassation partielle

---

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

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

Sur le moyen unique :

Vu les articles 9 du code civil et 9 du code de procédure civile ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., qui avait été engagé le 1er septembre 1998 en qualité d'attaché technico-commercial par la société Nouvelle communication téléphonique, a été licencié pour faute grave le 11 septembre 2006 pour avoir fait une utilisation détournée de son ordinateur professionnel en enregistrant des photos à caractère pornographique et des vidéos de salariés prises contre leur volonté ;

Attendu que pour décider que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse et condamner l'employeur au paiement de diverses indemnités à ce titre, l'arrêt énonce que, selon le constat d'huissier, les fichiers incriminés se trouvaient sur le disque dur de l'ordinateur du salarié dans un dossier intitulé "Mes documents" et que dès lors que leur ouverture faite hors la présence de l'intéressé n'était justifiée par aucun risque ou événement particulier justifiant l'atteinte portée à sa vie privée, leur découverte ne pouvait justifier le licenciement ;

Attendu, cependant, que les fichiers créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors que la seule dénomination "Mes documents" donnée à un fichier ne lui confère pas un caractère personnel, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;



**PAR CES MOTIFS :**

**CASSE ET ANNULE**, sauf en ce qui concerne ses dispositions relatives aux rappels d'heures supplémentaires et congés payés afférents, l'arrêt rendu le 11 janvier 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 d'Aix-en-Provence ;

Condamne M. 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 partiellement cassé ;

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

Moyen annexé au présent arrêt :

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux conseils pour la société Nouvelle communication téléphonique

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement de Monsieur X... est dépourvu de cause réelle et sérieuse et d'avoir en conséquence condamné la société NCT à lui verser des indemnités de rupture et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse outre une indemnité au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'à rembourser aux organismes concernés les indemnités de chômage versées au salarié dans la limite de six mois

Aux motifs que « Sauf risque ou événement particulier, l'employeur ne peut ouvrir les fichiers identifiés par le salarié comme personnels contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition qu'en présence de ce dernier ou celui-ci dûment appelé.

En l'espèce, il résulte du constat d'huissier que les fichiers incriminés contenant les photographies à caractère pornographique ainsi que les vidéos des salariés se trouvaient, sur le disque dur de l'ordinateur mis à la disposition de Monsieur X..., dans un dossier "Mes documents". Pourtant, tant le 21 août 2006 que le 24 août 2006, l'employeur et Monsieur Y..., d'une part, l'employeur et l'huissier de justice d'autre part, ont procédé à l'ouverture de ces fichiers hors la présence de Monsieur X..., alors que cette ouverture n'était justifiée par aucun risque ou événement particulier justifiant l'atteinte portée à la vie privée du salarié.

Dès lors, la découverte de ces fichiers ne pouvait justifier le licenciement du salarié pour faute grave. Ainsi le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Compte tenu de l'âge du salarié (33 ans à la date de son licenciement) de son salaire moyen (3.383,47 euros), et de son ancienneté (9 ans) au moment de la rupture et du fait qu'après avoir perçu des indemnités de chômage, il est depuis le 12 juin 2007 immatriculé au registre du commerce et des sociétés au titre d'une activité de commerce en ligne qui lui assure des revenus moindres que ceux dont il bénéficiait en



qualité de salarié de la société NCT, il lui sera alloué une indemnité de 40 608 euros en application de l'article L1235-3 du Code du travail.

En outre, il est fondé à réclamer une indemnité de licenciement pour un montant 3.042 euros (3380 X 1110 X 9).

Le jugement déféré sera par ailleurs confirmé s'agissant des sommes allouées à Monsieur X... au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, du rappel de salaire relatif à la mise à pied et des congés payés afférents »

Alors que les fichiers créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, de sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que les fichiers litigieux, s'ils contenaient des photos et des vidéos personnelles, se trouvaient classés dans un dossier intitulé "Mes documents", sans autre précision permettant de l'identifier comme étant personnel ; qu'en jugeant néanmoins que l'employeur n'était pas en droit de les ouvrir hors la présence du salarié, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations en violation des articles 9 du Code Civil, 9 du Code de procédure civile et L 1121-1 du Code du travail.

