

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Cour de cassation
Chambre sociale
25 octobre 2017

N° de pourvoi: 16-11173

M. Huglo (conseiller doyen faisant fonction de président), président
SCP Boullez, SCP Nicolaý, de Lanouvelle et Hannotin, avocat(s)

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

Sur le moyen unique :

Attendu selon l'arrêt attaqué (Douai, 27 novembre 2015), que Mme X..., engagée à compter du 3 octobre 2005 par la société YBC, employée à la date de son licenciement par la société Helpevia en qualité de responsable de région Nord-Picardie-Champagne-Nord-Est, a reçu un avertissement le 12 novembre 2009, été convoquée le 7 juillet 2010 à un entretien préalable à une sanction disciplinaire puis convoquée à nouveau le 23 à un entretien préalable à un licenciement avec mise à pied conservatoire et licenciée pour faute grave par lettre du 28 juillet 2010 ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de la condamner à payer à sa salariée un rappel de salaire sur mise à pied conservatoire, les indemnités de rupture et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et irrégularité de la procédure, alors selon le moyen:

1°/ que, sous couvert d'apprécier l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, il n'est pas au pouvoir du juge prud'homal de décider que la sanction du licenciement disciplinaire est proportionnée aux fautes du salarié dont il retient l'existence ; qu'en affirmant que le licenciement constituerait une sanction disciplinaire disproportionnée, après avoir constaté que la salariée a commis deux fautes en détournant à son usage personnel, tant l'ordinateur que la carte de péage qui avaient été mis à sa disposition par l'entreprise, la cour d'appel a méconnu l'étendue de ses pouvoirs, en violation des articles L. 1235-3, L. 1235-5 et L. 1333-3 du code du travail ;

2°/ que lorsque le juge du fond a déclaré sans cause réelle et sérieuse un licenciement disciplinaire en raison de sa sévérité excessive au regard des faits retenus à l'encontre de l'intéressé, il appartient au juge de cassation, saisi d'un moyen contestant cette appréciation portée par le juge du fond, de vérifier que les sanctions moins sévères que l'employeur aurait pu prononcer n'étaient pas hors de proportion avec les faits reprochés ; qu'en se déterminant sur la seule affirmation d'une sanction disproportionnée, après avoir reconnu l'existence des fautes disciplinaires imputées au salarié, la cour d'appel qui n'a pas expliqué en quoi les autres sanctions que l'employeur aurait pu prononcer, en l'état des fautes avérées du salarié, n'étaient pas hors de proportion avec les faits reprochés, a, subsidiairement, privé sa décision de base

légale au regard des articles L. 1235-3 et L. 1235-5 du code du travail ;

3°/ qu'en s'abstenant, à tout le moins, de préciser en quoi une telle sanction serait disproportionnée avec la faute, ou injustifiée, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ que la seule utilisation abusive par le salarié de l'ordinateur mis à sa disposition par l'employeur constitue une faute grave justifiant son licenciement disciplinaire sans que l'employeur soit tenu de rapporter la preuve de l'illicéité du contenu des fichiers téléchargés sur internet ou de l'existence d'un piratage ; qu'en exigeant de l'employeur qu'il démontre que les fichiers téléchargés sur internet provenaient d'un piratage ou présentaient un caractère illicite, après avoir constaté qu'un tel chargement de données, par son ampleur, présente un caractère abusif, la cour d'appel qui a décidé que la faute imputée à la salariée, ne justifiait pas son licenciement disciplinaire, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, en violation de l'article L. 1221-1 du code du travail, ensemble les articles L. 1235-3 et L. 1235-5 du code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 1235-1 du code du travail qu'il appartient au juge d'apprécier non seulement le caractère réel du motif du licenciement disciplinaire mais également son caractère sérieux ; que la cour d'appel a pu estimer que l'utilisation parfois abusive de la carte de télépéage mise à la disposition de la salariée et le téléchargement sur l'ordinateur portable de fichiers personnels volumineux n'étaient pas constitutifs d'une faute grave, et, exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, a décidé dans l'exercice de son pouvoir souverain, qu'ils n'étaient pas constitutifs d'une cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Helpevia aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer la somme de 3 000 € à Mme X... ;

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