

COUR DE CASSATION
Ch. soc. 11 avril 2008

Pourvoi n° 07-40896
Président : M. CHAUVIRE

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 (Grenoble, 20 décembre 2006), que M. X..., qui était employé en dernier lieu en qualité de directeur "activité moules" par la société Sepal, a été licencié pour faute grave le 27 mai 2004 ;

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de ses demandes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que le salarié jouit en principe dans et à l'extérieur de l'entreprise de sa liberté d'expression, sous réserve de l'abus de droit ; que cette liberté ne peut subir de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; que le courrier électronique qu'il était reproché au salarié d'avoir expédié en sa qualité de directeur déchu de ses fonctions, ne révélait aucun abus de sa liberté d'expression ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 120-2 du code du travail ;

2°/ qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que le contenu de ce courrier électronique ne faisait que traduire la rupture de la confiance entre le directeur général et M. X..., rupture de confiance dont la cour d'appel a encore constaté qu'elle était imputable à l'employeur ; qu'en jugeant constitutif d'une cause réelle et sérieuse ledit envoi au seul motif qu'il avait été adressé à d'autres qu'aux supérieurs hiérarchiques de M. X... quand cette seule circonstance ne caractérisait aucunement l'abus par le salarié de sa liberté d'expression, la cour d'appel a de nouveau violé l'article L. 120-2 du code du travail ;

3°/ qu'en ne s'expliquant pas sur les destinataires de cet envoi quand le salarié soutenait qu'il n'avait été adressé qu'aux seules personnes associées à la bonne marche de l'entreprise, susceptibles de réagir et de motiver le restant des équipes aux fins de protéger au mieux les intérêts de l'entreprise, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1134 du code civil, L. 120-2, L. 122-14-3 et L. 122-14-4 du code du travail ;

4°/ que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que la société Sepal avait

gravement méconnu ses obligations contractuelles à l'égard de M. X... ; qu'en ne tenant pourtant aucun compte des circonstances à l'origine des faits reprochés au salarié, qui étaient pourtant de nature à priver de tout caractère fautif les propos tenus par lui, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil, L. 122-14-3 et L. 122-14-4 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé que le salarié avait adressé à des membres du personnel ne faisant pas partie de ses supérieurs hiérarchiques un message électronique dans lequel il remettait en cause sa situation au sein de l'entreprise telle qu'elle avait été déterminée, contre son gré, par les nouveaux dirigeants, et qui a fait ressortir qu'il avait ainsi tenté d'impliquer des subordonnés dans le conflit, a exactement décidé que ce comportement de l'intéressé était fautif et retenu, dans l'exercice du pouvoir qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du code du travail, qu'il constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

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 onze avril deux mille huit.