

**COUR DE CASSATION**  
Chambre sociale  
Audience publique du 16 juin 2009

N° de pourvoi : 08-40900  
M. Chauviré

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 22 mai 1986 par la société France Galva en qualité d'agent commercial ; que son contrat de travail a été repris, à compter du 1er janvier 1993, par la société Y... métal puis transféré à la société Conimast international (la société) le 15 décembre 1993 ; qu'il a été licencié pour faute grave le 23 janvier 2004 ;

Attendu que pour dire que la rupture reposait sur une cause réelle et sérieuse et non sur une faute grave, l'arrêt infirmatif énonce que l'intéressé a travaillé dans différentes sociétés du groupe ; qu'il a été en contact pendant diverses périodes avec les interlocuteurs cités dans la présente procédure, de sorte que son licenciement n'a revêtu ni un caractère d'urgence, ni celui d'une faute grave ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations, d'une part, qu'à compter de l'arrivée en septembre 2000 de M. Y... à la tête de la société le salarié avait critiqué ouvertement la politique commerciale de l'entreprise et que ce désaccord et son refus de tout lien hiérarchique avaient entraîné une désorganisation au sein de celle-ci, d'autre part, qu'au mois d'octobre 2003, le salarié avait emporté à son domicile, sans autorisation de son employeur, un ordinateur portable contenant des informations confidentielles qu'il avait détournées sur son adresse internet personnelle, ce dont il se déduisait que son comportement était de nature à rendre impossible son maintien dans l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 19 décembre 2007, 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 Versailles ;

Condamne M. X... aux dépens ;

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 seize juin deux mille neuf.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me BLONDEL, avocat aux Conseils pour la société Conimast international

Il est reproché à l'arrêt infirmatif sur ce point attaqué d'avoir décidé que les faits reprochés à Monsieur Alexandre X... ne constituent pas une faute grave mais une cause réelle et sérieuse de licenciement et d'avoir condamné la société CONIMAST INTERNATIONAL à lui verser la somme de 21 470, 55 euros à titre d'indemnité de préavis, celle de 2 506, 29 euros à titre de congés payés sur préavis et celle de 80 142, 35 euros à titre d'indemnité de licenciement ;

AUX MOTIFS QUE M. X... a été embauché successivement par la SARL GALVA LORRAINE, la SA FRANCE GALVA suivant contrat d'agent commercial du 22 mai 1986, puis fait l'objet d'une reprise de son contrat, en janvier 1993, dans le cadre d'une fusion, par la SA Y... METAL en qualité de Directeur Commercial ; que son contrat de travail est alors signé le 2 décembre 1992 par M. José Y..., Président du Directoire, son ancienneté étant reconnue à compter du 29 janvier 1981 ; que ce contrat, par acte du 15 décembre 1993 est transféré à la SA CONIMAST INTERNATIONAL dont le Président du Directoire est également M. José Y... puis modifié par avenant du 28 août 2000 signé par M. A..., nouveau Président du Directoire, ramenant le délai du préavis de rupture à 3 mois et fixant l'indemnité conventionnelle de licenciement à celle de la Convention collective ; qu'après plusieurs manifestations de désaccord sur la politique commerciale de l'entreprise avec M. Yves Y..., nouveau PDG de la société, Monsieur X... a fait l'objet d'un licenciement par lettre du 23 janvier 2004 signée par le PDG M. Yves Y..., laquelle fixe les limites du présent litige dans les termes suivants :

- 1)- ne pas avoir accepté la désignation de M. Y. Y... en qualité de PDG de la Sté à compter du 1er septembre 2000 et avoir perdu la qualité de mandataire social comme membre du Directoire, de ne pas reconnaître l'efficacité de la nouvelle politique commerciale faisant suite à la réorganisation de l'entreprise.
    - " répandre vos critiques à mon encontre "
    - " émettre des critiques personnelles et calomnieuses "
  - 2)- ne pas accepter les règles dont il ne décide plus, et se dire victime d'un harcèlement ayant une répercussion sur sa santé,
    - tenter vainement de te déstabiliser dans l'entreprise,
    - avoir adressé le 14 novembre 2003 un courrier calomnieux aux principaux actionnaires du groupe
  - 3)- une attaque répétée de la politique de l'entreprise et des attaques personnelles mensongères -une volonté de démotiver les équipes, lesquelles souffrent de plus en plus de votre vindicte (à l'égard de M. Y...) et une atteinte à l'obligation de réserve
  - 4)- lors de son absence pour maladie du 13 octobre au 31 décembre 2003 avoir conservé par devers lui, sur un ordinateur portable appartenant à l'entreprise, de nombreux fichiers, et à compter du 15 octobre détourné sur son adresse internet des fichiers confidentiels appartenant à l'entreprise, concernant les statistiques de vente des produits et la politique de fixation des prix
- " Ce comportement délibéré relève de fautes graves et suscite une perte de confiance totale " ;

AUX MOTIFS ENCORE QUE la perte de confiance ne peut constituer une cause de licenciement qu'à la condition d'être fondée sur des griefs rendant impossible la poursuite du contrat de travail, qu'en l'espèce l'employeur produit aux débats un nombre important d'attestations régulières confirmant l'existence d'une animosité constante de M. X... à l'égard de M. Y. Y... ; que par attestation du 26 janvier 2004 M. P. B... directeur administratif expose :

« pendant 8 ans, à compter de 1991 j'ai été témoin de l'animosité de M. X... à l'encontre de l'ensemble de la famille Y... qui contrôlait le groupe et en particulier à l'encontre de M Y Y.... Il parlait de ce dernier en des termes peu flatteurs chaque fois que son nom était évoqué et fustigeait son ancien dirigeant tant en présence de ceux qui l'avaient côtoyé au sein des diverses entreprises qu' » en présence d'intervenants extérieurs " ... attitude qui semblait relever d'un règlement de compte ou dictée par une jalousie malade visant à vouloir systématiquement déconsidérer M. Y. Y... " ; que M. Patrick C..., Directeur, expose que « M. X... (a été) convaincu que sous sa totale autorité le service commercial est le principal moteur et que le reste de l'entreprise doit s'adapter. Cette grave erreur de jugement a entraîné CONIMAST au bord du dépôt de bilan " : que Mme S. D... expose « j'ai toujours eu le sentiment que M. X... appréhendait le retour de M Y..... la politique du directoire dont faisait alors partie M X... et celle de M. Y... étaient opposées. A. X... n'a jamais accepté le fait de ne plus être le « dirigeant » de la société. Il prenait toujours plaisir à faire des réflexions désagréables concernant M. Y. Y... et n'hésitait même pas à m'en faire alors que je suis la secrétaire de M. Y... (il faisait état du différend existant entre les deux frères Y...) ; que par ailleurs M. Y. Y... produit des échanges de lettres entre lui-même et M. X... attestant de leur désaccord présent et ancien, telle un long courrier de M. X... à M. Y. Y... daté du 25 septembre 2000, traduisant avec précision le regret de l'appelant pour avoir perdu un peu de son pouvoir dans l'entreprise et manifestant également la volonté d'un rapprochement ; que M. X... produit pour sa part deux attestations signées de M. J. D. E.... du 11 janvier 2003, de M. Alain F... du 23 octobre 2003 et une lettre, à titre de renseignement, de M. S. G... du 14 octobre 2003, ainsi qu'une attestation de M H... ;

ET AUX MOTIFS ENFIN QU'il résulte de l'ensemble des attestations et lettres ci-dessus rappelées que le mauvais climat régnant dans l'entreprise relevait de plusieurs facteurs dont M. X... avait la complète connaissance compte tenu de sa longue carrière dans, les divers établissements et entreprises qu'il a fréquentés à compter de son premier recrutement ; que toutefois il fait état en connaissance de cause des désaccords entre les entreprises de la famille Y... et des clivages entre leurs partisans mais n'établit d'aucune façon avoir été victime d'un harcèlement de l'employeur ; qu'en revanche il apparaît qu'il a affronté directement et volontairement la direction en manifestant son désaccord avec la nouvelle politique commerciale à compter de l'arrivée de M. Y. Y..., lequel rompait avec les idées qu'il avait fait prévaloir jusqu'alors ; que ce désaccord a présenté des effets destructeurs dès lors qu'aucune concertation ne s'est établie et que manifestement tous les échelons du personnel ont eu connaissance de l'opposition entre M. K SS et M. Y. Y..., refusant le lien hiérarchique-pour des raisons purement techniques selon lui-et ne se privant pas de multiplier les incidents, traduisant ainsi le désaccord des personnes ; que ces incidents, qui auraient pu être évités, au moins partiellement, ne pouvaient que nuire à l'entreprise, compte tenu de leurs proportions et conduire à une désorganisation justifiant un licenciement pour faute ; que les lettres adressées aux principaux actionnaires ne traduisaient qu'un désaccord déjà connu dans les directions et le groupe, ne modifiant pas situation ; qu'en dernier lieu l'appelant soutient avoir reçu l'autorisation d'emporter à son domicile un ordinateur portable contenant des informations essentielles pour les échanges commerciaux mais ne produit à cet effet qu'un document périmé de l'année 2000, ne correspondant pas aux nouvelles règles de contrôle actuelles dans

l'entreprise ; que ce fait est donc également fautif ; que la Sté CONIMAST INTERNATIONAL soutient que les faits reprochés à M. X... sont constitutifs d'une faute grave ; qu'une telle faute suppose normalement l'impossibilité de maintenir le salarié dans l'entreprise à compter de son licenciement ; qu'en l'espèce Monsieur X... a travaillé dans différentes sociétés du groupe, a été en contact pendant diverses périodes avec les interlocuteurs cités dans la présente procédure, de telle sorte que son licenciement n'a revêtu ni un caractère d'urgence, ni celui d'une faute grave ;

ALORS QUE la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du contrat pendant la durée du préavis ; qu'en l'espèce, pour écarter l'existence d'une faute grave de Monsieur X..., la Cour considère que le salarié a travaillé dans différentes sociétés du groupe, a été en contact pendant diverses périodes avec les interlocuteurs cités dans la procédure, de telle sorte que son licenciement n'a revêtu ni un caractère d'urgence, ni celui d'une faute grave ; qu'en statuant ainsi, bien qu'elle ait constaté que Monsieur X..., cadre de haut niveau, avait affronté directement et volontairement la direction en manifestant son désaccord avec la nouvelle politique et refusait le lien hiérarchique, que ce désaccord porté à la connaissance de l'ensemble du personnel avait des effets destructeurs, que les incidents répétés pouvaient nuire à l'entreprise et conduire à sa désorganisation et que le salarié avait, de surcroît dans ce contexte tendu, emporté à son domicile un ordinateur portable contenant des informations essentielles pour les échanges commerciaux de l'entreprise, ce qui caractérisait bien l'existence d'une faute grave rendant impossible la poursuite du contrat de travail même pendant la courte période du préavis, la Cour d'appel de PARIS ne tire pas les conséquences légales de ses propres constatations et viole les articles L 1234 – 1 (ancien article L. 122-6), L 1234 – 4, L 1234 – 5, L 1234 – 6 (ancien article L. 122-8) et L 1234 – 9 (ancien article L. 122-9) du Code du travail.