

COUR DE CASSATION

Chambre sociale

22 septembre 2009

N° de pourvoi : 08-41873

Président : M. CHAUVIRE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Donne acte à M. X... du désistement partiel de son pourvoi en ce qu'il est dirigé contre l'ASSEDIC d'Aquitaine ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 26 février 2008), que M. X... engagé par la société Fournès à compter du 9 mai 1979 a été licencié pour faute lourde le 19 juillet 2005 ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de retenir que son licenciement est fondé sur une faute grave alors, selon le moyen :

1°/ que la preuve de la faute grave, privative des indemnités de rupture, incombe à l'employeur ; que la croyance, même légitime, de l'employeur en un détournement de données confidentielles n'équivalant pas à la preuve de l'existence d'un tel manquement, la cour d'appel a violé les articles L. 1234 1, L. 1234 5 et L. 1234 9 du code du travail ;

2°/ que de la même façon, en retenant à la charge du salarié le fait d'avoir emporté hors de l'entreprise des documents confidentiels appartenant à l'employeur, après avoir relevé que, si le contenu exact des documents emportés n'était pas connu avec certitude, le salarié ne s'expliquait pas sur leur nature et qu'il s'agissait «nécessairement» de documents de travail, la cour d'appel a méconnu les règles gouvernant la charge de la preuve et violé les articles L. 1234 1, L. 1234 5 et L. 1234 9 et L. 1235 1, alinéa 2, du code du travail ;

3°/ que ne constituent pas une faute et, a fortiori, une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis, les simples soupçons pesant sur la loyauté de l'intéressé, suspecté de détournement de données confidentielles relatives aux travaux en cours, et ce quand bien même ces soupçons auraient été alimentés par un comportement anormal ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1232 1, L. 1234 1, L. 1234 5 et L. 1234 9 du code du travail ;

4°/ qu'en retenant la faute grave tirée d'un détournement de données confidentielles après avoir constaté que l'intention de nuire n'était pas établie, cependant que, s'agissant d'un grief mettant en cause la loyauté du salarié, l'intention de nuire était un élément constitutif de la faute grave, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les articles L. 1234 1, L. 1234 5 et L. 1234 9 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a constaté que des salariés avaient vu M. X... cacher des documents et procéder à l'enregistrement de données informatiques qu'il imprimait pour les

emporter hors de l'entreprise et que, lorsqu'il avait été invité par l'employeur, informé de son comportement anormal, à présenter le contenu de son cartable, il en avait retiré divers documents relatifs à des recherches en cours ; qu'en l'état de ces constatations, elle a pu décider, abstraction faite des motifs surabondants critiqués par les première et deuxième branches, que le comportement du salarié rendait impossible son maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave, peu important que l'intention de nuire de l'intéressé n'ait pas été établie ; 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 vingt-deux septembre deux mille neuf.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Haas, avocat aux Conseils pour M. X....

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué D'AVOIR déclaré le licenciement de M. X... justifié par une faute grave et, en conséquence, D'AVOIR débouté ce dernier de toutes ses demandes, à l'exception de celle relative à l'indemnité compensatrice de congés payés ;

AUX MOTIFS QUE le motif de rupture doit reposer sur des éléments matériellement vérifiables ; qu'en l'occurrence, il appartient à l'employeur, qui licencie pour faute lourde, de rapporter la preuve de la réalité et de l'importance des griefs allégués, ainsi que de caractériser l'intention de nuire du salarié à l'encontre de son employeur et de l'entreprise ; que la société Z... soutient qu'elle a été alertée des faits qu'elle reproche à M. X... et à M. A..., responsable commercial dans le même service, par une ancienne salariée qui avait démissionné, Mme B..., épouse C..., technicienne bureau d'études, qui a confirmé ses propos par une attestation en date du 24 mai 2005, puis par M. D..., responsable équipement hospitalier ; que, dans son attestation, Mme B..., qui, de son bureau, pouvait voir celui de M. X..., a dénoncé le comportement des deux salariés, leur changement d'attitude, et notamment sa "surprise de les voir toujours parler à voix basse", les propos tenus "qu'ils travaillaient pour eux maintenant", l'utilisation de clés USB qu'ils mettaient ensuite dans leur poche, mais aussi de les voir cacher des documents et changer de conversation à son arrivée ; que, pour sa part, M. D... a déclaré, dans son attestation, avoir vu, le 10 juin 2005, M. X... et un autre salarié, M. E..., devant l'ordinateur de dessin en service, une clé USB y étant connectée, dans le bureau CAO mécanique du bureau d'études et entendu, au cours des derniers mois, M. X... dire au téléphone à des interlocuteurs que la société allait déposer le bilan dans les jours ou semaines suivantes ; que ces attestations sont corroborées par les attestations de deux autres salariés, M. F..., technicien, et Mme G..., responsable qualité ; que le premier déclare que certains jours, des clés USB étaient placées sur l'ordinateur de M. X... et qu'il a vu, une fois, celui-ci imprimer des documents à son ordinateur et les mettre dans son cartable ; que Mme G... a indiqué que M. X... et M. A... lui ont dit qu'ils arrêtaient le développement du pousse-seringue et qu'ils se sont mis à développer un appareil à perfusion, que M. X... avait l'habitude de

sauvegarder son travail sur une clé USB qu'il mettait dans sa poche ou dans sa sacoche, et de tenir à jour des cahiers qu'il rangeait dans son cartable, que les deux salariés répétaient que la société allait faire faillite et qu'elle les a vus calculer leur "future prime de licenciement" ; qu'elle confirme les faits du 10 juin 2005 ; qu'il convient de constater que les faits décrits dans les attestations susvisées qui ne sont pas contestées autrement que pour dénier les faits reprochés, décrivent le comportement anormal et suspect de M. X... qui travaillait sur la conception d'un appareil nouveau et les stratagèmes de celui-ci et de M. A... ; que ces faits tendent à démontrer que M. X... copiait des données informatiques auxquelles il avait accès pour son propre compte, effectuant un travail avec cet autre salarié, à l'insu de l'employeur et en se cachant de ses collègues ; que, toutefois, si les deux salariés ont pu dire à ceux-ci que l'entreprise allait déposer le bilan, il n'est apporté aucun élément précis sur une telle divulgation à des tiers extérieurs à l'entreprise, comme allégué par l'employeur ; qu'en outre, lors de la mise à pied conservatoire le 10 juin 2005, l'employeur a demandé à M. H... d'ouvrir sa sacoche, ce qu'il a accepté de faire en présence de M. I..., directeur technique, et de Mme J..., déléguée du personnel appelée par les parties, qui en ont attesté ; que, dans son attestation, M. I... a déclaré qu'à l'ouverture du cartable, nous avons constaté qu'il contenait la totalité des documents plans, schémas, nomenclature composants ... du développement de la carte électronique du nouvel appareil en étude. Ces documents ont été récupérés par M. Z...." ; que la société Z... produit à l'appui une liste des documents contenus dans la sacoche, liste qui n'est pas signée, qui ne porte pas le nom de son auteur et qui est, dès lors, contestée, à juste titre, par M. X... ; que dans une attestation datée du 3 février 2006 produite par l'employeur, Mme J... rapporte notamment que M. X... a dit "que le contenu était les recherches en cours, qu'il les emmenait le soir, chez lui pour travailler sur internet. (...) Dans ce cartable, il y avait deux cahiers servant à noter le déroulement des recherches et des notes concernant les produits utilisés, des papiers libres (...). Quant aux documents saisis, je ne peux affirmer leur teneur, ignorant totalement les recherches en cours d'étude et sur quel produit" ; que M. X..., qui conteste les griefs reprochés, soutient que, de fait, la société remet en cause des méthodes de travail appliquées de longue date dont l'employeur avait connaissance, que la société Z... se contente de lui faire un procès d'intention sans aucune démonstration des griefs, que les témoignages versés aux débats par l'employeur n'établissent que la matérialité de l'utilisation d'une clé USB, ce qu'il ne conteste pas et qui ne saurait caractériser le détournement de données informatiques, alors que l'employeur lui demandait de conserver par-devers lui une sauvegarde sur disquettes des programmes, que la présence de documents dans sa sacoche s'explique par le fait qu'au même titre que ses collègues, il avait l'habitude de travailler à son domicile ; qu'il conteste également avoir fait courir des rumeurs de dépôt de bilan de la société ; que, toutefois, hormis les éléments de procédure prud'homale concernant M. A... et M. E... et l'attestation d'un fournisseur qui n'apporte pas d'élément sur les griefs du licenciement de M. X..., celui-ci verse aux débats uniquement deux attestations datées des 22 décembre 2005 et 31 janvier 2006 de Mme J... à l'appui de sa contestation ; que, dans ses attestations, celle-ci mentionne que M. X... a remis à l'employeur quelques documents concernant le développement en cours qu'il utilisait à son domicile pour travailler sur internet et qu'il a dit à l'employeur qu'avec son accord, il téléchargeait pour travailler à son domicile, ne disposant pas de connexion à internet sur son poste de travail ; qu'elle précise que les cahiers et documents concernaient des composants électroniques et des connecteurs, ce qui vient en contradiction de ce qu'elle a déclaré dans son attestation susvisée, faite à l'employeur ; qu'enfin, elle affirme que M. Z... avait demandé à M. X... de conserver une sauvegarde des programmes en cours pour la sécurité de la société ; que la société Z... conteste ces déclarations et produit l'attestation de Mme K..., responsable administrative, indiquant que les sauvegardes sont faites chaque jour par l'employeur, sans nécessité d'enregistrement sur des supports personnels ; qu'en outre, l'employeur réplique que, s'agissant de la conception de

produits électroniques, les ordinateurs ne sont pas connectés en réseau et à internet, sauf un, ce qui n'est pas discuté, pour des raisons de sécurité et de confidentialité, ce qui est compréhensible lorsque le salarié travaille sur un matériel en cours d'élaboration ; que, par ailleurs, M. H... ne peut à la fois reprocher à la société Z... de n'avoir pas versé aux débats les documents récupérés dans sa sacoche et invoquer l'attestation du 31 janvier 2006 de Mme J... qui déclare que M. Z... a restitué à M. X... "une bonne partie des documents qui étaient dans son cartable" ; qu'il en résulte que si le contenu exact des documents et cahiers qui se trouvaient dans la sacoche du salarié n'est pas connu avec certitude, il convient de constater que M. X... ne s'explique pas plus sur ces documents en sa possession qui étaient nécessairement des documents de travail, propriété de l'employeur ; que, dans ces conditions, il apparaît que si le dénigrement par fausses rumeurs auprès de tiers extérieurs à l'entreprise n'est pas établi, le comportement suspect de M. X..., dénoncé auprès de l'employeur, par ses propres collègues de travail, qui ont constaté que le salarié enregistrait de façon anormale des données informatiques de travaux en cours qu'il gardait par devers lui et qui cachait à leur vue une partie des travaux qu'il effectuait, de concert avec un autre salarié, établissent que l'employeur a pu légitimement croire qu'il avait ou était en train de détourner des données confidentielles sur les travaux en cours, ce qu'a confirmé le contenu du cartable sans qu'il ne puisse être affirmé qu'elles auraient été utilisées hors de l'entreprise, l'intention de nuire n'étant, dès lors, pas justifiée ; qu'il s'ensuit qu'en égard à la gravité des faits reprochés ainsi établis, le maintien du salarié dans l'entreprise s'avérait impossible ;

ALORS, en premier lieu, QUE la preuve de la faute grave, privative des indemnités de rupture, incombe à l'employeur ; que la croyance, même légitime, de l'employeur en un détournement de données confidentielles n'équivalant pas à la preuve de l'existence d'un tel manquement, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

ALORS, en deuxième lieu, QUE, de la même façon, en retenant à la charge du salarié le fait d'avoir emporté hors de l'entreprise de documents confidentiels appartenant à l'employeur, après avoir relevé que, si le contenu exact des documents emportés n'était pas connu avec certitude, le salarié ne s'expliquait pas sur leur nature et qu'il s'agissait « nécessairement » de documents de travail, la cour d'appel a méconnu les règles gouvernant la charge de la preuve et violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 et L. 1235-1, alinéa 2, du code du travail ;

ALORS, en troisième lieu, QUE ne constituent pas une faute et, a fortiori, une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis, les simples soupçons pesant sur la loyauté de l'intéressé, suspecté de détournement de données confidentielles relatives des travaux en cours, et ce quand bien même ces soupçons auraient été alimentés par un comportement anormal ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

ALORS, en quatrième lieu, QU'en retenant la faute grave tirée d'un détournement de données confidentielles après avoir constaté que l'intention de nuire n'était pas établie, cependant que, s'agissant d'un grief mettant en cause la loyauté du salarié, l'intention de nuire était un élément constitutif de la faute grave, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail.