

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR DE CASSATION
Chambre sociale
Audience publique du 2 février 2011

N° de pourvoi : 09-72313

Président : M. BAILLY

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Colmar, 6 mars 2008), que M. X..., qui avait été engagé par la société Piscines Waterair en qualité de téléacheteur suivant contrat à durée déterminée du 2 mai au 28 octobre 2005, a été licencié pour faute grave le 29 juillet 2005 pour avoir, dans un courriel adressé à sa compagne, insulté sa hiérarchie et annoncé son absence à son poste de travail l'après-midi, malgré une précédente sanction disciplinaire pour absence injustifiée ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts au titre de la rupture ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande alors, selon le moyen :

1°/ que si l'employeur a le pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel pendant le temps de travail, il ne peut mettre en oeuvre un dispositif de surveillance clandestin et à ce titre déloyal ; que M. X... faisait valoir, en ses écritures d'appel, délaissées de ce chef, que l'employeur n'avait pu prendre connaissance du courriel litigieux que par la mise en oeuvre d'un ordre de transmission automatique dont ni l'existence, ni le moyen de le neutraliser, n'avaient été portés à sa connaissance ; que la cour d'appel qui n'a pas répondu à ce chef pertinent des écritures d'appel de M. X..., dont était susceptible de se déduire l'illicéité des moyens de preuve avancés par l'employeur à son encontre, a entaché son arrêt d'un défaut de réponse à conclusions et l'a privé de motif en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée et au secret des correspondances dont l'employeur ne peut prendre connaissance ni utiliser à son encontre ; que la cour d'appel ne pouvait écarter le caractère privé du courriel litigieux, tel que le revendiquait M. X..., par un motif inopérant déduit de ce que celui-ci avait été involontairement communiqué à un tiers, sans s'expliquer sur son objet et sa destinataire ; qu'en l'état, elle a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article 9 du code de procédure civile, de l'article 9 du code civil et de l'article L.1121-1 du code du travail ;

3°/ qu'un fait de la vie personnelle ne peut justifier un licenciement disciplinaire ; que la cour d'appel ne pouvait qualifier de faute grave l'injure non individualisée contenue dans un courriel destiné à un tiers dans l'entreprise sans caractériser le trouble suscité en celle-ci ; qu'à défaut, elle a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1243-1 du code du travail ;

4°/ que le fait pour un salarié de s'en tenir aux prescriptions d'un médecin qu'il a consulté n'a pas un caractère fautif, en l'absence d'un certificat de complaisance ; que la cour d'appel qui constate que l'absence, même annoncée, de M. X..., a été justifiée par la production d'un certificat médical ne pouvait à nouveau, sans priver sa décision de toute base légale au regard de l'article L. 1243-1 du code du travail, déduire de cette absence l'existence d'une faute grave sans caractériser le caractère complaisant du certificat médical produit par M. X... ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel, qui, sans avoir à entrer dans le détail de l'argumentation des parties, a relevé que le courriel litigieux avait été malencontreusement transmis par le salarié en copie à une salariée de l'entreprise, a constaté que l'employeur en avait eu connaissance par le fait même de l'intéressé ;

Attendu, ensuite, que le message, envoyé par le salarié aux temps et lieu du travail, qui était en rapport avec son activité professionnelle, ne revêtait pas un caractère privé et pouvait être retenu au soutien d'une procédure disciplinaire à son encontre ;

Attendu, enfin, que la cour d'appel, qui a relevé que le salarié avait ainsi insulté son employeur et annoncé son absence non autorisée alors même qu'il venait de faire l'objet d'une mise à pied disciplinaire pour des absences injustifiées, a pu, sans avoir à effectuer une autre recherche, retenir que le comportement du salarié justifiait la rupture immédiate de son contrat ;

Que le moyen, qui n'est fondé dans aucune de ses branches, doit être rejeté ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

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