

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
ARRET DU 22 OCTOBRE 2015

Répertoire Général n° 10/01226

ARRET :

- CONTRADICTOIRE

- prononcé par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile.

- signé par Madame Catherine METADIEU, présidente et par Madame Véronique FRADINBESSERMAN, greffier présent lors du prononcé.

FAITS ET PROCEDURE

Monsieur X a été engagé par la Société JEFF de BRUGES par un contrat à durée indéterminée à compter du 03 novembre 2008, en qualité d'approvisionneur. Sa rémunération mensuelle brute s'est établie en dernier lieu à 3642 euros.

Monsieur X s'est vu notifier une mise à pied conservatoire le 27 septembre 2010. Convoqué à un entretien préalable fixé le 13 octobre 2010, Monsieur X a été licencié pour faute grave le 29 octobre 2010. L'entreprise compte plus de 10 salariés. La relation de travail est régie par la Convention Collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants distributeurs de levure du 01 janvier 1985.

Contestant son licenciement, Monsieur X a saisi le Conseil de Prud'hommes de MEAUX d'une demande tendant en dernier lieu à dire son licenciement sans cause réelle et sérieuse, lui octroyer les indemnités de rupture (préavis (congés payés afférents) et indemnité de licenciement), ainsi qu'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, outre 3 500 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Par décision en date du 04 juin 2012, le Conseil de Prud'hommes a requalifié le licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse, et condamné la Société au paiement des sommes suivantes : 10 926 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, 1 092 euros au titre des congés payés afférents, 2185, 20 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, 900 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile, Monsieur X a été débouté de ses autres demandes.

Monsieur X a interjeté appel de cette décision et sollicite, aux termes de ses dernières écritures, que son licenciement soit reconnu dépourvu de cause réelle et sérieuse, et que la Société JEFFE BRUGES DIFFUSION soit condamnée au paiement des sommes suivantes :

- 10 926 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

- 1 092 euros au titre des congés payés afférents,
- 2185, 20 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 50 000 euros au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 3642 euros au titre de la mise à pied conservatoire injustifiée,

Il sollicite également la condamnation de la Société au paiement de la somme de 3500 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile, outre aux entiers dépens. La Société JEFF de BRUGES DIFFUSION sollicite l'infirmité du jugement et de dire le licenciement pour faute grave justifié.

Pour plus ample exposé de la procédure et des prétentions des parties, la Cour se réfère à leurs conclusions visées par le greffier le 15 septembre 2015, reprises et complétées à l'audience.

MOTIVATION :

Sur le licenciement :

Tout licenciement pour motif personnel doit avoir une cause réelle et sérieuse (article L.1232-1 du Code du Travail). La faute grave est définie comme un manquement du salarié à ses obligations tel que la rupture immédiate du contrat est justifiée. Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave qu'il invoque. Les faits invoqués doivent être matériellement vérifiables.

Sur les moyens de preuve produits :

Sur la messagerie électronique d'un salarié et la déclaration à la CNIL :

Monsieur X soutient que, faute pour son employeur d'avoir déclaré à la CNIL la messagerie électronique utilisée dans l'entreprise, celui-ci ne peut pas se prévaloir du contenu des mails pour justifier un quelconque licenciement, les preuves produites ayant été obtenues de manière illicite. La Société JEFF de BRUGES soutient que la messagerie électronique ne relève pas d'une obligation de déclaration à la CNIL.

La loi du 06 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, et qui prévoit notamment une obligation de déclaration, normale ou simplifiée, s'applique aux traitements automatisés de données à caractère personnel ainsi qu'aux traitements non automatisés de données à caractère personnel contenues ou appelées à figurer dans des fichiers, à l'exception des traitements mis en oeuvre pour l'exercice d'activités exclusivement personnelles. Aux termes de l'article 2 de la loi susvisée, constitue " un traitement de données à caractère personnel toute opération ou tout ensemble d'opérations, quel que soit le procédé utilisé, notamment la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, [...], et qui porte sur des données à caractère personnel, c'est-à-dire toute information relative à une personne physique identifiée, ou qui peut être identifiée par référence à un numéro d'identification ou à un ou plusieurs éléments qui lui sont propres, ou sur un fichier de données à caractère personnel ".

Ainsi, la messagerie électronique, en ce qu'elle est une application permettant la rédaction, la réception, l'émission et l'archivage de courriers électroniques, distincte d'un éventuel outil de contrôle de cette messagerie ou de gestion du personnel, ne répond ni à la définition de la donnée à caractère personnel, ni à la définition du fichier de données à caractère personnel.

Elle n'a donc pas à être soumise à une déclaration, normale ou simplifiée, à la CNIL. Monsieur X est, par conséquent, mal-fondé à soutenir l'illicéité des moyens de preuves utilisés par l'employeur au motif d'une absence de déclaration à la CNIL. Sur le caractère privé ou professionnel des documents conservés dans la messagerie électronique : Monsieur X soutient ensuite que les mails lus par sa supérieure hiérarchique relevait d'une correspondance privée et que la Société n'a pas respecté sa vie privée en consultant ce contenu conservé dans sa messagerie électronique.

La Société JEFF de BRUGES DIFFUSION indique qu'il s'agissait d'un ordinateur utilisé par plusieurs salariés, a fortiori pendant les congés, avec un mot de passe commun, et que les fichiers étaient contenus dans l'onglet " brouillon " de la messagerie, ne relevant pas de la correspondance privée du salarié. En application de l'article 9 du Code Civil et de l'article 9 du Code de Procédure Civile, les fichiers créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, en sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé.

Il n'est pas contesté par Monsieur X que les documents en cause étaient conservés dans l'onglet " brouillon " de la messagerie électronique et que son absence en raison de ses congés nécessitait un suivi des relations commerciales en cours, par un autre salarié du service, à partir de la boîte mail utilisée par Monsieur X .

L'employeur fournit une attestation établie par Madame Y , dans laquelle il est mentionné que le service utilise un mot de passe commun à tous pour assurer une continuité des tâches en cas d'absence. Si cette attestation émane de la responsable du service approvisionnement, supérieure hiérarchique de Monsieur X , et à l'origine de la découverte, il demeure que la situation décrite n'est pas sérieusement contestée par Monsieur X .

Dès lors, la Cour constate que Monsieur X n'a lui-même pas entendu donner un caractère personnel à ces documents, lisibles par ceux amenés à le remplacer pendant le temps de ses congés sans violation de l'intimité de sa vie privée et de documents personnels. Par conséquent, Monsieur X est mal-fondé à prétendre que le fichier a été ouvert en violation de l'intimité de sa vie privée. Il n'y a pas lieu d'écarter ce fichier comme moyen de preuve.

Il convient également d'écarter l'argument de Monsieur X selon lequel la présence d'un huissier, à son retour de congés, pour consulter ces fichiers en sa présence, et dresser constat de leur contenu est un stratagème de son employeur, en ce qu'il ressort du procès-verbal dressé par l'Huissier mandaté qu'il s'est borné à constater l'emplacement et le contenu du fichier de manière contradictoire en présence des différents intéressés.

Sur le licenciement pour faute grave :

En application de l'article L 1232-6 du Code du Travail, la motivation de la lettre de licenciement fixe les limites du litige. La lettre de licenciement en date du 29 octobre 2010 mentionne : " Lors de vos congés qui ont eu lieu du 13 septembre au 17 septembre 2010 inclus, votre supérieur hiérarchique au sein du service Achats-Approvisionnements au sein duquel vous exercez vos fonctions d'approvisionneur a eu à prendre connaissance des différents fichiers et courriels reçus en votre absence contenus notamment dans la boîte Outlook de l'ordinateur professionnel mis à disposition par l'entreprise.

Nous vous rappelons que l'accès aux trois postes informatiques du service Achats-Approvisionnements auquel vous appartenez se fait avec un code d'accès commun à vous et à vos collègues, et ce dans le but de permettre à chacun des salariés du service de prendre connaissance et de traiter les différentes informations contenues dans les messageries et courriels de leur collègue en leur absence.

Or, en consultant votre boîte professionnelle Outlook durant votre période de congés, votre supérieur hiérarchique s'est, le 13 septembre, inquiété de trouver un nombre important de brouillons qui lui ont fait craindre que certaines tâches n'avaient pas été accomplies par vos soins. Votre supérieur hiérarchique s'est donc légitimement mis en quête de rechercher le contenu de ces brouillons et a constaté que ceux-ci étaient rédigés en langue étrangère et établis durant vos heures de travail.

C'est dans ces conditions que votre supérieur hiérarchique a informé la direction du nombre important de brouillons rédigés en langue étrangère au sein de votre boîte Outlook, cette situation contrevenant aux dispositions du règlement intérieur qui édicte, aux termes de l'article 17, que : " ['] Les lignes informatiques et les lignes téléphoniques mises à la disposition du personnel ne peuvent être utilisées à des fins personnelles ['] " et que " ['] Le salarié doit réserver l'usage des ressources informatiques à son activité professionnelle. "

C'est dans ces conditions que le lundi 27 septembre 2010, il a été procédé durant la matinée, en votre présence, à la consultation des fichiers informatiques à caractère professionnel, dont notamment la boîte Outlook de votre ordinateur, et ce en présence du secrétaire général adjoint de la société, du responsable informatique et de celle d'un huissier de justice. Vous avez devant l'huissier de justice reconnu que votre poste informatique sur lequel vous travaillez est un moyen informatique professionnel mis à votre disposition par votre employeur pour des besoins professionnels, et que les différents fichiers contenus sur votre ordinateur étaient des fichiers professionnels susceptibles d'être ouverts et lus par vos collègues.

C'est dans ces conditions que vous avez accepté que devant huissier il soit procédé à la vérification des fichiers informatiques, dont notamment votre boîte Outlook. Vous avez, de même, communiqué à l'huissier de justice le code d'accès de votre boîte Outlook qui était identique à celui de votre supérieur hiérarchique. A cette occasion, l'ouverture du fichier brouillon a laissé apparaître une série d'écrits en langue étrangère que vous nous avez informé être du suédois et vous avez reconnu que vous n'auriez pas dû utiliser ces fichiers et accepter que ces notes soient éditées et conservées par votre employeur.

Un procès-verbal de constat a été dressé par Maître Bréda huissier de justice. Les différents brouillons ont donné lieu à une traduction par un traducteur assermenté. Lesdits écrits se sont révélés à caractère pornographique. De plus, certains passages mettent en scène des salariés de l'entreprise qui ne laissent aucun doute sur l'identification des personnes et des services concernés au sein de l'entreprise.

En outre, force est de constater que la rédaction répétée et fréquente et le stockage de ces différents brouillons de nature pornographique durant votre temps de travail par le biais d'un outil informatique à caractère professionnel et mis à disposition par l'entreprise sont en totale contravention avec les obligations inhérentes à votre contrat de travail et aux fonctions qui vous sont dévolues au sein de l'entreprise.

La rédaction de ces écrits est contraire aux bonnes moeurs et à la dignité humaine et est en totale violation avec les dispositions du règlement intérieur. Votre comportement est à la fois inacceptable en termes d'image et d'intégrité, et est totalement incompatible avec l'exécution de votre contrat de travail. Enfin, nous avons eu à déplorer depuis ses derniers mois une démotivation manifeste au regard des fonctions qui vous sont confiées : absence d'implication sur les missions qui vous sont assignées, absence de coordination et d'échanges avec les collègues au sein de votre équipe.

A ce titre, votre supérieur hiérarchique a été contraint d'attirer, à différentes reprises, votre attention sur votre manque d'implication au sein du service et une réunion avait été organisée le 24 septembre 2010 avec vos collègues afin de solutionner les dysfonctionnements au sein de votre service, et notamment au regard des fonctions qui vous sont attachées. (')

Monsieur X conteste la faute grave retenue par son employeur indiquant que la seule détention, en l'absence de diffusion, de messages à caractère érotique et la correspondance intime avec une autre salariée ne sauraient justifier ni une faute grave, ni une cause réelle et sérieuse de licenciement. Il ajoute que le manque d'implication allégué n'est étayé par aucun document.

L'employeur soutient que le fichier visé, à caractère pornographique, concerne plusieurs salariées de l'entreprise parfaitement identifiables par leurs surnoms et que ces éléments justifient la reconnaissance d'une faute d'une telle gravité qu'elle rend le maintien du salarié impossible dans l'entreprise.

La Société JEFF de BRUGES DIFFUSION ajoute que ce fichier est contraire au règlement intérieur de l'entreprise. Il ressort du procès-verbal de constat établi par l'huissier mandaté que le fichier en cause contient 26 pages écrites par Monsieur X dans lesquelles il détaille les rapports sexuels qu'il envisage avec différentes salariées de l'entreprise, dans lesquelles il caractérise et apprécie leur physique, à l'aune de ce qu'il fantasme comme gestes sexuels à exécuter. La lecture de ce document démontre également que l'écrit peut s'appuyer sur des moments de vie de l'entreprise, comme une réunion ou un passage dans le couloir, au cours desquels les salariées utilisées pour alimenter les scénarios pornographiques ont pu être observées par Monsieur X . Il convient de relever qu'un tel écrit, contenant des descriptions de scènes sexuelles crues et détaillées, mettant en scène des personnes de l'entreprise, ou même

l'enfant de l'une d'entre elles, avec des classements selon les physiques de chacune et selon les capacités qui leur sont prêtées par Monsieur X pour certains actes sexuels, est de nature à entacher l'image et la réputation de ces salariées, qui se retrouvent actrices d'un scénario pornographique à leur insu et évaluées par un collègue sur des critères physiques. De plus, cet écrit est conservé dans un ordinateur professionnel mis à la disposition par l'employeur, et utilisé par d'autres collaborateurs.

Ainsi, l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle à des fins de création et de conservation d'un document pornographique, établi sur le temps de travail, en utilisant l'image et le nom de salariées de l'entreprise, est nécessairement constitutif d'une faute grave. Ce premier motif est donc justifié et suffit à fonder le licenciement pour faute grave de Monsieur X sans qu'il soit nécessaire d'examiner l'autre grief allégué par l'employeur, celui du manque d'implication. Le jugement de première instance est infirmé sur ce point, en ce qu'il a écarté la faute grave et retenu une cause réelle et sérieuse.

Sur les indemnités sollicitées :

Compte-tenu de l'existence d'une faute grave au soutien du licenciement de Monsieur X , il convient d'infirmé le jugement et de débouter Monsieur X de sa demande au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et de sa demande d'indemnité conventionnelle de licenciement. Il convient de confirmer le jugement en ce qu'il a débouté Monsieur X de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il convient de débouter le salarié de sa demande au titre de la mise à pied conservatoire qui était justifiée, toujours compte-tenu de l'existence d'une faute grave.

PAR CES MOTIFS

STATUANT PAR ARRET CONTRADICTOIRE PUBLIQUEMENT ;

INFIRME LE JUGEMENT DEFERE SAUF EN CE QU'IL A DEBOUTE MONSIEUR X DE SA DEMANDE DE DOMMAGES-INTERETS POUR LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE, STATUANT A NOUVEAU ET Y AJOUTANT,

DIT LE LICENCIEMENT DE MONSIEUR X POUR FAUTE GRAVE JUSTIFIE,

DEBOUTE MONSIEUR X DE L'ENSEMBLE DE SES DEMANDES

CONDAMNE MONSIEUR X AUX ENTIERS DEPENS.