

COUR DE CASSATION

Chambre sociale

15 décembre 2010

N° de pourvoi : 09-42691

Président : M. Bailly

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Metz, 11 mai 2009), que M. X..., employé depuis le 27 février 1990 par la société Coca-Cola en dernier lieu en qualité de délégué commercial, a été licencié pour faute grave le 10 août 2004 en raison de la découverte sur son ordinateur portable de quatre cent quatre vingts fichiers à caractère pornographique ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement de diverses indemnités 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°/ qu'il incombe à l'employeur qui entend se prévaloir de la faute grave du salarié pour justifier son licenciement d'en rapporter formellement la preuve ; qu'en concluant, en l'espèce, à l'existence d'une faute grave résultant de ce que M. X... aurait utilisé la messagerie ouverte à son nom pour recevoir, consulter et envoyer des documents portant atteinte à l'honneur et à l'image de marque de l'entreprise et aurait mémorisé des fichiers de même nature sur le disque dur de son ordinateur professionnel, alors que la société Coca-Cola avait refusé d'accéder à la demande formulée par le salarié d'une expertise quant au contenu de son ordinateur portable, expertise qui seule aurait permis de savoir quand et par qui les messages litigieux auraient été enregistrés sur le disque dur et s'ils avaient été envoyés par des collègues ou téléchargés par l'intéressé sur des sites internet, de sorte que la preuve des faits fautifs à l'origine du licenciement ne pouvait être utilement rapportée par les seules affirmations de l'employeur quant au contenu de l'ordinateur, affirmations non étayées par une étude objective et contradictoire dudit objet, la cour d'appel a d'ores et déjà violé l'article L. 1234-1 ancien article L. 122-6 du code du travail ;

2°/ que ne saurait justifier le licenciement pour faute grave d'un salarié ayant presque quinze ans d'ancienneté, qui a toujours donné satisfaction à son employeur et, commercial le mieux payé de l'entreprise, qui s'est vu proposer, un mois avant la rupture, une mutation sur le bureau lyonnais de la société eu égard à ses indéniables compétences techniques et professionnelles, le seul fait de ne pas avoir supprimé sur l'ordinateur portable qui lui avait été confié les messages tendancieux que lui avaient envoyés ses collègues de travail, dès lors qu'il n'a nullement été établi que ce stockage aurait perturbé d'une quelconque manière le fonctionnement du système informatique de la société ou de son réseau intranet, ni qu'en agissant de la sorte, le salarié aurait entaché la réputation ou l'honneur de son employeur auprès des tiers ; qu'en décidant du contraire, la cour d'appel a encore violé l'article L. 1234-1 ancien article L. 122-6 du code du travail ;

3°/ qu'en affirmant que M. X... n'était pas en droit de soutenir que son licenciement serait fondé sur une autre cause que celle énoncée dans la lettre de rupture, quand il ressortait des écritures du salarié qu'à la suite de la décision prise par le législateur en 2004, de mettre un terme à toute distribution automatique dans les établissements de l'Education nationale, la branche de distributeurs "Full services" à laquelle il était rattaché avait été très gravement déficitaire, ses pertes atteignant 40 000 000 d'euros, que la société n'avait gardé qu'un vendeur sur les dix que comptait le service de l'intéressé, de sorte qu'elle avait manifestement pris prétexte de la présence sur son ordinateur portable de fichiers indésirables dont elle aurait pu constater la présence au cours des précédents contrôles de l'appareil, pour se débarrasser d'un salarié ayant presque quinze ans d'ancienneté et qui était, au jour de la rupture, le commercial le mieux payé de l'entreprise, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-1 ancien article L. 122-14-3, alinéa 1er du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé que l'utilisation de sa messagerie pour la réception et l'envoi de documents à caractère pornographique et la conservation sur son disque dur d'un nombre conséquent de tels fichiers constituaient un manquement délibéré et répété du salarié à l'interdiction posée par la charte informatique mise en place dans l'entreprise et intégrée au règlement intérieur, a pu en déduire que ces agissements, susceptibles pour certains de revêtir une qualification pénale, étaient constitutifs d'une faute grave et justifiaient le licenciement immédiat de l'intéressé ; que le moyen, qui ne tend qu'à remettre en cause le pouvoir souverain d'appréciation de la cause réelle et sérieuse du licenciement dans ses première et troisième branches, n'est pas fondé pour le surplus ;

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 quinze décembre deux mille dix.