

COUR DE CASSATION
Chambre sociale
Audience publique du 24 juin 2009

N° de pourvoi : 08-41087
Président : Mme PERONY

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 (Paris, 10 janvier 2008), que M. X..., engagé le 1er avril 2001 en qualité de directeur de collection par la société Cap-pme pmi, a été licencié pour faute grave le 10 août 2004 ;

Attendu que la société Cap-pme pmi fait grief à l'arrêt de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de la condamner à payer diverses sommes, alors, selon le moyen :

1° / que constitue une faute grave le fait pour un salarié de communiquer à un tiers des informations internes à l'entreprise en violation des consignes de l'employeur ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que l'employeur produisait un courrier électronique issu de la boîte mail de M. X... qui ne devait pourtant plus être destinataire de la moindre information relative à l'entreprise, cette correspondance provenant de la boîte mail... dont M. X... n'avait jamais contesté être le titulaire ; que par ce courrier électronique, qui portait en pièce jointe un compte rendu de réunion interne à l'entreprise que M. X... était seul en charge d'établir, M. X... écrivait à M. Y... " merci pour tes remarques. Je t'appelle plus tard. " et terminait par son prénom " Jacques " ; qu'en retenant qu'il n'était pas indubitablement établi que le message litigieux, qui n'était pas argué de faux, émanait de M. X... dès lors que les conditions dans lesquelles il avait été recueilli n'étaient pas propres à garantir son authenticité, sans relever la moindre circonstance autre que la seule allégation du salarié de nature à faire douter de sa provenance ou de son authenticité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1315 et suivants du code civil et L. 122-14-3 ancien et L. 1232-1 du code du travail ;

2° / que la preuve des faits peut être rapportée librement ; qu'en écartant le courrier électronique versé aux débats pour établir que M. X... avait adressé un compte rendu de réunion à M. Y..., au prétexte qu'il n'aurait été corroboré par aucun élément extrinsèque quand, aucune preuve littérale n'étant exigée, il ne pouvait être regardé comme un simple commencement de preuve par écrit devant être corroboré par d'autres éléments, la cour d'appel a violé le principe susvisé, ensemble, par fausse application, l'article 1347 du code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel, appréciant souverainement la valeur probante de l'unique document produit par l'employeur, a estimé que, le courriel recueilli dans des circonstances impropres à en garantir l'authenticité et selon un cheminement informatique qui n'est pas clairement explicité, ne permettait pas l'identification de son auteur, et que le grief énoncé par la lettre de licenciement n'était pas établi ; que le moyen ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Cap-pme pmi aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-quatre juin deux mille neuf. MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour la société Cap-pme pmi.

Il est fait grief à la décision attaquée d'AVOIR dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'AVOIR condamné la société CAP PME PMI à payer à Monsieur X... 14. 153, 28 euros au titre du préavis, outre congés payés afférents, 2. 471, 21 euros au titre de la mise à pied et congés payés afférents, 3. 699, 38 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, 60. 000 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 1. 500 euros par application de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

AUX MOTIFS QU'à l'appui de sa décision de licenciement la SA CAP PME PMI produit un seul document, un mèl que Monsieur X... aurait adressé à Monsieur Jean Marie Y..., message auquel était attaché le compte-rendu d'une réunion, et cela malgré une directive de l'employeur en date du 25 mai 2004 de veiller particulièrement à respecter une totale confidentialité à l'égard de l'intéressé, ancien dirigeant de la société auquel l'opposait alors une procédure contentieuse ; que Monsieur X... a toujours contesté avoir envoyé ce mèl ; que celui-ci aurait été retrouvé dans la messagerie professionnelle du destinataire (...) après avoir passé par sa messagerie personnelle (...) ; que ce document unique qu'aucune marque personnel indubitable telle une signature ne permet de rattacher à Monsieur Jacques X..., dont le cheminement informatique n'est pas clairement explicité, qui a été recueilli dans des conditions impropres à en garantir l'authenticité et qui n'est confirmé dans son existence comme dans son contenu par aucun élément extrinsèque, ne permet pas d'établir de manière certaine la faute que la SA CAP PME PMI impute à son salarié ; qu'il convient de déclarer le licenciement de Monsieur Jacques X... sans cause réelle et sérieuse ;

1) ALORS QUE constitue une faute grave le fait pour un salarié de communiquer à un tiers des informations internes à l'entreprise en violation des consignes de l'employeur ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a relevé que l'employeur produisait un courrier électronique issu de la boîte mail de Monsieur X... qui ne devait pourtant plus être destinataire de la moindre information relative à l'entreprise, cette correspondance provenant de la boîte mail... dont Monsieur Jacques X... n'avait jamais contesté être le titulaire ; que par ce courrier électronique, qui portait en pièce jointe un compte rendu de réunion interne à l'entreprise que Monsieur Jacques X... était seul en charge d'établir, Monsieur Jacques X... écrivait à Monsieur Y... « Merci pour tes remarques. Je t'appelle plus tard. » et terminait par son prénom « Jacques » ; qu'en retenant qu'il n'était pas indubitablement établi que le message litigieux, qui n'était pas argué de faux, émanait de Monsieur X... dès lors que les conditions dans lesquelles il avait été

recueilli n'étaient pas propres à garantir son authenticité, sans relever la moindre circonstance autre que la seule allégation du salarié de nature à faire douter de sa provenance ou de son authenticité, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1315 et s. du Code civil et L. 122-14-3 ancien et L. 1232-1 du Code du travail ;

2) ET ALORS QUE la preuve des faits peut être rapportée librement ; qu'en écartant le courrier électronique versé aux débats pour établir que Monsieur X... avait adressé un compte rendu de réunion à Monsieur Y..., au prétexte qu'il n'aurait été corroboré par aucun élément extrinsèque quand, aucune preuve littérale n'étant exigée, il ne pouvait être regardé comme un simple commencement de preuve par écrit devant être corroboré par d'autres éléments, la Cour d'appel a violé le principe susvisé, ensemble, par fausse application, l'article 1347 du Code civil.