

**COUR DE CASSATION**  
Chambre sociale  
Audience publique du 27 janvier 2009

N° de pourvoi : 07-44474

Président : M. BAILLY

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 11 octobre 1993 par la société Bastide Le Confort Médical, en dernier lieu exerçant les fonctions de directeur de la division respiratoire de l'agence de Marseille, a été licencié le 5 janvier 2005 pour faute grave ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi pour destruction volontaire de fichiers informatiques par M. X..., alors, selon le moyen, que le fait pour un cadre de détruire volontairement les fichiers informatiques appartenant à l'employeur caractérise une faute lourde de nature à engager sa responsabilité ; qu'en se bornant à dire que la société Bastide le Confort Médical n'établissait pas l'intention de nuire du salarié, sans s'expliquer sur les faits commis par M. X... qui, sans avoir au préalable transmis les informations au serveur central, a détruit volontairement les fichiers informatiques, portant sur 3 ans de la division "respiratoire" dont il avait la responsabilité et figurant sur l'ordinateur portable mis à sa disposition par la société Bastide le Confort Médical, faits constitutifs d'une faute lourde, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1147 du code civil et L. 121-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de faits et de preuve produits, a décidé que l'employeur n'établissait pas l'intention de nuire du salarié ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article L. 1235-1 du code du travail ;

Attendu que pour dire le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, condamner l'employeur à payer au salarié diverses sommes en raison de la rupture du contrat de travail et à rembourser à l'ASSEDIC Languedoc Méditerranée les indemnités de chômage versées au salarié dans la limite maximale prévue par la loi, l'arrêt retient que le grief d'insubordination est sans fondement puisqu'un cadre de direction n'est pas soumis à l'obligation de rendre compte hebdomadairement de son activité professionnelle et que l'absence de justification de l'exécution de son travail durant une période de 13 jours est parfaitement dérisoire eu égard au statut du salarié et à son ancienneté dans l'entreprise ; que, de même, l'utilisation à des fins personnelles de la carte de télépéage qui lui a été confiée par son employeur est insuffisante pour justifier un licenciement en raison de la modicité des montants prélevés par le salarié ;

Qu'en statuant ainsi, sans vérifier si l'insubordination reprochée au salarié dans la lettre de licenciement, pour n'avoir pas répondu à une injonction faite le 30 novembre 2004, était établie et pouvait constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé ;

Et sur le deuxième moyen :

Vu les articles L. 1331-1 et L. 1333-1 et L. 1333-2 du code du travail ;

Attendu que pour condamner l'employeur à verser des sommes au salarié en raison d'une mise à pied abusive pour la période du 13 octobre au 29 novembre 2004, l'arrêt retient que la mesure ordonnée par l'employeur le 13 octobre 2004 à la suite du retrait administratif du permis de conduire de M. X... est abusive au motif qu'elle a été qualifiée de suspension alors qu'elle constituait une sanction ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, alors qu'elle constatait que le permis de conduire était nécessaire à l'exercice effectif de l'activité du salarié, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a dit le licenciement de M. X... dénué de cause réelle et sérieuse et condamné l'employeur, d'une part, à payer au salarié diverses sommes en raison de la rupture du contrat de travail, d'autre part, à rembourser à l'ASSEDIC Languedoc Méditerranée les indemnités de chômage versées au salarié dans la limite maximale prévue par la loi et, enfin, à verser des sommes au salarié en raison d'une mise à pied abusive pour la période du 13 octobre au 29 novembre 2004, l'arrêt rendu le 25 juillet 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Montpellier ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700, rejette la demande ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-sept janvier deux mille neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils pour la société Bastide Le Confort Médical ;

## PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR, dit que le licenciement de Monsieur X... était sans cause réelle et sérieuse et d'avoir condamné la société BASTIDE LE CONFORT MEDICAL à payer au salarié diverses sommes à titre d'indemnités de rupture, de rappels de salaires et de congés payés afférents pour la mise à pied du 2 décembre 2004 au 8 janvier 2005 ainsi qu'à rembourser à l'ASSEDIC Languedoc Méditerranée les indemnités de chômage payées au salarié dans la limite maximale prévue par la loi ;

AUX MOTIFS QUE la lettre de rupture énonce :

- une absence de remise de son emploi du temps et de la réalité de son activité professionnelle au sein de la société depuis le 1er janvier 2004,
- des jours non travaillés et des jours pour lesquels l'employeur n'a trouvé aucun élément d'une activité professionnelle à l'exception de notes de restaurants pour le midi, restaurants tous situés à proximité du domicile, ou de l'utilisation d'une carte de la société TOTAL permettant l'achat de carburant, ce qui représente un total de 13 jours,
- une utilisation de la carte TOTAL qui ne fut pas que professionnelle ;

que tous les faits visés dans cette lettre sont antérieurs à plus de deux mois à la date de la lettre du 2 décembre 2004 portant engagement des poursuites, qu'en application de l'article L.122-44, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve qu'il n'en a eu connaissance exacte et complète que dans ce délai de deux mois ; qu'aucun élément n'est fourni par l'employeur à cet égard seule est affirmée une découverte inopinée pour calculer un repos compensateur auquel ce salarié pouvait prétendre ; que de plus, Monsieur X... était considéré comme un cadre de direction dans l'entreprise, selon les écritures de la société, et n'était pas soumis à l'obligation de compte rendu d'activité hebdomadaire ; que le reproche d'une absence de justification de travail sur 13 jours, qui ne saurait s'assimiler à une absence de travail, est parfaitement dérisoire et insusceptible de fonder le sérieux exigé lors d'une décision de rompre le contrat de travail pour un tel cadre, participant avec la direction générale à la politique de la société et d'une ancienneté de onze ans ; que de même, l'utilisation de la carte Total s'élève à la somme de 253,26 alors que Monsieur X... pouvait approvisionner son véhicule automobile le samedi, ou le dimanche pour être prêt pour la semaine suivante ; qu'enfin il n'est pas établi de fraude et il doit être précisé que le montant litigieux des péages s'élève à la seule somme totale de 54,61 ; que les faits reprochés sont insuffisants en eux-mêmes pour constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

1°- ALORS QUE la lettre de licenciement reprochait à Monsieur X..., son insubordination à compter du 30 novembre 2004 ; qu'en énonçant que tous les faits visés dans cette lettre sont antérieurs de plus de deux mois à la date de la lettre du 2 décembre 2004 portant engagement des poursuites, la Cour d'appel a dénaturé la lettre de licenciement et violé l'article 1134 du Code civil ;

2°- ALORS QUE Monsieur X... reconnaissait lui-même dans ses propres écritures (conclusions p.10) qu'une demande relative à son emploi du temps lui avait été faite pour la première fois le 30 novembre 2004 par son employeur ; qu'il ressort de cet aveu, que le grief d'insubordination était nécessairement postérieur à cette date et que la société BASTIDE LE CONFORT MEDICAL qui avait engagé la procédure de licenciement dès le 2 décembre 2004, avait respecté le délai de deux mois imposé par l'article L.122-44 du Code du travail pour l'engagement des poursuites disciplinaires ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé les articles L.122-44 du Code du travail et 1356 du Code civil ;

3°- ALORS QUE la lettre de licenciement faisait état d'actes d'insubordination liés aux refus de Monsieur X... de communiquer la remise d'un état précis de son emploi du temps depuis le 1er janvier 2004, de justifier de multiples absences, de s'expliquer sur une utilisation abusive du véhicule confié à titre exclusivement professionnel ; qu'en se fondant sur les circonstances qu'un cadre de direction ne serait pas soumis à l'obligation de compte rendu d'activité hebdomadaire, que le reproche d'une absence de justification sur 13 jours ne saurait s'assimiler à une absence de travail et qu'il ne serait pas établi de fraude dans l'utilisation de la carte TOTAL, sans se prononcer sur le grief d'insubordination, la Cour d'appel a méconnu les termes du litige tels que fixés par la lettre de licenciement et violé les articles L.122-14-3 du Code du travail et 4 du nouveau Code de procédure civile ;

4°- ALORS ENFIN QUE constitue une faute grave le fait pour un cadre d'utiliser à des fins personnelles une carte de paiement destinée à couvrir des frais strictement professionnels ; qu'en décidant le contraire au motif inopérant que le montant litigieux des péages s'élèverait à la somme de 54,61 €, la Cour d'appel a violé les articles L.122-6, L.122-8 et L.122-14-3 du Code du travail.

## DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société BASTIDE LE CONFORT MEDICAL à verser à Monsieur X... une somme de 7 662 € à titre de salaire pour la période de mise à pied du 13 octobre au 29 novembre 2004 et les congés payés afférents, outre une somme de 5 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation d'une mise à pied abusive ;

AUX MOTIFS QUE la lettre du 13 octobre (2004) de l'employeur fait référence à une impossibilité d'exécuter le contrat de travail précisant : « en ce qui concerne votre comportement du 21 septembre, à savoir l'excès de vitesse pendant votre temps de travail, il est en contradiction avec les directives relatives au comportement à la conduite de véhicule que nous demandons de respecter à l'ensemble de nos collaborateurs. La suspension de votre contrat de travail et la restitution pendant cette période du véhicule qui vous a été confié, ne constituent que des mesures conservatoires dans l'attente de la sanction définitive relative à la suspension de votre permis de conduire » ; qu'en outre selon l'article 12 du contrat de travail au titre du véhicule automobile, il est stipulé que les infractions au Code de la route portent atteinte à l'image de marque et leur sanction, surtout les retraits de permis de conduire, portent préjudice à l'accomplissement de la mission, ainsi toute sanction de ce type sera considérée comme faute grave ; que l'avenant signé le 15 mars 2001 n'a pas modifié cette clause sur ce point ; (... ) ; qu'en estimant que la suspension du permis de conduire par l'autorité préfectorale était la conséquence d'une faute du salarié commise dans l'exercice des fonctions compromettant le bon fonctionnement de l'entreprise, l'employeur a mis en oeuvre ses prérogatives disciplinaires ; qu'il ne s'agissait donc pas d'une « suspension » de l'exécution du contrat comme la société le soutient actuellement ; que la Cour fixera à la somme de 5 000 € la réparation du préjudice subi en raison de la privation du salaire pendant une longue durée et dans des conditions vexatoires pour un responsable d'une division de l'entreprise ;

ALORS D'UNE PART QUE la privation du permis de conduire d'un salarié justifie la suspension de son contrat de travail dès lors qu'il ne peut exercer ses fonctions conformément à son contrat de travail ; qu'ayant relevé que la société BASTIDE LE CONFORT MEDICAL

avait exercé ses prérogatives disciplinaires en suspendant le contrat de travail de Monsieur X... jusqu'à la restitution de son permis, du fait que le retrait de celui-ci avait compromis le bon fonctionnement de l'entreprise et avait empêché Monsieur X... d'exercer ses fonctions telles que définies dans son contrat de travail, et en considérant cependant que cette suspension du contrat de travail était abusive, au motif parfaitement inopérant « qu'il ne s'agissait pas d'une « suspension » de l'exécution du contrat comme la société le soutient actuellement », la Cour d'appel a violé les articles L.122-40 et L.122-43 du code du travail ;

ALORS D'AUTRE PART QUE qu'en se bornant à affirmer que la suspension du contrat de travail aurait été prononcée dans des conditions vexatoires pour un responsable d'une division de l'entreprise, sans caractériser en quoi cette mesure de suspension aurait manifesté un usage abusif pour la société BASTIDE LE CONFORT MEDICAL d'exercer ses prérogatives disciplinaires en prononçant la suspension du contrat de travail de Monsieur X... qui, du fait du retrait de son permis, ne pouvait exercer normalement ses fonctions, la Cour d'appel a violé les articles 1382 du Code civil et L.122-40 du Code du travail.

### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté la société BASTIDE LE CONFORT MEDICAL de sa demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi pour destruction volontaire de fichiers informatiques par Monsieur X... ;

AUX MOTIFS QU'en l'absence de démonstration de l'existence d'une intention de nuire de Monsieur X... et donc d'une faute lourde sa responsabilité financière personnelle ne peut être engagée ;

ALORS QUE le fait pour un cadre de détruire volontairement les fichiers informatiques appartenant à l'employeur caractérise une faute lourde de nature à engager sa responsabilité ; qu'en se bornant à dire que la société BASTIDE LE CONFORT MEDICAL n'établissait pas l'intention de nuire du salarié, sans s'expliquer sur les faits commis par Monsieur X... qui, sans avoir au préalable transmis les informations au serveur central, a détruit volontairement les fichiers informatiques, portant sur 3 ans de la division « respiratoire » dont il avait la responsabilité et figurant sur l'ordinateur portable mis à sa disposition par la société BASTIDE LE CONFORT MEDICAL, faits constitutifs d'une faute lourde, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1147 du Code civil et L.121-1 du Code du travail.