



## Simulation licenciement n°7 licenciement pour

Il est reproché par la société DUMAS à une secrétaire, Mademoiselle FEIGNE d'avoir délégué à une nouvelle collègue, Madame POIRE, plusieurs tâches lui incombant, parmi lesquelles la constitution de fichiers de clients pour des envois postaux en nombre (mailings). Plusieurs travaux ont ainsi été exécutés par Mme POIRE à la place de Mademoiselle FEIGNE, lors de son arrivée en juin dernier, alors qu'elle était encore dans l'ignorance des attributions respectives de chacune des secrétaires.

La responsable administrative s'en est aperçue à son retour de congés fin août, par des indiscretions. Pour en avoir le cœur net, elle a demandé, le 15 septembre, au technicien informatique de rechercher quel était l'auteur des fichiers de mailings que Mademoiselle FEIGNE détenait sur son poste de travail. Les soupçons ont été confirmés et à l'occasion de cette recherche, il a été découvert dans des fichiers personnels que l'intéressée avait, au cours de cette période, utilisé son ordinateur pour postuler à un emploi dans d'autres sociétés.

Le 3 octobre est engagée une procédure de licenciement. le licenciement est ensuite notifié pour fautes graves au motif d'une part de « l'exécution par un autre salarié, et à votre demande de travaux dont vous aviez la responsabilité (mailings et courriers entre le 1<sup>er</sup> et le 15 juin 2006) », d'autre part de « l'utilisation à des fins personnelles des moyens informatiques de l'entreprise, en vue de quitter votre emploi ».

- ✓ Ch. soc. 26 septembre 2006, Mme X c/ société Net 2000
- ✓ Ch. soc. 13 juillet 1993, société Etablissements Gastaldi c/ Mme M.
- ✓ Ch. soc. 24 mai 2006, société Astore c/ M. X
- ✓ Ch. soc. 16 juin 1998, M. D. c/ société Daudre
- ✓ Ch. soc. 17 mai 2005, M. X c/ Société Cathnet-Science
- ✓ Ch. soc. 18 octobre 2006, M. Le X c/ société Techni-Soft



## Jurisprudence licenciement

Cour de Cassation - Chambre sociale, 26 septembre 2006  
Mme X c/ société Net 2000  
N° de pourvoi : 05-45306

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme X..., employée par la société Net 2000 en qualité d'agent d'entretien, a été licenciée le 28 juin 1999 pour faute lourde ;

Attendu que pour des motifs tirés de la violation des articles L. 122-14-2 du code du travail et 455 du nouveau code de procédure civile, la salariée fait grief à l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 20 janvier 2005) d'avoir décidé que son licenciement reposait sur une faute grave ;

Mais attendu que, s'en tenant aux termes de la lettre de licenciement, l'arrêt retient que la salariée avait fait exécuter par un tiers le travail qu'elle était chargée d'accomplir ; qu'en l'état de ces constatations, la cour d'appel, devant laquelle la salariée s'était bornée à soutenir que les faits reprochés n'étaient pas datés, sans prétendre qu'ils avaient été commis plus de deux mois avant le déclenchement de la procédure disciplinaire par l'employeur, a pu décider que le comportement de la salariée rendait impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis et constituait une faute grave ;

que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;



## Jurisprudence licenciement

### Prescription de faits fautifs

Cour de Cassation - Chambre sociale, 13 juillet 1993  
société Etablissements Gastaldi c/ Mme M.  
N° de pourvoi : 91-42964

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 9 janvier 1991), que Mme M., engagée le 18 février 1980 par la société Etablissements Gastaldi, en qualité d'aide-comptable mécanographe, a été licenciée pour faute grave le 23 octobre 1987 ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer à la salariée diverses sommes à titre d'indemnités de rupture, d'indemnité de congés payés et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen, d'une part, que, pour l'application de l'article L. 122-9 du Code du travail, la faute grave privative des indemnités de rupture est celle qui permet un licenciement immédiat, sauf à l'employeur à établir les faits de nature à justifier qu'il ait différé sa décision ; que la cour d'appel, pour dire abusif le licenciement de Mme M. prononcé par la société Gastaldi, ne pouvait retenir l'ancienneté des fautes reprochées à la salariée sans rechercher si la suspension de l'exécution du contrat de travail pendant un an, par l'effet d'un arrêt maladie ne permettait pas à l'employeur de surseoir à sa décision, sans pour autant renoncer à se prévaloir d'une faute grave jusqu'à ce que la salariée soit en mesure de lui donner les justifications qu'il lui avait demandées dès la découverte des faits reprochés, et qu'il avait réitérées ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de la disposition susvisée ; alors, d'autre part, qu'en déclarant que les fautes alléguées par l'employeur ne pouvaient constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement pour avoir été commises plus de 2 mois avant celui-ci, sans rechercher si la suspension du contrat de travail par l'effet d'un arrêt maladie de plus d'un an ne suspendait pas également la prescription des fautes alléguées par l'employeur, dès le retour de la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-44 du Code du travail ; alors enfin, que la cour d'appel qui a constaté que l'employeur reprochait à Mme M. l'absence de justifications relatives aux erreurs qu'elle avait commises, justifications qui avaient été différées par la salariée jusqu'à l'issue de son arrêt maladie, mais qui a cependant décidé que l'employeur n'était pas fondé à alléguer des fautes commises par la salariée depuis plus de 2 mois, n'a pas tiré de ses constatations les conséquences légales qui s'imposaient et a ainsi violé les dispositions susvisées ensemble les articles L. 122-9 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord qu'aux termes de l'article L. 122-44 du Code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales ; que la maladie du salarié n'entraîne ni l'interruption ni la suspension de ce délai ;

Et attendu ensuite que la cour d'appel a relevé que les faits reprochés à la salariée, énoncés le 16 novembre 1987 par l'employeur à la demande de Mme M., étaient les mêmes que ceux mentionnés dans une lettre du 7 octobre 1986 adressée par l'employeur à la salariée après le début de son arrêt pour maladie ; qu'elle a, à bon droit, décidé que ces faits, qui remontaient à plus de 2 mois, ne pouvaient justifier le licenciement prononcé le 23 octobre 1987 ; d'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.



## Jurisprudence licenciement

### Prescription de faits fautifs

Cour de Cassation - Chambre sociale, 24 mai 2006  
société Astore c/ M. X  
N° de pourvoi : 03-42937

Sur le moyen unique :

Attendu que pour des motifs pris de la violation des articles 4,16 et 455 du nouveau Code de procédure civile, et 1134 du Code civil, la société Astore fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué (Aix-en-Provence, 29 janvier 2003, rectifié le 3 décembre 2003) d'avoir dit sans cause réelle et sérieuse le licenciement de M. X..., ingénieur, prononcé par elle à titre disciplinaire le 21 novembre 1997, et de l'avoir en conséquence condamnée à verser des sommes à l'intéressé ;

Mais attendu, d'abord, que lorsque la procédure est orale les moyens retenus sont présumés, sauf preuve contraire inexistante en l'espèce, avoir été invoqués et débattus contradictoirement à l'audience ;

Et attendu, ensuite, que la cour d'appel, appréciant souverainement et sans dénaturation la teneur et la portée des éléments de preuve fournis, a constaté que l'employeur avait eu connaissance des faits reprochés à M. X..., plus de deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement, et a par ce seul motif légalement justifié sa décision ;

D'où il suit que le moyen ne peut être accueilli en aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS

REJETTE le pourvoi ;



## Jurisprudence licenciement

### Faute grave

Cour de Cassation - Chambre sociale, 16 juin 1998

M. D. c/ société Daudre

N° de pourvoi : 96-42054

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-6, L. 122-8 et L. 122-9 du Code du travail ;

Attendu que la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis, la mise en oeuvre de la procédure de licenciement doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits fautifs allégués et dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire ;

Attendu que, pour débouter M. D. salarié de la société Daudre, licencié par M. P., ès qualités de liquidateur judiciaire de ladite société, le 7 août 1992 pour faute grave, de ses demandes d'indemnités de préavis, d'indemnité de licenciement, d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse et de rappel de salaire pour la période de mise à pied, la cour d'appel a retenu que ce salarié avait commis une faute grave ;

Attendu cependant que la cour d'appel avait relevé que l'employeur bien qu'il ait eu connaissance le 26 mai des faits fautifs n'avait convoqué l'intéressé à un entretien préalable à son licenciement que le 20 juillet 1992 ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et ainsi violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions déboutant le salarié de ses demandes d'indemnités de préavis, de licenciement, de licenciement sans cause réelle et sérieuse et de rappel de salaires pour la période de mise à pied, l'arrêt rendu le 16 novembre 1995, entre les parties, par la cour d'appel d'Amiens ; remet, en conséquence, quant à ce, 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 Reims.



## Jurisprudence licenciement

### Contrôle fichiers informatiques

Cour de Cassation - Chambre sociale, 17 mai 2005

M. X c/ Société Cathnet-Science

N° de pourvoi : 03-40017

Sur le moyen unique :

Vu les articles 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du Code civil, 9 du nouveau Code de procédure civile et L. 120-2 du Code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé comme dessinateur le 23 octobre 1995 par la société Nycomed Amersham Medical Systems dénommée désormais Cathnet-Science, a été licencié pour faute grave le 3 août 1999 au motif qu'à la suite de la découverte de photos érotiques dans un tiroir de son bureau, il avait été procédé à une recherche sur le disque dur de son ordinateur qui avait permis de trouver un ensemble de dossiers totalement étrangers à ses fonctions figurant notamment sous un fichier intitulé "perso" ;

Attendu que pour dire que le licenciement reposait sur une faute grave, la cour d'appel énonce qu'il apparaît en l'espèce que l'employeur lorsqu'il a ouvert les fichiers de l'ordinateur du salarié, ne l'a pas fait dans le cadre d'un contrôle systématique qui aurait été effectué en son absence et alors qu'un tel contrôle n'était permis ni par le contrat de travail, ni par le règlement intérieur, mais bien à l'occasion de la découverte des photos érotiques n'ayant aucun lien avec l'activité de M. X..., ce qui constituait des circonstances exceptionnelles l'autorisant à contrôler le contenu du disque dur de l'ordinateur, étant rappelé que l'accès à ce disque dur était libre, aucun code personnel n'ayant été attribué au salarié pour empêcher toute autre personne que son utilisateur d'ouvrir les fichiers ;

Attendu, cependant, que, sauf risque ou événement particulier, l'employeur ne peut ouvrir les fichiers identifiés par le salarié comme personnels contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition qu'en présence de ce dernier ou celui-ci dûment appelé ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que l'ouverture des fichiers personnels, effectuée hors la présence de l'intéressé, n'était justifiée par aucun risque ou événement particulier, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 6 novembre 2002, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;



## Jurisprudence licenciement

### Contrôle fichiers informatiques

Cour de Cassation - Chambre sociale, 18 octobre 2006

M. Le X c/ société Techni-Soft

N° de pourvoi : 04-48025

Attendu que M. Le X... a été engagé le 2 octobre 2000 par la société Techni-Soft en qualité d'attaché technico-commercial, par contrat à durée déterminée de six mois qui s'est poursuivi en un contrat à durée indéterminée ; que le 28 février 2002, il a été licencié pour faute grave ayant notamment consisté à empêcher l'accès à ses dossiers commerciaux sur son poste informatique de travail ; que contestant son licenciement et revendiquant le statut de VRP, il a saisi la juridiction prud'homale le 12 avril 2002 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt attaqué (Rennes, 21 octobre 2004) d'avoir dit son licenciement fondé sur une faute grave, en violation de l'article L. 122-14-3 du code du travail ;

Mais attendu que les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence ; que la cour d'appel, qui a constaté que M. Le X... avait procédé volontairement au cryptage de son poste informatique, sans autorisation de la société faisant ainsi obstacle à la consultation, a pu décider, sans encourir les griefs du moyen, que le comportement du salarié, qui avait déjà fait l'objet d'une mise en garde au sujet des manipulations sur son ordinateur, rendait impossible le maintien des relations contractuelles pendant la durée du préavis et constituait une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de ne pas lui avoir reconnu la qualité de VRP, pour les motifs exposés au moyen, tirés d'une violation de l'article L. 751-2 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, se fondant sur les éléments de fait et de preuve versés aux débats qu'elle a souverainement appréciés, en a déduit que le salarié ne travaillait pas sur un secteur géographique déterminé, ne prenait pas des ordres, exerçait en partie des tâches administratives et n'avait pas développé une clientèle personnelle ; qu'elle a exactement décidé qu'il ne remplissait pas l'ensemble des conditions lui permettant de bénéficier du statut de VRP ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;