

M. Chauviré (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président
SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., qui était employé depuis le 4 janvier 1988 en qualité d'inspecteur gastronomique par la société Michelin, a été licencié pour faute grave le 19 décembre 2003 ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt d'avoir débouté M. X... de ses demandes relatives à un licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1°/ que la cour d'appel, qui a constaté que le manuscrit n'avait été révélé qu'à des salariés de la société Michelin, supérieurs hiérarchiques de M. X..., et n'a en rien relevé qu'il avait été divulgué à l'extérieur, serait-ce à un éditeur, n'a pas caractérisé le manquement du salarié à l'obligation de confidentialité à laquelle il était tenu et n'a ainsi pas légalement justifié sa décision au regard de l'article 1134 du code civil ;

2°/ qu'il résulte des constatations de l'arrêt que l'employeur avait proposé une indemnisation en contrepartie de la renonciation du salarié à publier son manuscrit ; qu'il en résulte que l'employeur avait considéré que cette renonciation ajoutait à la clause du contrat de travail et justifiait une contrepartie ; qu'en faisant grief au salarié, dans le cadre de cette négociation, d'avoir discuté le montant de ladite contrepartie, la cour d'appel a encore violé l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel a constaté que le salarié avait, pour renoncer à la publication d'un manuscrit qui outrepassait sa liberté d'expression car divulguant des méthodes de travail de l'entreprise présentant un caractère confidentiel, exigé de l'employeur la remise d'une somme importante ; qu'elle a pu décider que ce comportement de l'intéressé rendait impossible son maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen du pourvoi principal :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il appartient aux juges du fond d'examiner tous les éléments de preuve soumis à leur appréciation par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en affirmant qu'il ne produisait aucun élément quant au détail de ses heures de travail, sans aucunement examiner les carnets de route produits aux débats par le salarié et qui établissaient son code de procédure civile ;

2°/ que le juge saisi d'un litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées doit former sa conviction tant sur l'existence que sur le nombre de ces heures, au besoin en recourant à une ou plusieurs mesures d'instruction ; qu'en retenant par motifs adoptés des premiers juges qu'aucun contrôle n'était possible sur l'activité du salarié en cours de journée hors les heures de repas pour débouter M. Pascal X... de ses demandes relatives aux heures supplémentaires effectuées, la cour d'appel a violé l'article L.212-1-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel qui, appréciant souverainement la valeur et la portée des éléments fournis par le salarié et l'employeur, notamment les carnets de route, a décidé qu'il n'était pas établi que le salarié avait accompli des heures supplémentaires, n'encourt pas les griefs du moyen ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :

Vu les articles 1134 et 1147 du code civil ;

Attendu que pour débouter la société Michelin de sa demande de dommages-intérêts, l'arrêt retient que l'obligation de confidentialité ne saurait survivre à la cessation du contrat de travail et que seule une faute lourde du salarié, que l'employeur n'avait pas en l'espèce invoquée dans la lettre de licenciement, peut engager sa responsabilité ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'une clause de confidentialité destinée à protéger le savoir-faire propre à l'entreprise peut valablement prévoir qu'elle s'appliquera après la fin du contrat de travail et que l'inexécution par le salarié de l'obligation de confidentialité postérieurement à son départ de l'entreprise le rend responsable du préjudice qui en résulte pour celle-ci, même en l'absence de faute lourde, la cour d'appel qui a constaté que M. X... avait, en violation de la clause de confidentialité insérée à son contrat de travail, fait publier, après son licenciement, un ouvrage dans lequel il révélait les procédés d'élaboration du guide édité par l'entreprise, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté la société Manufacture française des pneumatiques Michelin de sa demande de dommages-intérêts, l'arrêt rendu le 7 septembre 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; 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 Versailles ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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 dix-neuf mars deux mille huit.