**APPRÉCIATION DES FAITS ET DES MODES DE PREUVE DANS LE JUGEMENT DANS L'ARRÊT DE LA
COUR D'APPEL ET DANS L'ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION**

JUGEMENT DU : 21 FÉVRIER 2011 -

EXPOSE DES FAITS :

Monsieur MD a été engagé par la société DCS selon contrat de travail à durée indéterminée à compter du 8 novembre 2004 en qualité de boucher OP2.

A compter du 1er décembre 2006, Monsieur MD a poursuivi son contrat de travail en qualité de boucher OP 3, puis à compter du 1er décembre 2008 en qualité de manager, et enfin à compter du 1er avril 2009 en qualité de boucher OP 3.

La convention collective applicable est la convention de branche "commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire".

Par lettre remise en main propre le 8 septembre 2009, Monsieur MD a été convoqué à un entretien préalable à une mesure de licenciement fixé au 18 septembre 2009 avec mise à pied à titre conservatoire.

Par lettre recommandée avec accusé de réception datée du 25 septembre 2009, Monsieur MD a fait l'objet d'une mesure de licenciement avec prise d'effet à réception de la lettre pour faute grave et ce pour avoir "volontairement commis une indécatesse au préjudice de l'une de nos clientes".

PROCEDURE, PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Par acte reçu le 17 novembre 2009, Monsieur MD, représenté par son Conseil, Maître LE, a saisi le Conseil de Prud'hommes d'Annemasse afin de contester la mesure de licenciement.

Suite au procès-verbal de partage des voix entre les conseillers en date du 21 octobre 2010, l'affaire a été appelée à l'audience de départage du 10 janvier 2011 et mise en délibéré au 21 février 2011.

Monsieur MD était présent et assisté de Maître LE; la société DCS était représentée par Monsieur DIO, directeur d'hypermarché, et assistée de Maître FO.

Au terme de l'audience de plaidoirie, Monsieur MD sollicite que le licenciement soit déclaré sans cause réelle et sérieuse ainsi que la condamnation de la société DCS, outre les dépens, le bénéfice de l'exécution provisoire et de la capitalisation des intérêts, au paiement des sommes suivantes:

-indemnité compensatrice de préavis: 4.574,62 €

-indemnité compensatrice de congés sur préavis: 457,46 €

-indemnité légale de licenciement: 2.287,31

-indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse: 26.000 €

-indemnité de l'article 700 du Code de procédure civile: 3.000 €

A titre principal, le demandeur soutient que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse dans la mesure où la lettre de licenciement fait référence à une preuve de la faute reprochée par vidéosurveillance, alors même que le système de vidéosurveillance utilisé par la société DCS est illicite en ce qu'il n'a ni été porté à la connaissance du salarié, ni fait l'objet d'une déclaration préalable à sa mise en oeuvre auprès de la CNIL, ni fait l'objet d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise.

A titre subsidiaire, Monsieur MD expose que la faute reprochée a été commise alors qu'il ne se trouvait plus sous la subordination de son employeur de sorte qu'il s'agit d'un fait de la vie personnelle, et qu'à ce titre, un tel fait ne peut jamais justifier un licenciement disciplinaire. Il ajoute ne pas avoir volé le téléphone portable de la cliente du magasin, ni avoir conservé la carte SIM de cet appareil. En réplique, la société DCS sollicite le débout des prétentions de Monsieur MD et sa condamnation aux dépens ainsi qu'à la somme de 1.500 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

D'une part, elle expose que la preuve de l'appréhension par Monsieur MD d'un téléphone portable appartenant à une cliente du magasin, fait à l'origine de la mesure de licenciement, est établie par un système de vidéosurveillance qui n'avait pas pour objet le contrôle de l'activité des salariés mais qui, au demeurant, est parfaitement licite pour avoir fait l'objet d'une demande d'autorisation et d'agrément de la préfecture le 4 juillet 2006, d'une information auprès du comité d'entreprise les 15 juin 2006 et 29 mai 2007, d'une information auprès du salarié, et d'une déclaration à la CNIL en juillet 2009. Elle ajoute que le fait litigieux a été reconnu par Monsieur MD le lendemain de l'appréhension du téléphone portable et ce devant deux témoins, dont Monsieur CHEKROUN en charge de la sécurité, sachant qu'il a alors restitué l'objet dont il était effectivement en possession.

D'autre part, la société DCS soutient que le fait litigieux ne peut être qualifié de fait de la vie personnelle dès lors qu'il a été commis dans l'environnement professionnel du salarié: lieu de travail, tenue de travail, et au préjudice d'une cliente du magasin. Elle ajoute qu'en toutes hypothèses, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi de sorte que par son comportement, Monsieur MD a créé un trouble objectif au sein de l'entreprise tenant à une atteinte à l'image du magasin et à la confiance vis-à-vis de la clientèle.

Enfin, sur les demandes financières du salarié, il est opposé que le montant de son salaire brut doit être arrêté à la somme de 1.925,53 € dès lors que Monsieur MD avait repris l'exercice de ses anciennes fonctions lors de son licenciement, et qu'il ne justifie pas de son préjudice financier dans la mesure où il a perçu des allocations chômage après son licenciement et qu'il a retrouvé un nouvel emploi le 8 février 2010.

MOTIFS DE LA DECISION :

I – Sur les demandes principales

Sur la preuve de "l'indécatesse" reprochée à Monsieur MD

Attendu que selon l'article L.2323-32 du Code du travail alinéa 3, le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en oeuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés; qu'au surplus, tout dispositif de contrôle suppose une déclaration préalable auprès de la Commission nationale informatique et libertés ainsi qu'une information adressée aux salariés;

Que si l'employeur ne peut mettre en oeuvre un dispositif de contrôle de l'activité professionnelle qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés, il peut toutefois leur opposer les preuves recueillies par les systèmes de surveillance des locaux auxquels ils n'ont pas accès et qui n'ont pas pour objet le contrôle de l'activité des salariés; Qu'en l'espèce, il se déduit du procès-verbal de constat d'huissier dressé le 10 septembre 2009 que la vidéosurveillance discutée, à savoir celle installée au niveau de l'espace billetterie du magasin CASINO, a notamment pour objet le contrôle de l'activité des salariés dès lors qu'elle permet d'apprécier tant la présence et le comportement des clients dans cette partie de l'établissement que l'attitude des salariés en charge du guichet spectacle;

Qu'à ce titre, force est de constater que si l'employeur justifie d'une information auprès du comité d'entreprise ainsi qu'une déclaration auprès de la Commission nationale informatique et libertés, il ne justifie ni de la consultation du comité d'entreprise, ni d'une information adressée à Monsieur MD, étant observé que les pièces contractuelles de ce dernier, les "règles d'éthique" du magasin ainsi que le règlement intérieur ne contiennent aucune mention de ce dispositif;

COUR D'APPEL CHAMBRE SOCIALE ARRÊT DU 2 FEVRIER 2012

Selon contrat à durée indéterminée du 8 novembre 2004, M. MD a été engagé par la SAS DCS en qualité d'ouvrier professionnel au rayon boucherie de l'hypermarché G.

Du 1er décembre 2008 au 31 mars 2009, il a été manager commercial à l'essai.

Au terme de cette période, il a, à sa demande, retrouvé son emploi précédent.

Le 7 septembre 2009, alors qu'il avait terminé son travail et avait pointé, il s'est, en tenue de travail, présenté au guichet billetterie du magasin sis dans la galerie marchande, à toute proximité du service accueil, pour y effectuer un achat ; il s'est alors approprié un téléphone portable oublié par une cliente à ce guichet et a quitté le magasin, sans procéder à l'achat envisagé.

La cliente est revenue au guichet billetterie très peu de temps après les faits, pour s'enquérir du sort de son téléphone et, à sa demande et en sa présence, l'agent de sécurité a visionné la bande d'enregistrement du système de surveillance qui a révélé le comportement de M. MD. Le 8 septembre 2009, à la demande de son supérieur, M. MD restituait le téléphone. Il était mis à pied à titre conservatoire et convoqué à un entretien préalable.

Le 25 septembre 2009, il était licencié pour faute grave.

Par jugement de départage rendu le 21 février 2011, totalement assorti de l'exécution provisoire, le Conseil de Prud'hommes, a dit que le licenciement de M. MD ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse aux motifs que le système de vidéo-surveillance ne constituait pas un mode licite de preuve de son comportement et que les faits qui lui étaient reprochés relevaient de sa vie personnelle et n'avaient pas causé un trouble à l'entreprise qui l'employait.

La SAS DCS a été condamnée aux dépens et à payer à M. MD les sommes suivantes:

- 4.157,04 € d'indemnité compensatrice de préavis, outre 415,57 € de congés payés y afférents, sommes produisant intérêts moratoires à compter du 17 novembre 2009, intérêts dont la capitalisation a été ordonnée en application de l'article 1154 du code civil,

- 2.087,52 € d'indemnité de licenciement,

- 12.471,12 € de dommages-intérêts, M. MD ayant retrouvé un emploi le 8 février 2010,

- 1.000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Le 20 avril 2011, la SAS DCS a interjeté appel de ce jugement dont elle avait reçu notification le 31 mars 2011.

Aux termes des débats et des écritures des parties, reprises oralement à l'audience et auxquelles il est fait référence pour un plus ample exposé des moyens qui y sont développés, il est demandé à la Cour :

- par la SAS DCS : cf conclusions reçues au greffe le 23 août 2011 :

- à titre principal, d'infirmer le jugement déferé et de débouter M. MD de toutes ses demandes,

- à titre subsidiaire, s'il était fait droit à tout ou partie d'entre elles, de retenir un salaire mensuel moyen brut de 1.925,53 € et non de 2.078,52 € comme l'ont fait les premiers juges,

- en toute hypothèse, de condamner M. MD aux entiers dépens et à lui servir une indemnité globale de 1.500 € au titre de ses frais irrépétibles.

- par M. MD : cf conclusions reçues au greffe le 28 octobre 2011 :

- de confirmer le jugement déferé sauf à retenir que son salaire mensuel brut moyen était de 2.287,31 € et en conséquence, à porter à :

. 4.574,62 € son indemnité compensatrice de préavis et à 457,46 € les congés payés y afférents,

. 2.287,52 € son indemnité de licenciement,

. 26.000,12 € les dommages-intérêts alloués pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- de condamner en outre la SAS DCS à lui payer le salaire dû pendant sa mise à pied injustifiée, soit 1.296,14 € outre 129,61 € de congés payés y afférents,

- de condamner la SAS DCS aux dépens d'appel et à lui payer une indemnité complémentaire de 2.000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

SUR CE

Il est en l'espèce certain, et d'ailleurs admis par les deux parties, que :

- les faits reprochés à M. MD relèvent de sa vie personnelle dans la mesure où ils ont été commis en dehors de son temps de travail et en un lieu éloigné de son poste de travail (cf plan constituant la pièce 19 du dossier de l'employeur),

- c'est en qualité de client qu'il s'est présenté au guichet billetterie. En cette qualité, il était parfaitement informé du système de vidéo-surveillance qui équipait le magasin, à des fins générales de sécurité, système exploité lors de la réclamation d'une autre cliente dont le téléphone avait disparu'.

Il ne peut donc pas soutenir que la preuve des faits fondant son licenciement est illicite au regard des dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 2323-32 du code du travail relatives aux conditions de mise en oeuvre dans une entreprise des moyens et techniques de contrôle de l'activité des salariés, puisqu'en l'espèce, le système en cause n'a pas été installé à cette fin et n'a pas été utilisé à cet effet.

**COUR DE CASSATION CHAMBRE SOCIALE DU MERCREDI 26
JUN 2013 N° DE POURVOI: 12-16564**

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 2 février 2012) que le 7 septembre 2009, à l'issue de sa journée de travail, M. X..., employé en qualité d'ouvrier professionnel au rayon boucherie de l'hypermarché G de la société DCS, s'est rendu en tenue de travail au guichet billetterie du magasin situé dans la galerie marchande ; qu'il s'est approprié un téléphone portable oublié par une cliente à ce guichet et a quitté le magasin, sans procéder à l'achat envisagé ; qu'identifié par l'agent de sécurité au moyen de la bande d'enregistrement du système de vidéo-surveillance installé dans le magasin, il a restitué le téléphone le lendemain à la demande de son supérieur hiérarchique ; que le 25 septembre 2009, il a été licencié pour faute grave ; que contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement repose sur une faute grave et de le débouter en conséquence de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que l'enregistrement d'un salarié constitue un moyen de preuve illicite lorsqu'il a été obtenu grâce à un système de vidéo-surveillance mis en place par l'employeur en vue de contrôler la clientèle et, incidemment, les salariés, sans information et consultation préalables du comité d'entreprise ; qu'en considérant qu'il n'y avait pas lieu de rechercher si le comité d'entreprise avait été informé et consulté préalablement à la mise en place du système de vidéo-surveillance cependant qu'elle constatait que ce dispositif avait été utilisé comme mode de preuve dans le cadre d'une procédure disciplinaire ayant conduit au licenciement du salarié et que les faits reprochés s'étaient déroulés dans l'enceinte du magasin dans lequel travaillait le salarié, la cour d'appel a violé l'article L. 2323-32 du code du travail ;

2°/ que l'employeur ne peut mettre en oeuvre un dispositif de contrôle des salariés qui n'a pas été préalablement porté à leur connaissance avec les mentions de la finalité du système, de la personne destinataire et du droit d'accès et de rectification ; qu'en se bornant à relever, pour retenir que l'enregistrement vidéo constituait un mode de preuve licite, qu'en sa qualité de client, M. X... était parfaitement informé du système de vidéo surveillance, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si ce salarié avait été régulièrement informé par l'employeur de la présence du dispositif de vidéo surveillance visant à assurer la sécurité générale du magasin, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1224-1 du code du travail, ensemble l'article 32 de la loi n° 78-17 du 6 juillet 1978 ;

3°/ qu'un fait de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire sauf s'il constitue un manquement de celui-ci à une obligation découlant de son contrat de travail ; qu'en considérant que le licenciement de M. X... reposait sur une faute grave cependant qu'il ressortait de ses constatations que le fait reproché au salarié relevait de sa vie personnelle et ne constituait pas un manquement à ses obligations contractuelles, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1 et L. 1331-1 du code du travail ;

4°/ que la faute grave est celle qui, par son importance, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que ne constitue pas une telle faute le fait pour un salarié comptant cinq ans d'ancienneté sans avoir fait l'objet de la moindre sanction disciplinaire, de s'être approprié un objet égaré dès lors qu'il l'avait restitué dès le lendemain et que ce fait était isolé ; qu'en considérant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Que dès lors, le comportement reproché au demandeur ne peut être établi sur la base de la vidéosurveillance;
 Que toutefois, il convient de constater qu'il résulte de l'attestation de Monsieur N. CHUN que Monsieur MD a, le 8 septembre 2009, "reconnu avoir trouvé le téléphone sans avoir averti le personnel de l'espace service ou l'accueil" puis restitué le téléphone; que de la même manière, il ressort tant des conclusions dans le cadre de la présente instance que des déclarations du demandeur lors de l'audience de plaidoirie qu'il reconnaît avoir, le 7 septembre 2009, pris le téléphone portable qui se trouvait sur le guichet de la billetterie du magasin alors qu'il n'y avait personne;
 Qu'en conséquence, le fait matériel tenant à la prise de possession par Monsieur MD d'un objet appartenant à une cliente du magasin, et qualifié d'indélicatesse par l'employeur, est établi par ces derniers éléments;

Sur l'appréciation de "l'indélicatesse" reprochée à Monsieur MD

Attendu qu'en application des dispositions des articles 1234-1 et 1331-1 du Code du travail, un fait de la vie personnelle ne peut donner lieu à sanction disciplinaire mais seulement à un licenciement justifié éventuellement par le trouble causé à l'entreprise par le manquement du salarié; qu'un fait de la vie personnelle ne peut justifier un licenciement disciplinaire que dans le cas où les faits reprochés au salarié constituent des manquements à ses obligations professionnelles;
 Qu'en l'espèce, il ressort de la lettre de convocation à l'entretien préalable du 8 septembre 2009 et de la lettre de licenciement du 25 septembre 2009 que l'employeur reproche au salarié la commission d'une faute grave, à savoir la prise de possession d'un téléphone portable appartenant à une cliente du magasin et qualifiée d'indélicatesse; que parallèlement, le relevé de pointage de Monsieur MD pour la journée du 7 septembre 2009 et le procès-verbal de constat d'huissier de Maître MALGRAND dressé le 10 septembre 2009 établissent que le fait reproché au salarié a été réalisé alors qu'il avait déjà "pointé", c'est à dire renseigner le système électronique de badge pour la fin d'accomplissement de son travail pour cette journée; que de la même manière, la société DCS reproche, dans la lettre de licenciement, à Monsieur MD d'avoir commis une indélicatesse alors qu'il venait de "quitter son poste de travail": qu'il s'en déduit que le fait a été commis à un moment où le salarié n'occupait plus son poste de travail (rayon boucherie) et avait mis fin à l'exécution de son travail en procédant au pointage quotidien de fin d'activité; qu'au surplus, il avait quitté l'espace de libre distribution pour se trouver au niveau de la galerie commerçante du magasin, de sorte que le fait litigieux relève de la vie personnelle de l'intéressé;

Que parallèlement, la société DCS n'établit pas l'existence d'un trouble causé en son sein par ce fait, et ne rapporte pas la preuve du caractère volontaire de l'acte reproché permettant de retenir un manquement aux obligations professionnelles;

Qu'en conséquence, l'indélicatesse reprochée constituant un fait de la vie personnelle de Monsieur MD, il y a lieu de déclarer son licenciement sans cause réelle et sérieuse;

Sur les demandes financières

Attendu que sur la base des bulletins de salaire produits par Monsieur MD, la moyenne de ses trois derniers mois de salaires doit être arrêtée à la somme de 2.078,52€;
 Que dès lors, il convient d'allouer au demandeur les sommes suivantes:
 -indemnité compensatrice de préavis: 4.157,04 € avec intérêts à compter du 17 novembre 2009
 -indemnité compensatrice de congés sur préavis: 415,57 €, avec intérêts à compter du 17 novembre 2009
 -indemnité légale de licenciement: 2.087,52 €
 Que Monsieur MD ayant retrouvé une activité professionnelle depuis le 8 février 2010, il y a lieu de fixer l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à la somme de 12.471,12 € (6 mois de salaires);

II - Sur les demandes accessoires

Attendu que la société DCS qui succombe partiellement en ses prétentions sera condamnée aux dépens de l'instance;
 Que supportant les dépens, elle sera condamnée à payer à Monsieur MD une somme de 1.000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile;
 Que vu la nature du litige, il convient d'ordonner l'exécution provisoire de la présente décision;

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes, présidé par le Juge départiteur, statuant après débats en audience publique de départage, par jugement contradictoire et en premier ressort:
 Déclare le licenciement de Monsieur MD dépourvu de cause réelle et sérieuse;
 Condamne la société DCS à payer à Monsieur MD les sommes suivantes:
 -indemnité compensatrice de préavis: 4.157,04 euros (quatre mille cent cinquante sept euros et quatre centimes), avec intérêts à compter du 17 novembre 2009
 -indemnité compensatrice de congés sur préavis: 415,57 euros (quatre cent quinze euros et cinquante sept centimes), avec intérêts à compter du 17 novembre 2009
 -indemnité légale de licenciement: 2.087,52 euros (deux mille quatre vingt sept euros et cinquante deux centimes)
 -indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse: 12.471,12 euros (douze mille quatre cent soixante et onze euros et douze centimes)
 Ordonne la capitalisation des intérêts dans les conditions de l'article 1154 du Code civil;
 Condamne la société DCS aux dépens de l'instance;
 Condamne la société DCS à payer à Monsieur MD la somme de 1.000 euros (mille euros) sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile;
 Ordonne l'exécution provisoire de la présente décision;
 Ainsi jugé et mis à disposition du public par le greffe, en application des dispositions de l'article 450 alinéa 2 du Code de procédure civile, le 21 février 2011.

Un fait de la vie personnelle ne peut fonder un licenciement disciplinaire que s'il constitue un manquement du salarié à ses obligations contractuelles ou se rattache à l'exécution du contrat et met en cause l'employeur ou l'entreprise.

La lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, est ainsi motivée :

.... vous avez volontairement commis une indélicatesse au préjudice de l'une de nos clientes. Ces faits, totalement anormaux, constituent une atteinte à l'image de marque de notre magasin et à la confiance que notre clientèle nous porte, et rendent impossible la poursuite de votre contrat de travail même pendant la durée de votre préavis.

Il n'est donc pas reproché à M. MD d'avoir manqué à l'une de ses obligations contractuelles. Les faits qu'il a commis sont rattachés à l'exécution de son contrat dans la mesure où ils se sont produits dans l'enceinte du magasin alors qu'il était revêtu de son vêtement de travail l'identifiant comme salarié de ce magasin, dont il restait, nonobstant les circonstances de temps, l'une des incarnations aux yeux des clients, parmi lesquels la propriétaire du téléphone volé. Dès lors, ils mettent nécessairement en cause son employeur, les clients qui fréquentent ses lieux de vente escomptant qu'il assure leur sécurité et celle de leurs biens, notamment en recrutant des personnes honnêtes à leur égard.

Par ailleurs, quelle que soit la valeur de l'objet dérobé, la faute commise a été légitimement qualifiée de grave eu égard:

- à l'usage notoire et de bon sens selon lequel celui qui, dans un magasin trouve un objet égaré doit le remettre au service accueil de ce magasin, usage connu de M. MD d'autant plus aisé à respecter en l'espèce que ce service était contigu au guichet billetterie,
 - et à la nature délictueuse des faits.

En conséquence, la Cour infirme le jugement déferé en validant le licenciement de M. MD qu'elle déboute de toutes ses demandes.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement et contradictoirement, après en avoir délibéré conformément à la loi,

Infirme le jugement du Conseil de Prud'hommes du 21 février 2011,

Statuant à nouveau et ajoutant,

Dit que le licenciement de M. MD reposait bien sur une faute grave et en conséquence, le déboute de toutes ses demandes,

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile en faveur de la SAS DCS,

Condamne M. MD aux dépens de première instance et d'appel.

Mais attendu d'abord, que la cour d'appel qui a constaté que le système de vidéo-surveillance avait été installé pour assurer la sécurité du magasin et n'avait pas été utilisé pour contrôler le salarié dans l'exercice de ses fonctions, a exactement retenu que celui-ci ne pouvait invoquer les dispositions du code du travail relatives aux conditions de mise en oeuvre, dans une entreprise, des moyens et techniques de contrôle de l'activité des salariés ;

Attendu ensuite qu'ayant relevé que M. X..., qui venait de quitter son poste encore revêtu de sa tenue de travail, s'était emparé du téléphone qu'une cliente avait oublié au guichet billetterie du magasin, la cour d'appel a pu décider que ce comportement, qui affectait l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité des clients et de leurs biens, se rattachait à la vie de l'entreprise et, étant de nature à y rendre impossible le maintien de l'intéressé, constituait une faute grave ;

Qu'il s'ensuit que le moyen, irrecevable dans sa quatrième branche comme nouveau et mélangé de fait et de droit, 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 vingt-six juin deux mille treize.

3_decisions.wpd