

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PAU
Chambre sociale
ARRÊT DU 15/11/2012

Dossier : 11/04261

Nature affaire : Demande d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail CDI ou CDD, son exécution ou inexécution

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour le 15 Novembre 2012, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile.

* * *

APRES DÉBATS à l'audience publique tenue le 10 Septembre 2012, devant :

Monsieur CHELLE, Président
Madame ROBERT, Conseiller
Monsieur GAUTHIER, Conseiller, assistés de Madame HAUGUEL, Greffière.

Les magistrats du siège ayant assisté aux débats ont délibéré conformément à la loi. Dans l'affaire opposant :

APPELANTE

CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES
207, rue Fontainebleau
40023 MONT DE MARSAN CEDEX
Représentée par la SCP LONGIN-LONGIN DUPEYRON-MARIOL, avocats à la Cour,
assistée de la SCP DE BRISIS, avocats au barreau de MONT-DE-MARSAN,

INTIMÉS

Monsieur François R.
xxx
93310 PRE SAINT GERVAIS
Représenté par la SELARL TOURRET LAHITETE CAPES, avocats au barreau de MONT-DE-MARSAN

Monsieur LE PRÉFET DE RÉGION IDRAC
Préfecture de Bordeaux
Esplanade Charles de Gaulle
33077 BORDEAUX CEDEX
Non comparant, non représenté

Sur appel de la décision en date du 21 NOVEMBRE 2007 rendue par le CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE DE MONT DE MARSAN

FAITS ET PROCÉDURE

Monsieur François R. a été engagé par la CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES DES LANDES en qualité d'agent technique au Service de Logistique selon contrat à durée déterminée en date du 23 février 1999 pour une durée de 6 mois en remplacement d'un agent absent. Un contrat de travail à durée indéterminée a été conclu le 3 mai 1999 suite au départ à la retraite d'un agent. A compter du 1er juillet 2005, Monsieur R. a assuré le remplacement du Responsable Informatique.

Le 21 juin 2006, Monsieur R. était convoqué pour un entretien fixé au 23 juin 2006. A l'issue de cet entretien, il lui était notifié une mise à pied conservatoire avec effet immédiat. Le 28 juin 2006, il était convoqué à un entretien préalable pour le 07 juillet 2006. Par courrier daté du 8 juillet 2006, il était informé de la saisine du Conseil de Discipline Régional. Il était convoqué et entendu par celui-ci, conformément aux dispositions de l'article 48 de la Convention Collective, le jeudi 27 juillet 2006. La décision du Conseil de Discipline, lequel émettait un avis favorable sur la mesure de licenciement pour faute grave envisagée par la Direction de la CAF, lui était notifiée le 28 juillet 2006.

Monsieur R. était licencié pour faute grave par courrier recommandé avec avis de réception le 2 août 2006. Monsieur R. a saisi le Conseil de Prud'hommes de MONT-DE-MARSAN aux fins de contester son licenciement, de dire qu'il ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse, et obtenir la condamnation de la CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES DES LANDES à lui payer diverses sommes au titre de salaires, accessoires, de dommages et intérêts et indemnités.

Par jugement en date du 21 novembre 2007, auquel il y a lieu de renvoyer pour plus ample exposé des faits et des prétentions initiales des parties, le Conseil de Prud'hommes de MONT-DE-MARSAN a ainsi statué :

- dit que le licenciement de Monsieur R. est intervenu pour une cause réelle et sérieuse ;
- condamne la CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES DES LANDES à verser à Monsieur François R. :
 - À titre de l'indemnité de préavis, la somme de 11.401,20 €,
 - À titre des congés payés sur préavis, la somme de 1.104,12 €,
 - À titre des salaires du 23 juin 2006 au 3 août 2006, la somme de 2.590,87 € ;
- dit qu'il n'y a pas lieu à attribution de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ;
- le déboute de ses autres demandes ;
- déboute la CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES DES LANDES de toutes ses demandes ;
- la condamne aux frais et dépens ;

Tant Monsieur R. que la CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES DES LANDES ont interjeté appel de la décision, dans des conditions de forme et de délais qui ne sont pas discutées. L'affaire a été fixée à l'audience du 7 janvier 2009, puis renvoyée à la demande des parties. Par arrêts en date du 30 novembre 2009, la Cour a prononcé la radiation des deux appels. L'affaire a été réinscrite au rôle sur demande du Conseil de Monsieur R. reçue le 25 novembre 2011 et fixée à l'audience du 10 septembre 2012.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Par conclusions écrites, reprises oralement, auxquelles il convient de se référer, la CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES DES LANDES demande à la Cour de :

- A titre principal :

Réformer le jugement dont appel,

Déclarer irrecevable l'action engagée par Monsieur R. faute d'avoir attrait Monsieur le Préfet de Région en début d'instance devant le Conseil de Prud'Hommes,

Condamner Monsieur R. au remboursement des sommes indûment perçues dans le cadre de l'exécution provisoire soit, la somme de 15.096,19 € ;

- A titre subsidiaire :

Réformer le jugement dont appel,

Dire et juger grave la faute commise par Monsieur R. et bien-fondé le licenciement pour faute grave,

En conséquence, condamner Monsieur R. au remboursement de la somme de 15.096,19 € outre intérêts de droit à compter du 31 décembre 2007, le condamner au remboursement de la somme de 516,56 € relative au coût du Conseil de Discipline Régional ;

- A titre infiniment subsidiaire :

Réformer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES DES LANDES à verser à Monsieur R. la somme de 11.401,20 € au titre de l'indemnité de préavis et 1.104,12 € au titre des congés payés sur préavis,

· Limiter l'indemnité de préavis à 3 mois de salaire ;

- En toutes hypothèses :

Le condamner au paiement d'une somme de 3.000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES fait valoir :

D'abord, que la procédure devant le Conseil de Prud'hommes est irrégulière, faute pour Monsieur R. d'avoir appelé en la cause le Préfet de Région dès l'audience de conciliation, en application des dispositions de l'article R. 123-3 du code de la sécurité sociale, et qu'il s'agissait d'une fin de non-recevoir invoquant une irrégularité de fond qui ne peut être couverte par sa convocation devant le bureau de jugement.

Sur le fond, la Caisse fait valoir que la motivation de la lettre de licenciement est précise, elle énonce clairement au salarié les griefs précis et circonstanciés qui constituent la cause autorisant le licenciement ; que Monsieur R. a eu connaissance des griefs qui sont matériellement vérifiables ; que l'argumentation soutenue par celui-ci ne résiste absolument pas à la critique ; que ce n'est qu'à la date du 16 juin 2006 que Monsieur ESQUIE, Directeur Adjoint de la CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES DES LANDES, a eu connaissance des faits qui ont justifié le licenciement de Monsieur R. ; que les faits reprochés à Monsieur R. ne sont donc pas prescrits et constituent à n'en pas douter une faute grave ; que les attestations qui sont faites par Mesdames D. et A. sont accablantes ; qu'il importe peu également que Monsieur R. verse aux débats les attestations des personnes avec lesquelles il travaillait dans son ancien service ; qu'il ressort des recherches opérées sur la station de travail de Monsieur R. qu'il s'est connecté à plusieurs reprises, de son poste informatique professionnel, à des sites pornographiques ; qu'il est constant que Monsieur R. a usé à titre personnel et de manière conséquente, répétitive et abusive des moyens informatiques de la CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES et au mépris, des règles internes ; qu'au vu des éléments précédents, le jugement doit être réformé en ce qu'il a indiqué que le licenciement devait avoir lieu pour un motif réel et sérieux, il s'agit d'un licenciement pour faute grave ; que la Commission de Discipline Régionale également ne s'est pas méprise sur la faute grave de Monsieur R. pour autoriser le licenciement.

Il ressort de la décision attaquée que le conseil de Monsieur R. avait déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes en date du 23 juillet 2007 une copie de l'appel en cause de Monsieur le Préfet de Région. Celui-ci n'a pas comparu. Régulièrement convoqué pour l'audience par le Greffe, celui-ci ne comparait pas davantage devant la Cour.

Par conclusions écrites, reprises oralement, auxquelles il convient de se référer, Monsieur R. demande à la Cour de :

- constater que le licenciement de Monsieur R. ne repose pas sur une faute grave ;
- en conséquence, confirmer le jugement rendu le 21 novembre 2007 par le Conseil de Prud'hommes de MONT-DE-MARSAN en ce qu'il alloué à Monsieur François R. les sommes suivantes :
- infirmant pour le surplus ;
- constater que le licenciement de Monsieur François R. ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse ;
- en conséquence, condamner la CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES au paiement des sommes suivantes :

23.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif sur le fondement de l'article L. 1235-3 du code du travail, 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice distinct ;

- ordonner la publication du jugement à intervenir au sein des services de la CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES DES LANDES ;

- condamner la CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES DES LANDES au paiement de la somme de 4.000 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ;

- condamner la CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES DES LANDES aux entiers dépens.

Monsieur R. soutient que tout au long de son cursus professionnel au sein de la CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES DES LANDES, il n'a fait l'objet d'aucun reproche de quelque sorte qu'il soit, ni d'aucune remontrance de la part de ses supérieurs hiérarchiques ; que bien au contraire, ses fonctions se sont étoffées puisqu'il lui a été confié au fur et à mesure de ses années de présence de plus en plus de responsabilités ; que du jour au lendemain, à compter du 19 juin 2006, Monsieur R. a subi de la part de son employeur la mise en place d'un processus qui aboutira à la rupture de son contrat de travail ; que la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; que la lettre de licenciement notifiée le 2 août 2006 manque quelque peu de précisions ; qu'il est bien-fondé à invoquer le défaut de motivation de son licenciement comme démontrant le caractère abusif de la rupture de son contrat de travail ; que l'employeur est dans l'incapacité de faire la démonstration des griefs contenus dans les attestations de Mesdames D. et A. ; qu'il produit des témoignages confirmant ses qualités humaines au-dessus de tout soupçon ; que, sur le téléchargement, le stockage, et la diffusion des documents à caractère pornographique en violation du règlement intérieur et de la charte du bon usage des moyens de communication électronique, ce grief apparaît symptomatique et révélateur de l'intention manifeste de l'employeur de mettre à néant l'emploi de Monsieur R. ; qu'il est bien-fondé à soutenir que les éléments collectés par l'employeur ont été collectés en fraude des droits du salarié, et notamment du secret attaché aux correspondances ; sur les messages électroniques, que seul son ordinateur a été examiné, alors qu'un examen plus approfondi des pratiques existant au sein du service aurait permis de démontrer que l'envoi de messages humoristiques était assez courant ; qu'il a seul fait l'objet d'un licenciement pour faute grave ; sur les fichiers à caractère pornographique, qu'il conteste formellement avoir pu à quelque moment que ce soit avoir ce type de consultation et se trouve d'ailleurs, à même d'en apporter la preuve ; qu'au vu des éléments qu'il produit, la Cour constatera que son licenciement ne repose ni sur une cause réelle, ni sur une cause sérieuse de licenciement, ni sur une faute grave, et a été prononcé de manière abusive.

La Cour se réfère expressément aux conclusions visées ci-dessus pour un plus ample exposé des moyens de fait et de droit développés par les parties.

MOTIFS DE LA DÉCISION

L'appel, interjeté dans les formes et délais prescrits par la loi, est recevable.

Sur la régularité de la procédure devant le Conseil de Prud'hommes :

La CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES DES LANDES conteste la régularité de la procédure devant le Conseil de Prud'hommes, en faisant valoir que le Préfet de Région n'a été appelé en la cause que le 18 juillet 2007, postérieurement à l'engagement de l'instance et à l'audience devant le bureau de conciliation, qui s'est déroulée le 31 janvier 2007.

Monsieur R. ne s'explique pas sur ce moyen.

Aux termes des dispositions de l'article R. 123-3 du code de la sécurité sociale, dans sa version en vigueur au moment de l'instance incriminée et antérieure à la modification introduite par le décret du 18 décembre 2009, 'Dans toute instance engagée par un agent d'un organisme de sécurité sociale contre son employeur, et portant sur un différend né à l'occasion du contrat de travail, le demandeur est tenu, à peine de nullité, d'appeler dans l'instance le Commissaire de la République de Région, qui pourra présenter devant la juridiction compétente telles conclusions que de droit. (...)'

Toutefois, seules constituent des irrégularités de fond les irrégularités limitativement énumérées par l'article 117 du code de procédure civile. Le défaut de mise en cause du Préfet par un agent d'un organisme de sécurité sociale dans l'instance engagée contre son employeur constitue un vice de forme soumis aux dispositions de l'article 115 du même code. La nullité résultant de l'absence de mise en cause de l'autorité de tutelle devant le bureau de conciliation est donc en l'espèce couverte par sa convocation avant les débats devant le bureau de jugement, lequel peut toujours concilier les parties.

Il en résulte que le moyen d'irrecevabilité de l'action n'est pas fondé et doit être écarté.

Sur le licenciement de Monsieur R. :

Monsieur R. a fait l'objet d'un licenciement pour faute grave. La faute grave visée à l'article L. 1234-1 du code du travail, et dont la preuve appartient à l'employeur, se définit comme un fait ou un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis. Pour qualifier la faute grave il incombe donc au juge de relever le ou les faits constituant pour le salarié licencié une violation des obligations découlant de son contrat de travail ou des relations de travail susceptible d'être retenue puis d'apprécier si ledit fait était de nature à exiger le départ immédiat du salarié.

La lettre de licenciement du 2 août 2006, qui fixe les limites du litige, énonce des motifs ainsi rédigés :

« - Propos à caractère indélicat ayant eu pour effet de choquer la pudeur des salariés,
- Télécharger, stocker et diffuser des documents à caractère pornographique en violation du règlement intérieur et de la Charte du bon usage des moyens de communications électroniques. Le 16 juin 2006, les agents de votre service ont alerté le Directeur-Adjoint sur vos agissements à caractère indélicat et déviant à leur encontre. (...) Les témoignages de Mesdames D., A. et DUCLA, les messages et photos que vous leur adressiez ont été portés à votre connaissance au cours de l'entretien préalable. Par ailleurs, le même jour, nous avons ouvert, en votre présence votre station de travail (sauf vos répertoires personnels) et extrait une série de documents à caractère pornographique. Les traces informatiques prouvent que vous visitiez très régulièrement des sites prohibés ».

Ainsi, comme l'a retenu à juste titre le Conseil de Prud'hommes, la lettre de licenciement est précise, et énonce clairement au salarié les griefs précis et circonstanciés qui motivent son licenciement, outre la référence dans la même lettre aux témoignages recueillis et aux

documents litigieux, et Monsieur R. n'est donc pas fondé à invoquer un quelconque « défaut de motivation ». De la même façon, il n'est pas fondé à soutenir que son licenciement ne serait pas fondé sur des faits vérifiables, puisque la discussion porte notamment sur les faits qui lui sont imputés et qui seront analysés ci-après.

Celui-ci conteste alors les motifs invoqués, et estime que son licenciement ne repose sur aucune faute avérée, ni existante. Il fait d'abord valoir les dispositions de l'article L. 1332-4 du code du travail pour invoquer la prescription d'incidents qui seraient survenus en janvier et février 2006, soit plus de deux mois auparavant. Pour autant, et comme l'a relevé à bon droit le Conseil de Prud'hommes, la CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES DES LANDES établit que l'employeur, en l'espèce, représentée par Monsieur ESQUIE, Directeur-Adjoint, n'a eu connaissance de ces faits que le 16 juin 2006, lorsqu'il a dû intervenir au sein du service informatique pour régler un différend, et que les personnels ont profité de sa venue pour lui demander un rendez-vous hors la présence de Monsieur R.. Dès lors, cette date doit être retenue comme « le jour où l'employeur a eu connaissance » des faits au sens du texte invoqué, et aucune prescription ne peut être opposée en l'espèce.

Il soutient ensuite que les faits contenus dans les témoignages des agents n'ont pas eu lieu ; que le Conseil de Prud'hommes a retenu que ces propos étaient contredits par des attestations contraires, et que par ailleurs, elles témoignent du comportement correct de Monsieur R..

La CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES DES LANDES soutient à l'inverse que les attestations faites par Mesdames D. et A. sont accablantes. De fait, ces attestations sont détaillées et circonstanciées. Madame Frédérique D. certifie avoir assisté à plusieurs scènes dans le cadre de son activité professionnelle : Elle expose que le 10 janvier 2006, à l'occasion d'heures supplémentaires effectuées pour l'installation d'un réseau, Monsieur R. s'est permis des remarques désobligeantes à l'égard des deux seuls personnels féminins présentes, et notamment :

- 'Nous voyant à quatre pattes en train de tirer des câbles réseau vers les serveurs et s'adressant aux personnes masculines : « les filles sont sous la table, Messieurs, il faut en profiter ». Plus tard, lors du rangement de la salle, « pas de problème pour passer le balai, nous avons les deux filles ». Puis, le 14 février 2006, lors d'une intervention d'un prestataire, présentant les locaux au technicien :

- « regarde ma nouvelle baie vitrée, elle est pratique, elle s'arrête à la moitié du mur, comme ça, on ne verra pas ce qui se passe sous le bureau pour les évaluations».

Madame D., qui se déclare « profondément choquée de ces propos humiliants », ajoute aussi : « Parallèlement, j'ai reçu à de nombreuses reprises des messages émanant de mon cadre vers ma messagerie Notes contenant des images ou des « blagues » à caractères sexuels. Le plus choquant de ces envois dans ma messagerie étant une vidéo pornographique sous l'intitulé 'l'esprit d'équipe'. Il s'agissait d'un film mettant en scène un homme ayant des relations sexuelles simultanées avec de nombreuses partenaires. J'ai d'ailleurs immédiatement supprimé ce message de ma BALP Notes, étant terriblement choquée et ne voulant pas qu'on puisse pas penser que je cautionne ce type de choses ».

« De plus, mon cadre m'a appelée à deux reprises ainsi que ma collègue Nathalie A. pour 'venir voir quelque chose' » : Dans les deux cas, il s'agissait de vidéos à caractère pornographique, une stockée sur le réseau et l'autre sur son poste. La première vidéo était une

scène pornographique d'une intolérable violence où la femme subissait l'acte sexuel d'une manière des plus dégradantes. Je suis immédiatement retournée à ma place en lui disant que c'était une chose intolérable. Je suis restée longtemps choquée par les images que j'avais pu voir. La deuxième était aussi une vidéo à caractère sexuel mettant en scène un couple où la femme s'avère être un transsexuel. J'ai quitté le bureau en lui disant que ça ne m'intéressait pas».

Madame Nathalie A. témoigne également ainsi qu'il suit, précisant que les paroles qu'elle cite ont été prononcées dans le cadre de son activité professionnelle :

'Les faits sur des conversations personnelles : « T'as mis une culotte propre, je t'évalue tout à l'heure » !! - « Avec ma demi-baie vitrée, je n'aurai aucun problème pour les évaluations pour le passage sous la table » ;

« Devant les 2 CDD nouvellement arrivés : « Avec Nathalie, côté poitrine, nous n'avons pas de problème. Il y a ce qu'il faut ». En présence de 2 personnes du Certia, de Monsieur T. le 10 janvier 2006, lors de la bascule du réseau en s'adressant aux 2 personnels féminins présents ce soir-là F. D. et moi-même : « Les filles sont sous la table : Messieurs il faut en profiter... », « Pas de problème pour passer le balai, nous avons les 2 filles » ;

« Envoi de nombreuses images et films à caractère pornographique (supprimées de nos messageries professionnelles tellement les images étaient choquantes et dégradantes pour la condition féminine) diffusée à ma collègue F. D. et moi-même : Un premier film mettant en scène une femme et un homme lors de rapports sexuels très violents et choquants. Une deuxième vidéo montrant des rapports homosexuels. Un groupe de personnes pratiquant des activités sexuelles multiples et variées. De nombreuses images et histoires insultantes à caractère sexuel concernant mon mari et moi.» ;

Monsieur R. se limite à opposer que le Conseil de Prud'hommes a estimé que la réalité de ces faits n'était pas établie. En réalité, comme le souligne Monsieur R. lui-même, le Conseil de Prud'hommes a considéré que les propos rapportés étaient contredits par des attestations contraires et que par ailleurs, elles témoignent de son comportement correct. Pour autant, et comme le fait valoir à juste titre la CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES DES LANDES, Monsieur R. pouvait parfaitement avoir une attitude professionnelle et sérieuse à l'égard de ses collègues masculins ou certaines de ses collègues féminines plus âgées et avoir un comportement indélicat à l'égard de ses plus jeunes collaboratrices. Les attestations précises, détaillées et circonstanciées, et concordantes, de Mesdames D. et A. caractérisent suffisamment le comportement de Monsieur R. à leur égard, plusieurs fois réitéré, qui a multiplié les allusions déplacées, voire sexuelles, comportement qui doit pour le moins être qualifié d'indélicat, ce qui établit le premier grief énoncé par la lettre de licenciement.

S'agissant du grief relatif au téléchargement, au stockage et à la diffusion de documents à caractère pornographique, en violation du règlement intérieur et de la charte du bon usage des moyens de communication électroniques, outre les déclarations ci-dessus de Mesdames D. et A., qui établissent sur ce point également leurs affirmations, les vérifications réalisées sur le poste informatique de Monsieur R. ont révélé que le salarié utilisait, pendant son temps de travail, le matériel informatique mis à sa disposition pour l'exécution de ses missions, pour consulter des sites à caractère pornographique et télécharger des documents qualifiés d'indélicats.

Monsieur R. objecte qu'il appartiendra à l'employeur d'apporter la preuve irréfutable de ce que les éléments trouvés l'ont été en parfaite loyauté et dans le strict respect des droits fondamentaux et des libertés individuelles et notamment le secret des correspondances. Pour autant, c'est à bon droit que la CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES DES LANDES oppose que les connexions internet faites avec l'outil mis à disposition de l'employeur sont présumées avoir un caractère professionnel ; que l'employeur a accès aux documents détenus par le salarié que ce soit dans les locaux professionnels ou dans le disque dur de l'ordinateur ; que l'employeur peut consulter librement les documents présumés professionnels ; que les documents détenus par le salarié dans le bureau mis à sa disposition par l'entreprise sont, sauf lorsqu'il les identifie comme étant personnels, présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur peut y avoir accès même hors sa présence ; que de même, les courriers adressés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels.

En l'espèce, il est précisé dans la lettre de licenciement qu'ont été extraits de la station de travail de Monsieur R., en sa présence et sauf des répertoires personnels, une série de documents à caractère pornographique et les traces établissant qu'il visitait très régulièrement des sites prohibés.

Dans ces conditions, les éléments de preuve utilisés par l'employeur, et qui figurent au dossier disciplinaire produit aux débats, n'encourent pas le reproche de déloyauté que leur oppose le salarié. Monsieur R. tente alors de convaincre la Cour que le Conseil de Prud'hommes aurait fait une appréciation erronée de ces éléments, en soutenant qu'il ne s'agirait que d'images contenues dans des fenêtres s'ouvrant intempestivement, en se fondant sur une attestation d'une société ACIP. Pour autant, c'est à juste titre que la CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES DES LANDES conteste tout caractère probant à cette affirmation pour la moins surprenante, qui n'est ni caractérisée techniquement, ni étayée par d'autres éléments, et notamment par le témoignage d'aucun autre salarié qui aurait eu à constater ce phénomène.

Au contraire, il résulte également des témoignages de Mesdames D. et A. déjà cités ci-dessus que Monsieur R. détenait sur son poste de tels documents, qu'il se plaisait à leur montrer.

Ainsi, la thèse selon laquelle les sites pornographiques auraient été consultés involontairement ne peut être soutenue. Au demeurant, cette affirmation de Monsieur R. ne permet pas d'expliquer la raison pour laquelle les images à caractère pornographique des annexes 32 et 33 du dossier de la CAISSE ont été enregistrées sur son disque.

Il en résulte que les faits énoncés au second grief de la lettre de licenciement sont établis. Monsieur R. ne conteste pas que les agissements qui lui sont ainsi reprochés sont contraires à la charte du bon usage des moyens de communication électroniques du réseau des Allocations Familiales, dont il avait connaissance. L'ensemble de ces faits, révélés à l'employeur le 16 juin 2006 constituent une faute grave qui rend impossible le maintien du lien contractuel, même pendant la durée du préavis. Il y a donc lieu d'infirmier le jugement attaqué du Conseil des Prud'hommes de MONT-DE-MARSAN en date du 21 novembre 2007, et, statuant à nouveau, de dire que le licenciement de Monsieur François R. est causé par une faute grave, avec toutes conséquences de droit.

Il n'y a pas lieu pour la Cour d'ordonner expressément le remboursement de sommes qui auraient été perçues au titre de l'exécution provisoire, le présent arrêt infirmatif valant titre exécutoire à cet effet.

La CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES DES LANDES demande aussi que Monsieur R. soit condamné à lui payer la somme de 516,56 € au titre du 'coût du Conseil de Discipline Régional'. Pour autant, elle omet d'articuler le fondement juridique de cette prétention, qui sera rejetée.

Partie tenue aux dépens de première instance et d'appel, Monsieur R. paiera à la CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES DES LANDES la somme de 1.000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, en compensation de ses frais irrépétibles en cause d'appel.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Statuant publiquement, par décision réputée contradictoire à l'égard de Monsieur le Préfet de Région IDRAC et en dernier ressort,

Infirme le jugement du Conseil des Prud'hommes de MONT-DE-MARSAN en date du 21 novembre 2007

Et, statuant à nouveau,

Dit que le licenciement de Monsieur François R. est causé par une faute grave, avec toutes conséquences de droit,

Déboute Monsieur François R. de l'ensemble de ses demandes,

Condamne Monsieur François R. à payer à la CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES DES LANDES la somme de 1.000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel,

Déboute la CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES DES LANDES du surplus de ses demandes,

Condamne Monsieur François R. aux dépens de première instance et d'appel.

Arrêt signé par Monsieur CHELLE, Président, et par Madame HAUGUEL, greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LA GREFFIÈRE
LE PRÉSIDENT