

**COUR DE CASSATION**  
Chambre sociale, 22 octobre 2008

Pourvoi n° 07-42654  
Président : M. BOURET

Sur le moyen unique :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Pau, 29 mars 2007), que M. X..., engagé par la société Ballantine's, aux droits de laquelle se trouve la société de participations et d'études des boissons sans alcool (SOPEBSA), à compter du 27 juillet 1998, exerçant en dernier lieu les fonctions de "responsable de secteur", a été licencié pour faute grave le 16 septembre 2004 ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt d'avoir décidé que son licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et de l'avoir débouté de ses demandes indemnitaires, alors, selon le moyen :

1°/ que la contradiction de motifs équivaut à un défaut de motifs ; de sorte qu'en décidant que la société SOPEBSA avait pu légitimement et légalement invoquer le contenu des fichiers présents sur le disque dur de son ordinateur et auquel il avait eu accès en son absence, en considérant que ceux-ci, non identifiés par lui comme étant des éléments personnels, étaient réputés avoir un caractère professionnel, tout en constatant que le répertoire dans lequel ils étaient classés était dénommé MyDocuments\perso, la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction de motifs et a violé, par conséquent, les dispositions de l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ que l'employeur ne peut ouvrir les fichiers informatiques, enregistrés sur le disque dur de l'ordinateur mis à la disposition d'un salarié et identifiés par celui-ci comme étant personnels qu'en présence de ce dernier où celui-ci dûment appelé ; de sorte qu'en décidant, en l'espèce, que l'employeur avait pu utiliser comme moyen de preuve des fichiers enregistrés par lui sur l'ordinateur mis à sa disposition, lesquels avaient été ouverts en son absence et sans qu'il ait été dûment appelé, tout en constatant que ces fichiers étaient classés dans un répertoire dénommé "perso", la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des dispositions des articles 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et L. 120-2 du code du travail ;

3°/ que et en toute hypothèse, en statuant comme ils l'ont fait sans rechercher s'il existait un risque ou événement particulier permettant à l'employeur de se dispenser de sa présence lors de l'ouverture des fichiers enregistrés dans le répertoire identifié comme contenant des fichiers personnels, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions susvisées ;

Mais attendu que la cour d'appel qui, abstraction faite des motifs surabondants critiqués par le moyen, a relevé, par des motifs propres et adoptés, qu'il résultait tant d'attestations de tiers à l'entreprise que du compte-rendu de l'entretien préalable que le salarié avait, en violation des prescriptions du "guide d'utilisation de l'internet" établi par l'employeur, envoyé de l'adresse électronique de la société à des clients de celle-ci, dans le but déclaré d'améliorer ses relations professionnelles avec eux, des messages contenant des éléments à caractère pornographique, a décidé, exerçant le pouvoir qu'elle tient de l'article L. 122-14-3, alinéa 1, du code du travail, devenu L. 1235-1 du même code, que le comportement du salarié constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement ; que le moyen ne peut être accueilli ;

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-deux octobre deux mille huit.