



DETENTION DE FICHIERS PORNOGRAPHIQUES PAR LE SALARIE: LA POSITION DE LA COUR DE CASSATION.

publié le **06/02/2011**, vu **8798 fois**, Auteur : [Maître HADDAD Sabine](#)

La cour de cassation a pu affirmer sa jurisprudence sur l'usage de fichiers pornographiques sur le poste de travail du salarié. Deux arrêts à cet effet sont intéressants. En effet, ils résument à eux seul l'état de la Jurisprudence. Il convient de relever qu'en principe la conservation par le salarié de fichiers à caractère pornographique sur son ordinateur de travail ne constitue pas en elle même un usage abusif affectant son travail et justifiant son licenciement, Soc 8 décembre 2009 (I); cependant une sanction est envisageable (licenciement pour faute grave) si une charte informatique intégrée dans le règlement général le prévoit, Soc 15 décembre 2010 (II). Présentons ces deux arrêts:

La cour de cassation a pu affirmer sa jurisprudence sur l'usage de fichiers pornographiques sur le poste de travail du salarié.

Deux arrêts à cet effet sont intéressants.

En effet, ils résument à eux seul l'état de la Jurisprudence.

Il convient de relever qu'en principe la conservation par le salarié de fichiers à caractère pornographique sur son ordinateur de travail ne constitue pas en elle même un usage abusif affectant son travail et justifiant son licenciement, Soc 8 décembre 2009 (I)

Cependant une sanction est envisageable (licenciement pour faute grave) si une charte informatique intégrée dans le règlement général le prévoit, Soc 15 décembre 2010, (II)

Présentons ces deux arrêts:

I- Soc, 8 décembre 2009 : L'usage non abusif d'images pornographiques qui n'affectent pas le travail du salarié est autorisé.

Soc 8 décembre 2009 Sergio G. / Peugeot Citroën automobiles

Dans cet arrêt, aucune charte n'avait été signée, et la Cour a considéré que le licenciement n'avait pas de cause réelle et sérieuse.

Dans cette affaire, un salarié de Citroën avait été licencié suite à la découverte de photos pornographiques et zoophiles sur son poste de travail.

La Cour a jugé qu'en l'absence de constatation d'un usage abusif affectant le travail, ces clichés ne constituaient pas un manquement aux obligations résultant du contrat de travail.

Statuant sur le pourvoi formé par M. Sergio G., contre l'arrêt rendu le 11 mars 2008 par la cour d'appel de Rennes (5ème chambre prud'homale), dans le litige l'opposant à la société Peugeot Citroën automobiles, société anonyme, défenderesse à la cassation ;

La société Peugeot Citroën automobiles a formé un pourvoi incident contre le même arrêt ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

Donne acte à la société Peugeot Citroën automobiles du désistement de son pourvoi incident ;

DISCUSSION

Sur le premier moyen

Vu l'article L. 1121-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. G., qui avait été engagé le 2 novembre 1994 en qualité de technicien d'études et méthodes/dessinateur CAO par la société Peugeot Citroën automobiles, a été licencié le 12 juillet 2002 pour avoir conservé sur son poste informatique des fichiers à caractère pornographique et zoophile ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale le 10 mars 2006 d'une demande de paiement de dommages-intérêts pour rupture abusive outre un solde de prime de mobilité ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes en retenant l'existence d'une faute justifiant le licenciement, l'arrêt énonce que les fichiers contenant des photos à caractère pornographique qui portaient atteinte à la dignité humaine, enregistrés et conservés dans son ordinateur dans un fichier archive accessible par tout utilisateur, établissent le détournement par le salarié du matériel mis à sa disposition en violation des notes de service et constituent un risque de favoriser un commerce illicite en portant atteinte à l'image de marque de l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors, que la **seule conservation sur son poste informatique de trois fichiers contenant des photos à caractère pornographique sans caractère délictueux ne constituait pas, en l'absence de constatation d'un usage abusif affectant son travail, un manquement du salarié aux obligations résultant de son contrat susceptible de justifier son licenciement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;**

Et sur le second moyen

Et attendu que la cassation intervenue sur le premier moyen entraîne par voie de conséquence celle du chef du dispositif relatif au solde de la prime de mobilité ;

Et attendu qu'en application de l'article 627 du code de procédure civile, il y a lieu de casser sans renvoi en appliquant la règle de droit appropriée ;

DECISION

Par ces motifs :

- . Casse et annule, en toutes ses dispositions, l'arrêt de la cour d'appel de Rennes 11 mars 2008 ;
- . Dit n'y avoir lieu à renvoi du chef de la cassation ;
- . Dit le licenciement intervenu sans cause réelle et sérieuse ;
- . Renvoie devant la cour d'appel de Caen pour statuer sur les seules conséquences du licenciement ;
- . Condamne la société Peugeot Citroën automobiles aux dépens ;
- . Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Peugeot Citroën automobiles à payer à M. G. la somme de 2500 € ;
- . 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

II- Soc, 15 décembre 2010 : L'irrespect de la charte de l'entreprise peut justifier un licenciement pour faute grave

Soc 15 décembre 2010: Emmanuel G. / Coca-Cola, Assedic

La Cour de cassation approuve la décision de la cour d'appel de Metz qui avait considéré que l'utilisation par un salarié de la messagerie électronique de l'entreprise pour la réception et l'envoi d'un nombre conséquent de documents pornographiques et leur conservation sur son disque dur constituait un manquement répété à l'interdiction posée par la charte et donc une faute grave de nature à justifier son licenciement immédiat. Elle a validé le licenciement pour faute grave d'un salarié qui détenteur de fichiers pornographiques sur son poste de travail.

En l'espèce, le salarié avait été licencié, malgré ses 14 ans d'ancienneté, puisque dans le cadre d'une opération de maintenance sur son ordinateur avait téléchargé 480 fichiers de type pornographiques sur son disque dur, totalement étrangers à l'activité salariée !

La cour a considéré que la charte d'utilisation des nouvelles techniques d'information et de télécommunication qui avait été mise en place au sein de la société employeuse en l'occurrence coca-cola, ne pouvait être ignorée des salariés.

En effet, celle-ci avait été intégrée dans un avenant au règlement intérieur de l'entreprise,.

Son contenu avait été porté à la connaissance du salarié licencié dans le cadre de séances de formation, visant l'interdiction formelle de la diffusion ou du téléchargement d'images à caractère pornographique.

Statuant sur le pourvoi formé par M. Emmanuel G., contre l'arrêt rendu le 11 mai 2009 par la cour d'appel de Metz (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société Coca-Cola (Ludres),

2°/ à l'Assedic de Moselle,

défenderesses à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

DISCUSSION

Sur le moyen unique

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Metz, 11 mai 2009), que M. G., employé depuis le 27 février 1990 par la société Coca-Cola en dernier lieu en qualité de délégué commercial, a été licencié pour faute grave le 10 août 2004 en raison de la découverte sur son ordinateur portable de quatre cent quatre vingt fichiers à caractère pornographique ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement de diverses indemnités au titre de la rupture ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il incombe à l'employeur qui entend se prévaloir de la faute grave du salarié pour justifier son licenciement d'en rapporter formellement la preuve ; qu'en concluant, en l'espèce, à l'existence d'une faute grave résultant de ce que M. G. aurait utilisé la messagerie ouverte à son nom pour recevoir, consulter et envoyer des documents portant atteinte à l'honneur et à l'image de marque de l'entreprise et aurait mémorisé des fichiers de même nature sur le disque dur de son ordinateur professionnel, alors que la société Coca-Cola avait refusé d'accéder à la demande formulée par le salarié d'une expertise quant au contenu de son ordinateur portable, expertise qui seule aurait permis de savoir quand et par qui les messages litigieux auraient été enregistrés sur le disque dur et s'ils avaient été envoyés par des collègues ou téléchargés par l'intéressé sur des sites internet, de sorte que la preuve des faits fautifs à l'origine du licenciement ne pouvait être utilement rapportée par les seules affirmations de l'employeur quant au contenu de l'ordinateur, affirmations non étayées par une étude objective et contradictoire dudit objet, la cour d'appel a d'ores et déjà violé l'article L. 1234-1 [ancien article L. 122-6] du code du travail ;

2°/ que ne saurait justifier le licenciement pour faute grave d'un salarié ayant presque quinze ans d'ancienneté, qui a toujours donné satisfaction à son employeur et, commercial le mieux payé de l'entreprise, qui s'est vu proposer, un mois avant la rupture, une mutation sur le bureau lyonnais de la société eu égard à ses indéniables compétences techniques et professionnelles, le seul fait de ne pas avoir supprimé sur l'ordinateur portable qui lui avait été confié les messages tendancieux que lui avaient envoyés ses collègues de travail, dès lors qu'il n'a nullement été établi que ce stockage aurait perturbé d'une quelconque manière le fonctionnement du système informatique de la société ou de son réseau intranet, ni qu'en agissant de la sorte, le salarié aurait entaché la réputation ou l'honneur de son employeur auprès des tiers ; qu'en décidant du contraire, la cour d'appel a encore violé l'article L. 1234-1 [ancien article L. 122-6] du code du travail ;

3°/ qu'en affirmant que M. G. n'était pas en droit de soutenir que son licenciement serait fondé sur une autre cause que celle énoncée dans la lettre de rupture, quand il ressortait des écritures du salarié qu'à la suite de la décision prise par le législateur en 2004, de mettre un terme à toute distribution automatique dans les établissements de l'Education nationale, la branche de

distributeurs "Full services" à laquelle il était rattaché avait été très gravement déficitaire, ses pertes atteignant 40 000 000 d'euros, que la société n'avait gardé qu'un vendeur sur les dix que comptait le service de l'intéressé, de sorte qu'elle avait manifestement pris prétexte de la présence sur son ordinateur portable de fichiers indésirables dont elle aurait pu constater la présence au cours des précédents contrôles de l'appareil, pour se débarrasser d'un salarié ayant presque quinze ans d'ancienneté et qui était, au jour de la rupture, le commercial le mieux payé de l'entreprise, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-1 [ancien article L. 122-14-3, alinéa 1er] du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé que l'utilisation de sa messagerie pour la réception et l'envoi de documents à caractère pornographique et la conservation sur son disque dur d'un nombre conséquent de tels fichiers constituaient un manquement délibéré et répété du salarié à l'interdiction posée par la charte informatique mise en place dans l'entreprise et intégrée au règlement intérieur, a pu en déduire que ces agissements, susceptibles pour certains de revêtir une qualification pénale, étaient constitutifs d'une faute grave et justifiaient le licenciement immédiat de l'intéressé ; que le moyen, qui ne tend qu'à remettre en cause le pouvoir souverain d'appréciation de la cause réelle et sérieuse du licenciement dans ses première et troisième branches, n'est pas fondé pour le surplus ;

DECISION

Par ces motifs :

- . Rejette le pourvoi ;
- . Condamne M. G. aux dépens ;
- . Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Demeurant à votre disposition pour toutes précisions.

Maître HADDAD sabine