



Licenciement pour téléchargements illégaux et répétitifs jugé vexatoire pour absence de preuves

publié le 13/11/2014, vu 1935 fois, Auteur : [Dalila MADJID Avocat](#)

Un salarié a été licencié pour faute grave en raison de téléchargements illégaux et répétitifs au sein de l'entreprise. Il conteste la décision, il a saisi la juridiction prud'homale.

Un salarié a été licencié pour faute grave en raison de téléchargements illégaux et répétitifs au sein de l'entreprise. Il conteste la décision, il a saisi la juridiction prud'homale.

La Cour d'appel a estimé que le licenciement du salarié ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse et a condamné la société à lui payer 5 000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif: le salarié avait été contraint de quitter brutalement son emploi pour des faits qualifiés par l'employeur d'illégaux et répétitifs, dont la preuve n'était pas faite et qu'ayant ainsi fait ressortir que l'employeur avait, en raison des circonstances vexatoires qui avaient accompagné le licenciement, commis une faute ayant causé au salarié un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi.

Aux motifs que la lettre de licenciement énonce pour seul motif « téléchargements illégaux et répétitifs au sein de l'entreprise ».

Selon les Juges du fond, il appartenait à l'employeur de démontrer que son salarié a effectué les téléchargements, qu'ils étaient illégaux, et ce à plusieurs reprises.

Or, l'employeur a produit un relevé de connexions réalisé sur l'adresse IP sur lequel ne figure qu'une seule visite sur le site « allotracker.com » d'une durée de 2 minutes 30.

L'employeur prouve la recherche sur google de sites de jeux et la connexion à jeux-vidéo.com qui n'est pas un site de téléchargement, que figurent de nombreuses connexions dans la journée à des sites tels que facebook, meetic-partners, l'équipe ou footmercato.

La Cour d'appel ajoute aussi que la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige ne vise pas l'usage d'internet au temps de travail pour un motif non professionnel ou la connexion à des sites permettant le téléchargement illégal, mais seulement l'existence de téléchargements illicites et réitérés.

En conséquence, selon les Juges du fond le relevé de connexions réalisé sur l'adresse IP, seul élément produit, s'il manifeste une connexion à un site permettant des téléchargements, ne caractérise pas l'action même de téléchargement, les données y figurant ne faisant état que de la consultation d'images ou pages cinéma.

Ainsi, la preuve de téléchargements illicites et réitérés n'est pas faite. Dès lors, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation a adopté la même position que les Juges du fond et a rejeté le pourvoi formé par l'employeur, en déclarant que la Cour d'appel a justifié légalement sa décision.

(Cass. soc. 29 octobre 2014 N°13-18173)