



Licenciement pour consultation de sites internet pornographiques et de rencontres au travail

publié le **16/10/2011**, vu **6579 fois**, Auteur : [Anthony BEM](#)

Le 21 septembre 2011, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que la consultation des sites Internet " d'activité sexuelle et de rencontres " constitue un manquement grave du salarié à ses obligations découlant du contrat de travail justifiant son licenciement pour faute grave (Cass. Soc., 21 septembre 2011, N° de pourvoi: 10-14869).

En l'espèce, M. X exerçait les fonctions d'agent d'exploitation auprès du groupe Nicollin.

Des doutes de son employeur sur M. X l'ont conduit à consulter l'ordinateur de l'agence que celui-ci utilisait au quotidien.

En comparant les horaires de travail quand M. X était seul au bureau et les connexions à internet, l'employeur a découvert que M. X :

- passait des heures entières sur des sites de ventes de véhicules, de jeux de hasard, de rencontres et « pornographiques ».
- avait téléchargé sur internet un logiciel « drive-cleaner » pour effacer les traces de ses connexions,
- avait téléchargé et envoyé sur une de ses adresses personnelles des vidéos pornographiques.

Dans ce contexte, l'employeur a décidé de licencier M. X pour faute grave.

M. X a saisi le conseil des prud'hommes pour obtenir le paiement d'indemnités et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Selon ce dernier, l'employeur n'avait interdit ce type de connexions ni par son règlement intérieur, ni par l'installation de filtres sélectifs sur l'ordinateur, ou encore qu'il ne serait résulté de leur consultation aucune gêne dans l'organisation du travail ni aucun préjudice pour l'employeur.

En vain, M. X a soutenu que l'usage personnel d'un système de connexion n'entrave pas nécessairement la bonne marche d'une entreprise et ne constitue pas une faute grave.

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de ce salarié dans l'entreprise.

L'employeur qui l'allègue à la charge de la preuve.

Les juges d'appel et de cassation ont retenu la faute grave du salarié et, en conséquence, l'ont débouté de ses demandes.

Pour justifier la faute, les juges ont pris en considération le fait que le salarié avait procédé à « l'envoi à une adresse personnelle d'une vidéo téléchargée sur l'ordinateur du bureau », à la consultation de sites internet non professionnels, la plupart « à contenu de vidéos à caractère sexuel ou sites de rencontre, et au téléchargement du logiciel « drive-cleaner » pour nettoyer le disque mémoire de son ordinateur et effacer les fichiers temporaires.

Les juges de cassation ont jugé que « *la cour d'appel a pu décider que **de tels faits, qui constituaient à eux seuls des manquements graves du salarié à ses obligations découlant du contrat de travail, étaient constitutifs d'une faute grave** ».*

Ainsi, les juges deviennent de plus en plus sévères vis à vis des internautes salariés qui profitent de leur temps de travail pour surfer sur des sites de rencontres ou de vidéos à caractère sexuel...

Je suis à votre disposition pour toute information ou action.

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "mots clés" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com