



L'usage personnel d'internet au travail par un salarié justifie son licenciement pour faute grave

publié le 24/03/2013, vu 3778 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

Le 26 février 2013, la Cour de cassation a validé le licenciement d'un salarié pour faute grave du fait de son usage personnel et excessif d'internet pendant son temps et sur le lieu de travail (Cass. Soc., 26 février 2013, N° de pourvoi: 11-27372)

En l'espèce, le relevé des connexions d'une salariée révélait que celle-ci s'était connectée pendant son temps de travail à de très nombreuses reprises à de nombreux sites extraprofessionnels tels que des sites de voyage ou de tourisme, de comparaison de prix, de marques de prêt-à-porter, de sorties et événements régionaux ainsi qu'à des réseaux sociaux et à un site de magazine féminin.

Ces connexions à internet s'établissaient, exclusion faite de celles susceptibles de présenter un caractère professionnel, à plus de 10.000 sur deux courtes périodes (13 jours et 3 jours), soit 625 connexions par jour.

Dans ce contexte, celle-ci a été licenciée par son employeur pour faute grave.

Cependant, la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour contester le bien-fondé de la rupture de son contrat de travail et obtenir une indemnisation.

Les juges d'appel ont considéré que le licenciement pour faute grave était justifié.

La cour de cassation a validé ce licenciement en posant le principe selon lequel :

« une telle utilisation d'internet par celle-ci pendant son temps de travail présentait un caractère particulièrement abusif et constitutif d'une faute grave ».

Il découle de cette décision que le fait pour un salarié de consulter de façon manifestement excessive des sites internet non professionnels ou à des fins non professionnelles sur son lieu de travail et sur son temps de travail est de nature à constituer une faute grave rendant impossible la poursuite de son contrat de travail et son maintien dans l'entreprise.

Enfin, il est intéressant de relever que les juges n'ont pas pris en compte le fait que la salariée n'avait jamais obtenu de description de son poste, ni de consignes claires de l'employeur sur les tâches lui incombant pour considérer que le contrat de travail n'avait pas été exécuté de bonne foi.

La bonne foi dans l'exécution d'un contrat de travail par un salarié est donc exclusive de la description précise du poste et des missions de travail de la part de l'employeur.

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

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