



VALIDATION DU LICENCIEMENT DU SALARIE POUR DETENTION DE FICHIERS PORNOGRAPHIQUES SUR SON ORDINATEUR

publié le 12/01/2011, vu 7718 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

Le 15 décembre 2010, la Chambre sociale de la Cour de cassation a rendu un arrêt aux termes duquel elle jugé que la détention de fichiers pornographiques par un salarié sur son poste de travail, en violation de la charte informatique de l'entreprise, caractérise une faute grave justifiant son licenciement par son employeur.

Le 15 décembre 2010, la Chambre sociale de la Cour de cassation a rendu un arrêt aux termes duquel elle jugé que la détention de fichiers pornographiques par un salarié sur son poste de travail, en violation de la charte informatique de l'entreprise, caractérise une faute grave justifiant son licenciement par son employeur.

En l'espèce, M. G., employé en dernier lieu en qualité de délégué commercial par la société Coca-Cola a été licencié après 14 ans d'ancienneté pour faute grave en raison de la découverte sur son ordinateur portable de quatre cent quatre vingt fichiers à caractère pornographique.

En effet, lors d'une opération de maintenance réalisée par les services techniques de la société Coca-Cola sur l'ordinateur portable à usage professionnel mis à la disposition de Monsieur G., il a été découvert sur le disque dur de cet ordinateur un nombre important de fichiers qui par leur nature sont totalement étrangers à l'activité professionnelle du salarié ; qu'en effet, les 480 fichiers identifiés et analysés par l'employeur rassemblent de multiples documents de nature notamment "pornographique".

Dans un courrier adressé à la société Coca-Cola, Monsieur G. a reconnu que les photos et films découverts sur le disque dur de son ordinateur étaient extrêmement choquants et que parmi eux il y avait des images urologiques, scatologiques, sado-masochistes et zoophiles et a expliqué que ces fichiers étaient issus de la correspondance qu'il échangeait par le biais de la messagerie électronique « Lotus-Notes » interne à l'entreprise avec d'autres salariés de la société Coca-Cola qui lui envoyaient ce type de documents et à qui il en a aussi adressé.

Or, la charte d'utilisation des nouvelles techniques d'information et de télécommunication mise en place dans la société Coca-Cola, intégrée sous forme d'avenant au règlement intérieur de l'entreprise, et dont le contenu a été porté à la connaissance de Monsieur G. lors de séances de formation, prohibait formellement la diffusion ou le téléchargement d'images à caractère pornographique.

L'intéressé a donc saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement de diverses

indemnités au titre de la rupture du contrat de travail qu'il estimait sans cause réelle et sérieuse.

Dans un premier temps, les juges Prud'homaux ont estimé que le licenciement de Monsieur G. était dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamné la société Coca-Cola à lui payer diverses indemnités à ce titre.

Mais la cour d'appel de Metz a reformé ce jugement et l'a débouté de l'ensemble de ses demandes en considérant notamment que :

*"le fait pour Monsieur G. d'avoir, pendant une longue période, d'une part utilisé la messagerie ouverte à son nom dans le système informatique de l'entreprise, pour la réception, la consultation et l'envoi de films, de diaporamas et de photographies dont le caractère pornographique, sexiste, malsain et pédopornographiques porte atteinte à l'honorabilité et à l'image de marque de l'entreprise et d'autre part, mémorisé et structuré sur le disque dur de son ordinateur professionnel un nombre conséquent de fichiers de même nature, **atteste de sa méconnaissance délibérée et réitérée de l'interdiction posée par la charte informatique en vigueur dans société Coca-Cola et constitue un manquement dont la gravité et la persistance rendent impossible son maintien dans l'entreprise et justifient son licenciement à effet immédiat avec privation des indemnités de rupture**".*

Monsieur G. s'est donc pourvu en cassation contre l'arrêt d'appel précité en invoquant vainement les trois arguments suivants :

1°/ 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.

En l'espèce, l'existence de la faute grave reprochée résultait de ce que M. G. avait 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 avait mémorisé des fichiers de même nature sur le disque dur de son ordinateur professionnel.

Cependant, la société Coca-Cola a refusé d'accéder à la demande formulée par le salarié d'une expertise quant au contenu de son ordinateur portable.

Or, bien qu'une expertise aurait seule 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, il ne semble pas que cet argument ait été invoqué avant la procédure devant la Haute juridiction.

En tout état de cause cette dernière a confirmé le pouvoir souverain d'appréciation des juges de première instance et d'appel s'agissant de la preuve des faits fautifs à l'origine du licenciement.

2°/ Il n'a nullement été établi que le stockage des fichiers litigieux 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.

La cour de cassation n'a pas estimé que ces éléments étaient nécessaires pour caractériser la faute reprochée au salarié.

3°/ La société aurait 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.

Cependant, la cour de cassation n'a pas tenu compte de ces arguments et reprenant l'appréciation des faits par les juges du fond a jugé 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".

Ainsi, bien que cet arrêt soit taisant sur les modalités de preuves relatives aux manquements des salariés aux chartes informatiques de leur entreprise, il pose le principe que le non respect de ces Chartes par les salariés peut justifier leur licenciement pour faute grave par leurs employeurs.

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