



# L'usage de l'outil informatique à des fins personnelles au temps et au lieu du travail

Jurisprudence publié le **02/05/2023**, vu **1895 fois**, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Par cet arrêt, la Cour d'appel de DIJON est amenée à apprécier le bien-fondé d'un licenciement pour faute grave en raison de l'utilisation des nouvelles technologies par une salariée au temps et au lieu du travail.

[CA DIJON, 13 avril 2023, RG n° 21/00494 \\*](#)

Par cet arrêt, [dont l'infographie synthétique est téléchargeable](#), la Cour d'appel de DIJON est amenée à apprécier le bien-fondé d'un licenciement pour faute grave en raison de l'utilisation des nouvelles technologies par une salariée au temps et au lieu du travail.

Plus généralement, une telle situation consiste à devoir répondre à la question suivante :

**Tout salarié a-t-il un devoir de se consacrer exclusivement à ses missions durant ses heures travail, hormis durant les temps de pause, ou si une certaine souplesse peut-elle être tolérée ?**

D'un point de vue pratique, il apparaît difficilement concevable de sanctionner, en toute circonstance, le simple fait d'avoir répondu à un unique appel privé durant son temps de travail.

D'un point de vue juridique, il convient de se reporter, avant tout, à l'article L. 1121-1 du code du travail qui dispose : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et **aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché*** ».

A titre d'illustration, le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'**intimité de sa vie privée** ([Cass. soc., 2 octobre 2001, n° 99-42.942](#)).

Comme le rappelle fort justement la Cour d'appel de DIJON, l'utilisation par un salarié de l'outil informatique de l'entreprise à des fins personnelles n'est **pas en soi fautive**, en l'absence d'**abus** de sa part (durée excessive ou volume important des documents stockés au détriment du temps de travail).

Ainsi, à l'instar de tout droit et liberté que chacun dispose, **tout abus** sera sanctionné.

Tel est le cas, par exemple, d'un salarié qui avait usé de la **connexion Internet** de l'entreprise, à des fins **non professionnelles**, pour une durée totale d'**environ quarante et une heures** durant un mois, ce qui justifie un licenciement pour faute grave ([Cass. soc., 18 mars 2009, n° 07-44.247](#) ; pour des faits similaires : [Cass. soc., 26 février 2013, n° 11-27.372](#)).

A cette fin, **les connexions** établies par un salarié sur des sites Internet pendant son temps de travail grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail **sont présumées** avoir un caractère professionnel, de sorte que ce dernier peut les rechercher aux fins de les identifier, **hors de sa présence** ([Cass. soc., 9 juillet 2008, n° 06-45.800](#)).

Il en ira, de même, **d'une clé USB** connectée à un outil informatique mis à la disposition du salarié par l'employeur ([Cass. soc., 12 février 2013, n° 11-28.649](#)).

Au cas d'espèce, le 03 août 2015, une salariée a été engagée en qualité d'assistante polyvalente. Le 06 août 2019, elle a fait l'objet d'un licenciement pour faute grave pour le motif précité.

Sur **l'usage de l'outil informatique de l'entreprise à des fins personnelles**, l'employeur avait procédé à une étude du disque dur de l'ordinateur mis à la disposition de sa salariée qui a fait apparaître la présence d'une **trentaine de fichiers personnels** sur une période de 8 mois.

Il en ressort, pour la Cour d'appel, l'équivalent de près de **1,2 fichiers personnels hebdomadaires**, ce qui ne saurait constituer un usage abusif et l'employeur ne justifiait pas que cette utilisation à des fins personnelles de l'ordinateur **a impacté** le travail de la salariée qui ne s'est jamais vue formuler **de reproches** sur la qualité de son travail.

Sur **l'usage du téléphone personnel au temps et au lieu du travail**, la Cour d'appel de DIJON rappelle que l'employeur **ne peut interdire** d'une manière générale l'utilisation du téléphone personnel sur le lieu et pendant les horaires de travail, **sauf abus**.

Or, là encore, la Cour d'appel fait le même constat, l'employeur **ne rapportant pas la preuve** d'un abus de la part de sa salariée

Dès lors, elle juge le licenciement comme étant dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Florent LABRUGERE

*Avocat au Barreau de LYON en droit du travail et droit de la sécurité sociale*

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

*N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.*