Image not found or type unknown

TROP SURFER SUR LA TOILE PEUT FAIRE COULER LE SALARIE DANS LES FILETS DE L'EMPLOYEUR

publié le **02/04/2013**, vu **3500 fois**, Auteur : Maître HADDAD Sabine

La sanction liée à une consultation personnelle plus qu'excessive sur internet peut justifier le bien fondé d'un licenciement pour faute grave.

L'usage personnel et excessif d'internet pendant le temps et sur son lieu de travail peut fonder un licenciement pour faut grave.

C'est ce qu'a jugé la Chambre sociale de la cour de Cassation dans un arrêt du **26 février 2013**, *N° de pourvoi: 11-27372*

I-Analyse de Soc,26 février 2013, pourvoi N°11-27372

La question de l'usage d'internet à titre personnel sur le lieu de travail et dans le temps du travail a ainsi été posée.

La consultation de sites d'achat en ligne, de voyages ou de réseaux sociaux est posée

En l'éspèce une salariée, avait utilisé de façon abusive internet à des fins personnelles sur son lieu de travail et avait été licenciée pour faute grave.

Pour les juges du fond le licenciement est fondé sur la faute grave si bien que la salariée ne peut prétendre à indemnisations.

Pour la Cour d'appel la salariée s'était *connectée pendant son temps de travail à de très nombreuses reprises à de nombreux sites extraprofessionnels.*

En réalité,plus de 10.000 connexions personnelles avaient été faites entre le 15 et le 28 décembre 2008 et entre le 8 janvier et le 11 janvier 2009.

Pour la cour de cassation saisie sur pourvoi de la salariée déboutée**,** *une telle utilisation d'internet par celle-ci pendant son temps de travail présentait un caractère particulièrement abusif et constitutif d'une faute grave".*

Cette sanction est certes extrême mais ici fondée face à la démesure des connexions effectuées.

Se connecter au sein de son lieu de travail avec un tel excès ne pouvait que faire réagir l'employeur qui ne peut que constater la perte d'activité durant le temps de travail.

Mesure et démesure sont des points à envisager.

Un encadrement et une pondération de l'usage de la toile est donc important.

II- Présentation de 1ère Civ, 26 février 2013, pourvoi N°11-27372

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 30 septembre 2011), que Madame X... a été engagée par la société Dubus à compter du 9 mai 2006 en qualité de responsable juridique opérationnelle ; qu'elle a été licenciée pour faute grave par courrier du 27 février 2009 et a saisi la juridiction prud'homale pour contester le bien-fondé de la rupture et demander indemnisation en conséquence ainsi, notamment, que des dommages-intérêts pour exécution fautive, par l'employeur, de son contrat ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire son licenciement justifié par une faute grave et, en conséquence, de la débouter de ses demandes indemnitaires afférentes à la rupture et celles relatives aux salaires et congés payés afférents à la mise à pied conservatoire alors, selon le moyen :

1°/ que des connexions sur des sites non professionnels sont abusives et, partant, constitutives d'une faute grave, lorsqu'elles constituent une violation par le salarié de ses obligations contractuelles, le salarié se consacrant sur son temps de travail à des activités personnelles ; que la cour d'appel, qui a constaté que la salariée n'avait jamais obtenu de description de son poste, ni de consignes claires de l'employeur sur les tâches lui incombant, a néanmoins jugé que le grief tenant à l'abus de connexions sur des sites non professionnels était constitutif d'une faute grave ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et, partant, a violé les articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du code du travail ;

2°/ que la cour d'appel ne pouvait, sans se contredire, juger que la salariée qui s'était connectée sur son temps de travail à de multiples reprises sur des sites extraprofessionnels avait commis une faute grave, tout en retenant que l'employeur, qui n'avait pas fait connaître au salarié l'étendue de ses missions et la nature de ses tâches, n'avait manifestement pas exécuté le contrat de travail de bonne foi ; qu'en statuant ainsi, par des motifs contradictoires, ce qui équivaut à un défaut de motifs, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ qu'un comportement fautif ne peut résulter que d'un fait imputable au salarié ; qu'en retenant que la salariée « s'est connectée pendant son temps de travail à de très nombreuses reprises à de nombreux sites extraprofessionnels », pour en déduire que cette utilisation « présentait de toute évidence un caractère plus qu'excessif et particulièrement abusif et rendait impossible la poursuite du contrat de travail » sans vérifier, le contraire étant soutenu, si les connexions litigieuses étaient imputables à la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du code du travail ;
4°/ que constitue une faute grave la connexion sur des sites non professionnels durant le temps de travail pendant une durée excessive ; qu'en se bornant à retenir que la salariée « s'est connectée pendant son temps de travail à de très nombreuses reprises à de nombreux sites extraprofessionnels (…) », dont le nombre serait évalué « à plus de 10 000 » sur la période considérée, pour en déduire que cette utilisation « présentait de toute évidence un caractère plus

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

qu'excessif et particulièrement abusif et rendait impossible la poursuite du contrat de travail » sans caractériser en quoi, de par leur durée, ces multiples connexions constituaient une violation par la salariée de ses obligations, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1 et L. 1234- 1 du code du travail ; Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la salariée 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 magasine féminin et que ces connexions s'établissaient, exclusion faite de celles susceptibles de présenter un caractère professionnel, à plus de 10 000 sur la période du 15 au 28 décembre 2008 et du 8 janvier au 11 janvier 2009 a pu décider, malgré l'absence de définition précise du poste de la salariée, qu'une telle utilisation d'internet par celle-ci pendant son temps de travail présentait un caractère particulièrement abusif et constitutif d'une faute grave ; que le moyen, qui se borne, en sa troisième branche, à tenter de remettre en cause l'appréciation souveraine des éléments de preuve par les juges du fond, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;
Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;
Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-six février deux mille treize.

Demeurant à votre entière disposition pour toutes précisions en cliquant sur http://www.conseil-juridique.net/sabine-haddad/avocat-1372.htm

Sabine HADDAD

Avocate au barreau de Paris

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés