



L'abus d'Internet nuit au contrat de travail

Jurisprudence publié le **31/05/2009**, vu **2656 fois**, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

C'est ce que l'on peut comprendre d'un récent arrêt de la Chambre sociale du 18 **mars 2009** (n° 07-44247).

Surfer sur internet non pour son activité professionnelle mais à titre privé sur son lieu de travail, au moyen du matériel informatique mis à la disposition par l'employeur est permis, dès lors que le temps passé sur internet n'empiète pas de manière abusive sur le temps de travail.

En l'espèce, la Cour de cassation a considéré que la connexion du poste du salarié pendant 41 heures par mois soit environ 2h par jour, démontre qu'il ne consacrait pas toute son activité à l'entreprise mais se livrait durant de très larges périodes à des activités personnelles, ce qui constitue pour la cour de cassation une faute grave.

« Attendu que M. X. fait grief à l'arrêt d'avoir jugé que son licenciement reposait sur une faute grave et de l'avoir débouté de ses demandes, alors, selon le moyen, que la faute grave s'entend d'un fait ou d'un ensemble de faits qui constitue une violation des obligations du contrat de travail d'une importance telle qu'est impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pour la durée limitée du préavis ; qu'une connexion à Internet, fût-elle de longue durée, sur le lieu de travail ne peut constituer une telle faute que s'il est établi que le salarié a consacré son temps de travail à des activités personnelles ; qu'en déduisant l'existence de telles activités, et par voie de conséquence la commission d'une faute grave, uniquement de la longueur des temps de connexion et de l'effacement de l'historique, la cour d'appel a violé l'article L. 122-6 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a relevé que le salarié 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 le mois de décembre 2004 ; qu'elle a pu décider que son comportement rendait impossible son maintien dans l'entreprise et était constitutif d'une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ; »

Pour un usage « raisonnable » de la navigation personnelle sur internet

Réserver un billet de train ou lire les informations sur un quotidien en ligne: a priori, rien ne vous empêche de surfer au bureau si aucun règlement intérieur ni charte ne l'interdit explicitement.

En effet on reprochera alors toujours à l'employeur de ne pas avoir fixé des limites à ses salariés.

Mais attention toutefois rien n'interdirait alors à l'employeur, après information préalable des salariés de l'entreprise, d'utiliser l'historique de vos connexions pour vérifier qu'une utilisation abusive n'est pas faite de l'outil Internet pendant le temps de travail et de

produire cet historique pour justifier d'un licenciement.

De manière générale, en l'absence de charte, il s'agira de faire un usage « raisonnable » de ce « droit à la navigation à des fins personnelles ».

Ne sont formellement interdits que les sites prohibés par la loi. Sans être illicites, les sites contraires à la morale ou à l'éthique des entreprises sont rarement tolérés. C'est le cas en particulier des sites pornographiques, qui peuvent par ailleurs porter atteinte à l'intégrité du système informatique de la société en générant des spams ou des virus informatiques.

La notion "**d'usage raisonnable**" reste toutefois très aléatoire et dépendra, à chaque fois, des faits de l'espèce.

Pour plus d'informations :

www.avocat-jalain.fr