



Passer trop de temps sur Facebook peut être un motif de licenciement.

publié le **26/09/2013**, vu **4546 fois**, Auteur : [Maitre Sabine SULTAN DANINO](#)

La cour d'appel de Pau, par un arrêt du 13 juin 2013, vient de valider le licenciement de l'employée d'une agence d'intérim de la Côte basque. En cause: ses connexions très fréquentes sur les réseaux sociaux pendant ses heures de travail. Cette décision pourrait faire jurisprudence en France. Cette décision, si elle peut paraître sévère s'inscrit dans la mouvance jurisprudentielle actuelle.

L'abus de connexions sur Facebook depuis le lieu de travail est désormais un argument de cause réelle et sérieuse de licenciement.

La cour d'appel de Pau, par un arrêt du 13 juin 2013, vient de valider le licenciement de l'employée d'une agence d'intérim de la Côte basque. En cause: ses connexions très fréquentes sur les réseaux sociaux pendant ses heures de travail. Cette décision pourrait faire jurisprudence en France. Cette décision, si elle peut paraître sévère s'inscrit dans la mouvance jurisprudentielle actuelle.

Pour beaucoup de salariés, se connecter sur facebook est devenu un premier réflexe le matin, en arrivant au bureau .Des gestes devenus quotidiens qui peuvent désormais coûter très cher.

D'autant plus qu'en France, l'employeur est doté d'un large pouvoir d'investigation pour "officiellement" assurer la sécurité informatique de leur entreprise mais aussi contrôler l'utilisation des ressources informatiques par leurs salariés.

1. Le pouvoir de contrôle de l'employeur

Notamment, et en toute légalité, les employeurs peuvent contrôler les flux d'échanges de données, et les sites internet consultés par leurs employés. Cela donne une bonne idée du temps passé par les salariés sur des sites inutiles à l'exécution de leurs fonctions, tels que Facebook, en général.

Par ailleurs, l'employeur peut contrôler le disque dur de l'ordinateur mis à la disposition de son salarié, même hors la présence de ce dernier. Seuls les fichiers ou dossiers intitulés "privé" ou "confidentiel" ne peuvent être consultés qu'en présence du salarié et avec son accord, sauf à passer par la voie judiciaire.

La jurisprudence est constante en la matière. Un tel audit du disque dur permet de contrôler si un salarié n'utilise pas son ordinateur pour des tâches personnelles et parfois non autorisées.

De la même manière, l'employeur peut accéder aux boîtes e-mails professionnelles de ses salariés....

S'agissant de l'arrêt rendu par la cour d'appel de Pau, le 13 juin 2013, une employée dans une

agence d'intérim de la Côte basque donnait peu satisfaction dans son travail. Notamment, accumulait du retard dans le traitement des contrats d'embauche qu'elle devait déclarer.

A sa première absence, son patron, suspicieux, contrôle l'ordinateur laissé allumé... pour découvrir le pot aux roses.

Avec l'aide d'un informaticien, il reconstitue alors l'historique des connexions et découvre, stockées sur le disque dur, des photos personnelles destinées à être publiées sur Facebook.

Des captures d'écran ont démontré que cette utilisait fréquemment Internet à des fins personnelles depuis son lieu de travail. S'ensuit une procédure de licenciement contestée par la salariée devant le conseil des prud'hommes qui lui donne raison en première instance. L'employeur interjette appel devant la Cour de Pau consolidant son argumentaire, à l'appui de ces captures d'écran démontrant que l'employée « *considérait son lieu de travail comme une véritable annexe de son domicile privé* » .

La cour d'appel de Pau a validé le licenciement de cette employée dans une agence d'intérim de la Côte basque. L'un des deux griefs retenus par les juges : « Les connexions très fréquentes, durant les heures de travail, à des sites communautaires tels que Facebook. » L'usage quotidien de la boîte mail personnelle Hotmail est également cité. Et la fréquentation assidue d'un site de commercialisation de dessous féminins... La dame faisait quelques extras et s'adonnait à la vente par correspondance de lingerie depuis son lieu de travail.

Dans son arrêt du 13 juin, la cour d'appel juge qu'en cette vertu, « *Mme X[...] ne pouvait se livrer à son travail au sein de l'agence* » .

Les magistrats n'ont pas condamné l'acte en lui-même, mais sa fréquence, qui empêchait la salariée d'exercer les tâches pour lesquelles elle était payée.

2. la notion d'usage anormal de l'outil professionnel par le salarié

En l'espèce, la salariée en cause , utilisait avec assiduité le réseau social sur son lieu de travail. A cela s'ajoutait la fréquentation de sa boîte mail et d'un site de vente de dessous féminins. Elle commercialisait en effet de la lingerie en plus de son emploi principal.

Dans le même temps, elle donnait peu satisfaction dans son travail, accumulait du retard dans le traitement des contrats d'embauche qu'elle devait déclarer , prétextant même être « débordée », selon l'avocat de l'agence d'intérim.

Un jour d'absence, son employeur découvre l'importance d'internet dans le quotidien de sa salariée. Un informaticien analyse l'ordinateur et lui confirme ses soupçons. La chargée de recrutement est alors licenciée et saisit les prud'hommes de Bayonne, qui tranchent en sa faveur. Son licenciement est jugé sans « cause réelle ni sérieuse » .

Une analyse que ne partage pas la cour d'appel de Pau. La juridiction a validé en juin le licenciement de la salariée, expliquant que ces « connexions quasi quotidiennes », démontrent qu'elle « ne pouvait se livrer à son travail au sein de l'agence » .

"Ces manquements fautifs suffisent à constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement sans cependant qu'ils soient d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis." (*Cour d'Appel de Pau, 13 juin 2013 n° 13/02518*)

En réalité « Ce qui lui était reproché et qui a été sanctionné, ce n'est pas le simple fait de se

connecter une fois de temps en temps à Facebook ou à ces autres sites , mais d'en avoir abusé à des moments où elle était payée pour d'autres tâches qu'elle n'accomplissait pas. Ce que la cour a considéré comme un usage "anormal" de l'outil professionnel, suivant en cela la jurisprudence », estime Me Bourdeau.

En effet, passer son temps sur les réseaux sociaux, consulter sa boîte e-mail personnelle, tout comme consulter des sites de rencontre ou encore de vente en ligne, d'ailleurs, peut altérer la productivité des salariés s'il y a abus.

Une analyse que ne partage pas l'avocate de la salariée, Me Anne-Marie Mendiboure, du barreau de Bayonne, « étonnée par cette décision ». « Nous n'étions pas face à un dossier représentatif d'abus d'un salarié. Certes, ma cliente se connectait régulièrement sur des sites personnels, mais ça ne dépassait pas, à chaque fois, quelques minutes. Ce n'était pas pire qu'une pause cigarette ! »

Toutefois, si on envisage mal une sanction systématique envers un employé qui consulte rapidement Facebook, lorsqu'il arrive le matin en buvant son café, dans cette affaire, au contraire, c'est bien une utilisation anormale de Facebook qui a caractérisé un abus et motivé le licenciement. Tout comme le serait peut-être un abus de pauses...

Enfin, il convient de rappeler que l'utilisation des moyens informatiques de l'entreprise par des salariés peut s'avérer risquée pour des questions de sécurité informatique, lorsqu'elle n'est pas encadrée (virus, intrusions, logiciels espions). L'employeur est responsable de la sécurité informatique au sein de son entreprise. Il lui appartient donc de prendre des mesures pour l'assurer. Mais la Cour d'appel de Pau ne semble pas s'être orientée sur ce terrain.

3. Un arrêt qui pourrait faire jurisprudence mais qui laisse en suspens la question de la légalité de l'utilisation d'un compte privé facebook depuis un smartphone personnel

La salariée a renoncé à se pourvoir en cassation, « Faute de moyens financiers », explique son conseil. Ce qui rend cet arrêt définitif et, dès lors, la possibilité de l'utiliser en jurisprudence, celle-ci étant encore peu fournie sur le sujet.

Il pourra donc être brandi par des chefs d'entreprise dans des conflits futurs. Et cela pourrait concerner beaucoup de monde... Selon les derniers chiffres révélés aujourd'hui par le réseau social, 26 millions de Français sont inscrits sur Facebook. 18 millions de Français l'utilisent au quotidien, et 17 millions depuis leur mobile... et combien depuis leur poste de travail ?

Si la décision de la Cour d'appel de Pau est peu étonnante du point de vue du droit, elle est singulière dans ses faits puisque, jusqu'alors, les contentieux entre employeurs et salariés relatifs à Facebook étaient principalement liés à ce qui pouvait être écrit sur ce réseau social (dénigrement de la hiérarchie, par exemple). Ici, ce n'est pas tant le contenu que le temps passé sur ce site qui pose problème.

Toutefois le développement des smartphones fausse clairement les pistes: il est en effet de plus en plus aisé d'aller sur internet sans avoir à utiliser son ordinateur professionnel.

Et dans l'hypothèse où le téléphone du salarié n'est pas fourni par l'employeur à titre professionnel, l'employeur n'aura aucun moyen de contrôler un outil personnel.

En ce cas, Facebook pourra toujours rester un moyen de preuve d'un dénigrement par exemple, mais il sera difficile de démontrer une utilisation abusive. Sauf à ce que le salarié ait un compte public et soit un "posteur" compulsif...

A contrario, et en l'état, l'employeur ne pourra rien contre un salarié qui passerait des heures sur facebook, via un compte privé et un smartphone personnel...