Image not found or type unknown

L’ABUS DES CONNEXIONS SUR LE WEB PEUT ETRE DANGEREUX POUR SON TRAVAIL

publié le **08/09/2013**, vu **2616 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Dans cette affaire, la Cour d’appel de Pau a validé le licenciement d’une salariée qui travaillait dans une agence d’intérim de la Côte basque. Pour prendre la décision de valider la rupture du contrat de travail, les juges de la Cour d’appel ont notamment relevé « des connexions très fréquentes, durant les heures de travail, à des sites communautaires tels que Facebook. » Comme si cela n’était pas déjà assez « coupable », la salariée avait pour habitude de consulter sa messagerie personnelle ainsi qu’un site de vente à distance de lingeries.

Alliant l’utile à l’agréable, ses petits temps de « loisirs au boulot » lui donnait l’occasion de vendre par correspondance des sous-vêtements féminins depuis son lieu de travail.

Difficile dans ces conditions de répondre efficacement à ses obligations professionnelles de chargée de recrutement.

Quid : l’agence d’intérim pouvait-elle licencier la salariée sur la base de preuves de connexions abusives sur le web recueillies au moyen l’ordinateur de son bureau et en son absence ?

Quid : à partir de quand peut-on parler d’abus concernant des connexions Internet extraprofessionnelles ?

Il faut savoir que tout employeur détient un droit de regard sur les outils de travail mis à la disposition de son personnel dans le cadre de la réalisation de leurs activités professionnelles.

« Aïe, aïe, aïe », la salariée qui n’avait pas identifié des fichiers de son ordinateur comme étant « personnels », son patron était libre de «mettre son nez» dans ce qui le regardait…

En effet, lorsque le caractère « personnel » de documents et/ou mails n’est pas précisé par les intéressés alors, c’est la présomption simple du caractère « professionnel » de ces derniers qui s’applique et qui donne la liberté à l’employeur d’en prendre connaissance.

Une fois la « face cachée » du travail de sa chargée de recrutement découverte et après consultation de l’historique des connexions, des fichiers, des captures d’écran, des photos personnelles : l’employeur décida de la licencier.

La salariée estimant avoir été « dans son bon-droit » engagea une action devant les prud’hommes de Bayonne qui jugea le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L’agence d’intérim interjeta appel en établissant les preuves indubitables des manquements de la salariée à :

- son **obligation de loyauté dans l’exécution de son contrat de travail** : une entreprise ne rémunère pas ses collaborateurs pour qu’ils se livrent à du «Personnal Branding» sur les réseaux sociaux au détriment des tâches pour lesquelles ils sont employés,

- à son **devoir de professionnalisme** : une entreprise peut légitimement attendre de ses collaborateurs qu’ils utilisent leur temps de travail à son profit et à bon escient.

La Cour d’appel de Pau infirma le jugement rendu en première instance et donna raison à l’employeur s’agissant du caractère réel et sérieux du licenciement de l’employée.

Pour conclure, cet arrêt constitue le prolongement d’autres décisions jurisprudentielles où des salariés s’étaient « surconnectés sur leur e-vie privée » pendant leur temps de travail.

Le licenciement pouvant aller jusqu’à la faute grave guette les collaborateurs usant et abusant du « Networking » et des réseaux sociaux. A retenir que c’est l’abus pendant son temps de travail qui peut être dangereux pour son job… Avis aux « addicts » !

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Sources

Quotidien Sud Ouest, 5/9/13 (CA de Pau 13/6/13)

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés