



Usage abusif d'internet au travail

Par **Lauriane79**, le **06/10/2014** à **22:14**

Bonjour,

Depuis près de 2 ans, nous rencontrons une situation très tendue avec une des cadres de l'entreprise.

Elle occupe un poste stratégique et transversal et ne produit qu'une partie de travail très ciblée pour son supérieur hiérarchique direct et le PDG. L'ensemble des autres cadres de Direction n'obtiennent jamais aucune réponse à leur sollicitation, aucune production de documents fiables. Elle justifie tout cela par le simple fait d'être débordée. Son équipe s'est plaint de harcèlement sans qu'elle ne soit inquiété. Plus grave, des rumeurs circulent sur la réelle occupation de ses journées : facebook, leboncoin, angrybird... et ce tout au long de la journée. Plusieurs cadres ont pu le constater de leurs yeux mais rien ne bouge par crainte de délation. Le problème réside dans le fait d'une démotivation générale des employés et d'un pourrissement de l'ambiance générale.

Quelles sont les actions envisageables pour déclarer la faute grave ?

Je vous remercie

Par **P.M.**, le **07/10/2014** à **01:05**

Bonjour,

C'est le rôle de l'employeur de constater ce genre d'abus et éventuellement de le sanctionner s'il en décide ainsi...

Par **HCavocat**, le **07/10/2014** à **18:31**

Bonjour,

L'employeur peut licencier un salarié pour faute grave suite à une utilisation abusive d'internet à des fins privées. Toutefois, il convient d'une part de démontrer cet abus (nombre très important de connexions par exemple) et d'autre part de justifier la raison pour laquelle un laisser-faire a été autorisé depuis deux ans.

Par **P.M.**, le **07/10/2014** à **19:08**

Bonjour,

Il serait aisé pour l'employeur d'indiquer qu'il ne s'est aperçu de la faute que récemment car il n'a aucune obligation de faire des contrôles de ce genre mais encore faudrait-il qu'il ait l'intention de sanctionner la salariée en question qui semble être une de ses assistantes...

Par **HCavocat**, le **08/10/2014** à **14:36**

Bonjour,

La vérification suppose la présence du salarié fautif et l'information préalable de l'employeur donnée sur la nécessité de ne pas abuser d'internet à des fins privées, notamment dans le règlement intérieur.

Par **P.M.**, le **08/10/2014** à **16:09**

Bonjour,

Vous ne précisez pas non plus si la navigation sur internet se fait avec son propre matériel ou celui de l'entreprise ce qui dans le premier cas rendrait le contrôle encore plus difficile même effectué légalement...

Comme je le soulignais, le PDG n'a pas vraiment l'air enclin à sanctionner le salariée...