

**CHAMBRE SOCIALE DE LA COUR DE CASSATION, ARRÊT DU 21
SEPTEMBRE 2011, M.X / MÉDITERRANÉENNE DE NETTOIEMENT GROUPE
NICOLLIN.**

MOTS CLEFS : internet - licenciement - faute grave - consultation de sites pornographiques - téléchargement - logiciel « cleaner »

La position de la Cour de Cassation concernant les salariés adeptes des sites « d'activité sexuelle et de rencontre » est claire : la consultation de ce type de sites en lieu et place de leur travail est constitutive d'un manquement grave à leurs obligations découlant de leur contrat de travail. Cependant, par cet arrêt, le téléchargement par un salarié depuis son poste de travail d'un logiciel permettant d'effacer les fichiers temporaires du disque dur constitue également un manquement grave à ses obligations contractuelles envers son employeur.

FAITS : M.X, agent d'exploitation du groupe Nicollin a été licencié pour faute grave du fait d'avoir consulté à de nombreuses reprises depuis son poste de travail des sites « d'activité sexuelle et de rencontre », ainsi qu'un site destiné au téléchargement d'un logiciel permettant d'effacer les fichiers temporaires du disque dur et les données de connexion.

PROCÉDURE : M.X a saisi le Conseil des Prud'hommes afin d'obtenir les indemnités de licenciement et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Un appel est interjeté et la Cour d'appel reconnaît le caractère grave du manquement du salarié à ses obligations découlant de son contrat de travail le liant à son employeur. M.X se pourvoit alors en cassation.

PROBLÈME DE DROIT : Il s'agit de savoir si la consultation de sites « d'activité sexuelle et de rencontre » et le téléchargement d'un logiciel permettant de supprimer les fichiers temporaires du disque dur depuis le poste de travail du salarié sont constitutifs d'une faute grave ?

SOLUTION : La chambre sociale de la Cour de Cassation confirme l'arrêt attaqué. La Cour estime qu'à la vue du tableau des permanences et de la liste des heures de connexion sur des sites majoritairement considérés comme « d'activité sexuelle et de rencontre » et notamment un site destiné au téléchargement d'un logiciel permettant d'effacer les fichiers temporaires du disque dur ainsi que les données de connexion, depuis son poste de travail, ces faits sont bien constitutifs d'un manquement grave du salarié à ses obligation découlant de son contrat de travail, et par conséquent d'une faute grave du salarié.

SOURCES :

FARGEAUD P., « Consultation de sites sur internet et licenciement pour faute grave », mis en ligne le 05/10/2011, consulté le 20/11/2011, URL : <http://avocats.fr/space/pierre-fargeaud/tag/licenciement>

FANGET N., « Consulter des sites pornographiques au travail peut constituer une faute grave », mis en ligne le 11/10/2011, consulté le 20/11/2011, URL : http://www.veberavocats.com/FLASH-ACTU-SOCIAL-Consulter-des-sites-pornographiques-au-travail-peut-constituer-une-faute-grave_a109.html



NOTE :

Dans cet arrêt de la chambre sociale du 21 septembre 2011, la Cour de Cassation confirme sa jurisprudence antérieure, à savoir, que la consultation de sites pornographiques ou dits « d'activité sexuelle et de rencontre » par un salarié en lieu et place de son travail est constitutive d'un manquement grave à ses obligations découlant de son contrat de travail, soit d'une faute grave.

La nouveauté apparaît en ce que la Cour estime, en l'espèce, que la consultation d'un site destiné au téléchargement d'un logiciel permettant de supprimer les fichiers temporaires du disque dur du poste de travail du salarié et des données de connexion constitue également un manquement grave à ses obligations contractuelles envers son employeur, autrement dit une faute grave.

Une entrave à la bonne marche de l'entreprise constituée.

En l'espèce, afin de contester l'arrêt de la Cour d'Appel, M.X rappelle que la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de ce salarié dans l'entreprise. L'employeur qui l'allègue supporte alors de la charge de la preuve. Le requérant estime que la gravité de sa faute n'aurait pas dû être retenue du fait que, selon ce dernier, l'usage personnel d'un système de connexion n'entrave pas nécessairement la bonne marche d'une entreprise. En effet, il ajoute alors que « *l'envoi à une adresse personnelle d'une vidéo téléchargée sur l'ordinateur du bureau* » et la consultation de sites internet non professionnels (majoritairement des sites dits « *d'activité sexuelle et de rencontre* ») ainsi que le téléchargement du logiciel « *drive-cleaner* » ne caractérisent ni un manquement à ses obligations contractuelles envers son employeur, ni un trouble objectif au bon fonctionnement de la société.

Néanmoins, ces moyens ne seront pas retenus par la Cour, qui retiendra le caractère grave de la faute du salarié en ce qui concerne le téléchargement du logiciel supprimant les fichiers temporaires et les données de connexion du disque dur du poste de travail du salarié. Ce que retient la Cour, c'est que le disque dur est bien la propriété de la société pour laquelle travaille le salarié. Qu'ainsi, même si le salarié bénéficie d'un droit d'utilisation raisonnable de l'ordinateur mis à disposition par son travail à des fins non personnelles, le simple fait de supprimer des données sur le disque dur constitue une atteinte à la propriété de la société et donc une entrave à la bonne marche de l'entreprise.

Une mauvaise foi du salarié sanctionnée.

En l'espèce, en considérant que le téléchargement d'un logiciel permettant de supprimer des fichiers temporaires et les données de connexion du disque dur du poste de travail du salarié constitue une faute grave de ce dernier, la Cour semble également sanctionner la mauvaise foi du salarié. En effet, il aurait pu simplement se contenter d'effacer l'historique de ses données de connexion de son poste de travail. Cependant, il a choisi un dispositif bien plus intrusif : la suppression de données du disque dur de son poste de travail, considéré par la Cour comme étant la propriété de l'entreprise. Preuve évidente d'une volonté de dissimulation des données contenues par le disque dur de son poste de travail.

S'ajoute à la mauvaise foi du salarié, des accusations mensongères vis à vis de ses collègues, et de chantage, lorsque ce dernier se sentait menacé par une potentielle délation de ses collègues concernant ses activités fantaisistes en lieu et place de son travail.

Olivia BELOUIN

Master 2 Droit des médias et des télécommunications
AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-IREDIC
2011/2012



ARRÊT :

Cass. Soc., 21 septembre 2011, n°10-14869, M.X/ Nicollin.

Sur le moyen unique

Attendu selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 28 janvier 2010), que M. X... engagé le 2 octobre 1995, exerçant en dernier lieu les fonctions d'agent d'exploitation encadrant des personnels de collecte des déchets au bureau d'Ayguemorte les Graves de la société Méditerranéenne de nettoyage groupe Nicollin, après mise à pied conservatoire, a été licencié pour faute grave le 2 mai 2007 ;

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de retenir sa faute grave et de le débouter en conséquence de ses demandes en paiement d'indemnités et de dommages-intérêts, alors selon le moyen :

1°/ que la faute grave doit reposer sur des faits imputables au salarié d'une nature rendant indispensable son départ immédiat ; que l'usage personnel d'un système de connexion n'entrave pas nécessairement la bonne marche d'une entreprise ; que la cour d'appel, en s'attachant à « l'envoi à une adresse personnelle d'une vidéo téléchargée sur l'ordinateur du bureau » et à la consultation de sites internet non professionnels, la plupart « à contenu de vidéos à caractère sexuel ou sites de rencontre, et « téléchargement du logiciel « drive-cleaner » », n'a pas caractérisé de manquement de M. X... à une obligation explicite du contrat de travail ni de trouble objectif au bon fonctionnement de la société ; qu'elle n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 122. 6 et L. 127-14. 3 du code du travail ;

2°/ que « la demande de sanction contre M. Y... et les mensonges qui l'ont justifiée » pouvaient résulter d'une mauvaise appréciation de sa part du comportement d'un autre

salarié mais ne constituaient pas pour l'employeur une gêne caractérisée entravant l'activité de l'entreprise ; que la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 122-6 et L. 122-14. 3 du code du travail ;

3°/ que « l'accusation de vol de carburant contre M. Z... » procédait d'un excès de vigilance et se situait dans la ligne de la bonne marche de la société, sans justifier une rupture des relations contractuelles ; que la cour d'appel n'a pas légalement fondé sa décision vis-à-vis des articles L. 122-2 et L. 122-14-6 du code du travail ;

Mais attendu que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ;

Et attendu qu'ayant constaté que le tableau des permanences de M. X... et la liste des heures de connexion sur les différents sites internet de l'ordinateur de l'agence révélaient que les heures de consultation des sites étaient celles où celui-ci s'y trouvait seul, chargé de la permanence téléphonique et que les sites les plus nombreux étaient les sites " d'activité sexuelle et de rencontres ", le dernier site étant celui destiné au téléchargement d'un logiciel permettant d'effacer les fichiers temporaires du disque dur, la cour d'appel a pu décider que de tels faits, qui constituaient à eux seuls des manquements graves du salarié à ses obligations découlant du contrat de travail, étaient constitutifs d'une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé ;

DECISION

Par ces motifs :

- . Rejette le pourvoi ;
- . Condamne M. X... aux dépens ;
- . Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes.

