

MOTS CLEFS : messagerie électronique – utilisation abusive – lieu de travail – temps de travail – obligations contractuelles – règlement intérieur – préjudice de la société

La faute d'un salarié est caractérisée, alors que celui-ci a envoyé cent soixante-dix-huit courriers électroniques à un autre collaborateur grâce à l'ordinateur mis à sa disposition par la société l'employant, et ce en violation des obligations contractuelles et du règlement intérieur de la société dont l'article 14 prohibe l'utilisation du réseau informatique à des fins personnelles. Ainsi, pour licencier le salarié pour faute grave, il importe peu que la société n'ait pas démontré son préjudice et l'impact de ce comportement sur son image, sur son fonctionnement ou encore sur l'accomplissement des tâches devant être exécutées par le salarié.

FAITS : Salarié depuis 1995, un employé a été licencié pour faute grave en 2009. Il avait été constaté que ce salarié avait utilisé l'ordinateur mis à sa disposition par l'employeur afin d'envoyer aux autres collaborateurs de l'entreprise de nombreux courriers électroniques non professionnels.

PROCÉDURE : Le salarié avait saisi la juridiction prud'homale. Par la suite, la cour d'appel a déclaré le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Les juges d'appel ont en effet estimé que si le comportement du salarié violait les obligations contractuelles et le règlement intérieur, l'employeur n'avait pas démontré que ce comportement était à l'origine d'une atteinte à l'image ou au fonctionnement de la société, ou encore à l'accomplissement de la prestation salariale.

PROBLÈME DE DROIT : L'envoi massif de courriers électroniques par un salarié à d'autres collaborateurs grâce à l'utilisation d'un ordinateur mis à sa disposition par l'employeur constitue-t-il une faute permettant le licenciement de ce salarié, alors qu'il n'est pas démontré que ce comportement a porté atteinte à l'image de la société, à son fonctionnement et à l'exécution des tâches incombant au salarié ?

SOLUTION : Les juges de la Chambre sociale de la Cour de cassation ont estimé que la cour d'appel n'avait pas tiré les conséquences légales de ses constatations : la faute était caractérisée dès lors qu'il avait été constaté que le salarié avait violé ses obligations contractuelles et le règlement intérieur de l'entreprise en envoyant de manière massive des courriers électroniques aux autres collaborateurs grâce à l'ordinateur fourni par la société. Ainsi, il importait peu que ce comportement, de surcroît reconnu par le salarié, n'ait eu aucune conséquence sur l'image de la société, sur son fonctionnement, et sur l'exécution de la prestation de travail.

SOURCES :

CAPRIOLI (E.), note sous Cons. Prud'hommes Angers, 30 janvier 2009, *Comm. com. électr.*, n°5, mai 2009, comm. 51, p. 45-46

BITAN (F.), Courrier électronique, *J.-Cl. Comm.*, Fasc. 4740, mise à jour le 10 novembre 2013



NOTE :

L'usage des technologies de l'information et de la communication peut être réglementé par l'employeur, afin que cet usage ne soit pas détourné de sa finalité professionnelle. Un huissier de justice, se connectant à l'ordinateur d'un collaborateur, avait pu relever cent soixante-dix-huit courriers provenant d'un employé qui avait utilisé les moyens informatiques mis à sa disposition par l'employeur et dont le contenu était parfois licencieux.

L'utilisation de la messagerie électronique sur le lieu de travail

L'usage des moyens informatiques mis à la disposition des salariés par l'employeur peut être réglementé par ce dernier. En effet, le règlement intérieur (art. L.1321-1 du code du travail), constituant un acte réglementaire de droit privé (Cass., soc., 25 septembre 1991, n°87-42396), peut contenir une disposition prévoyant que l'usage de tels moyens est réservé à un usage professionnel, ce qui était le cas en l'espèce. Cependant, l'employeur peut également avoir recours à une charte informatique (Cass. Soc., 15 décembre 2010, n°09-42691). Si la charte et le règlement intérieur peuvent interdire aux employés d'utiliser les moyens informatiques pour des utilisations personnelles, il existe en pratique une certaine tolérance. L'abus pourra cependant être sanctionné. Il pourra par exemple être reproché à l'employé la « fréquence et l'importance en volume de telles communications génératrices d'abus » : est ainsi constitutif d'un abus l'envoi de cent cinquante-six messages électroniques sur deux mois (Cons. Prud'hommes Angers, 30 janvier 2009, G. c/ AGC Maine-et-Loire, jurisdata n°2009-375941). Cette solution peut être étendue à l'usage de la connexion internet : ainsi, un employeur avait pu licencier une salariée s'étant connectée à plus de dix mille sites web dans une période réduite (Cass., soc., 26 février 2013, n°11-27.372).

Les obligations contractuelles et le règlement intérieur au cœur de la décision

En l'espèce, la cour d'appel avait estimé que le licenciement pour faute grave était dépourvu de cause réelle et sérieuse, car même si l'employé avait méconnu ses obligations contractuelles et le règlement intérieur, l'employeur ne démontrait pas que ces agissements étaient « de nature à porter atteinte à l'image de la société, à porter préjudice à son fonctionnement », ni que ceux-ci aient eu un impact sur l'accomplissement de la mission de travail. Selon les juges d'appel, la perturbation des autres collaborateurs était « insignifiante », et le temps de travail utilisé pour de tels envois ne pouvait justifier le licenciement d'un salarié présent depuis quinze ans dans la société. Une argumentation similaire avait déjà pu être utilisée par une cour d'appel pour écarter l'existence d'une faute grave alors que l'employé avait, grâce à la messagerie électronique mise à sa disposition par son employeur, envoyé un courrier contenant des termes antisémites. Les juges d'appel avaient notamment estimé « qu'il n'était pas justifié de répercussions prévisibles du comportement de ce dernier sur la marche de l'entreprise ». La Chambre sociale de la Cour de cassation avait cependant estimé que l'envoi d'un tel courrier électronique constituait une faute grave (Cass., soc., 2 juin 2004, n°03-45.269). Dans l'arrêt du 18 décembre 2013, la Cour de cassation a également réfuté cette argumentation, en considérant uniquement la violation des obligations contractuelles du salarié et du règlement intérieur de l'entreprise. La faute grave était donc caractérisée, même sans conséquence sur la société.

La Cour de cassation précise ainsi les possibilités de licenciement lors de l'utilisation abusive des moyens et réseaux informatiques durant le temps de travail.

Valentin Boullier

Master 2 Droit des médias et des télécommunications
AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-IREDIC 2014



ARRÊT :

Cass. soc., 13 décembre 2013, n° 12-17.832, *M. X c/ EURL REM*

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagé le 2 novembre 1995 en qualité de technicien maintenance par la société REM, devenue EURL REM, M. X...a été licencié pour faute grave par lettre du 12 mai 2009 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que l'huissier de justice mandaté par l'employeur a relevé sur l'ordinateur d'une collègue du salarié cent soixante dix-huit courriels émanant de ce dernier, pour la plupart téléchargés en vidéo, consistant en dessins animés, scènes de sexe, d'humour, de politique, de football féminin ; que si ce comportement, reconnu par le salarié, est contraire non seulement au règlement intérieur de l'entreprise mais également aux obligations du salarié, censé consacrer son temps de travail à l'accomplissement de sa mission, il n'est pas démontré par l'employeur que ces agissements ont été de nature à porter atteinte à l'image de la société, à porter préjudice à son fonctionnement, ni que le temps consacré par le salarié à l'envoi de ces messages a été à l'origine d'une négligence des tâches qui lui incombaient ; que par ailleurs, s'agissant de l'intervention tardive sur le variateur d'une plieuse resté en panne pendant plusieurs semaines, ce seul grief n'est pas suffisant pour

caractériser un comportement fautif du salarié ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé que le salarié avait, en violation de ses obligations contractuelles et du règlement intérieur de l'entreprise prohibant les connexions sur internet à des fins personnelles, envoyé à ses collègues de travail à partir de l'ordinateur mis à sa disposition par l'entreprise cent soixante dix-huit courriels accompagnés de vidéos à caractère sexuel, humoristique, politique ou sportif, ce qui caractérisait une faute, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que le licenciement de M. X...est sans cause réelle et sérieuse et en ce qu'il condamne l'EURL REM à lui payer des sommes à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité de préavis, d'indemnité conventionnelle de licenciement et au titre de la période de mise à pied, l'arrêt rendu le 21 février 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Besançon ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Dijon ;

Condamne M. X...aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ; [...]

