

MOTS CLEFS : salarié – téléchargement – employeur – dommages-intérêt - licenciement pour faute grave – absence de preuve

La jurisprudence a pu reconnaître dans le passé que le droit du travail pouvait être un acteur précieux dans la lutte contre le téléchargement illégal. En effet, la violation de la propriété intellectuelle par un salarié sur son lieu de travail en utilisant les infrastructures de l'entreprise constitue un faute grave. Mais encore faut-il que l'employeur puisse apporter la preuve réelle des téléchargements illégaux, sans quoi le licenciement pourra être requalifié de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

FAITS : Un salarié de la société Elb Multimédia, est licencié pour faute grave le 31 mai 2010, après une mise à pied conservatoire. L'employeur reproche à ce dernier de s'être livré à des téléchargements illégaux et répétitifs avec l'un des ordinateurs de l'entreprise.

PROCÉDURE : L'employé, M. X, conteste la légalité de son licenciement et estime avoir subi un préjudice du fait des circonstances vexatoires qui ont accompagné le licenciement et saisi la juridiction prud'homale. La cour d'appel de Lyon dans un arrêt en date du 26 mars 2013, donne raison à l'employé. La société Elb Multimédia décide alors de former un pourvoi en cassation.

PROBLÈME DE DROIT : Le fait de contraindre le salarié à quitter brutalement son emploi, pour des faits qualifiés d'illégaux par l'employeur, dont la preuve n'était pas faite, peut-il être considéré comme fautif ?

SOLUTION : Les juges de la Chambre sociale de la Cour de cassation ont estimé que la Cour d'appel avait tiré les conséquences légales de ses contestations et donc rend un arrêt de rejet. En effet, la cour d'appel a relevé que le salarié avait été contraint de quitter brutalement son emploi pour des faits qualifiés par l'employeur d'illégaux et répétitifs, dont la preuve n'était pas faite ; qu'ayant ainsi fait ressortir que l'employeur avait, en raison des circonstances vexatoires qui avaient accompagné le licenciement, commis une faute ayant causé au salarié un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi.

SOURCES :

FINALTERI (C.), « Consultation de sites privés par le salarié et licenciement vexatoire (cass. soc. 29 octobre 2014, n°13-18173) », *christian-finalteri-avocat.fr*, mis en ligne le 14 novembre 2014, consulté le 21 novembre 2014, <<http://www.christian-finalteri-avocat.fr/avocat-bastia/cabinet-avocat-actualites/droit-du-travail.html>>

CARON (C.), « Quand le droit du travail lutte contre le téléchargement illégal », *CCE*, 1er septembre 2011, n°9, pp. 3-3.



NOTE :

La lutte, par le droit du travail, contre le téléchargement illégal d'œuvres protégées par la propriété intellectuelle est accessoire mais pour le moins indispensable. Cependant le droit social, très protecteur du salarié, encadre de manière stricte les conditions dans lesquelles doit intervenir le licenciement.

L'indispensable prise de sanction par l'employeur

Le fait pour un employé d'utiliser les ressources de son entreprise pour télécharger, et ce de manière répétitive ne peut être que sanctionnable. En effet, la Haute Autorité pour la diffusion des œuvres et la protection des droits sur internet (HADOPI) peut tout à fait repérer ce comportement illégal et envoyer à l'entreprise titulaire de la connexion internet des recommandations. La loi Création et Internet du 12 juin 2009 permet au juge pénal, en cas de récidive, suite à ces recommandations, de sanctionner l'employeur pour négligence caractérisée de l'activité de ses employés. Il est donc indispensable pour le chef d'entreprise de rester vigilant, et de prendre des mesures adéquates en cas de manquements de la part de ses employés. La jurisprudence a donc pu reconnaître que la violation de la propriété intellectuelle par un salarié sur son lieu de travail en utilisant les ressources de l'entreprise pouvait constituer une faute grave (CA Versailles, 5e cham, 31 mars 2011). Cependant l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Lyon, confirmé par la Cour de cassation le 29 octobre 2014, précise les conditions dans lesquelles la faute grave peut être invoquée. Si dans l'arrêt de 2011, la faute de l'employé ne faisait aucun doute puisqu'il avait été pris en flagrant délit de téléchargement sur le logiciel « eMule », dans l'arrêt de 2014 la preuve de la faute est moins évidente. En effet, l'employeur n'a pu produire qu'un relevé de connexions sur lequel figurait une seule visite sur le site allotracker.com d'une durée de deux minutes trente et des visites sur des sites tels que Facebook ou Meetic-parteners, ce qui n'était, en aucune façon, de nature à prouver des

téléchargements illicites et réitérés. La charge de la preuve incombant à l'employeur, si un doute subsiste, il profite au salarié. C'est donc en toute logique que la Cour d'appel et la Cour de cassation ont requalifié le licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le contraignant encadrement du licenciement

En raison de la brutalité dans laquelle l'employé a du quitter l'entreprise pour des téléchargements illégaux et répétitifs non prouvés, il a été jugé que ce dernier avait subi un préjudice distinct de celui de la perte de son emploi. Cette décision des juges a donc entraîné pour l'entreprise Elb Multimédia le paiement au salarié des dommages-intérêts se cumulant avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou abusif.

La solution apparaît favorable à l'employé. Peut-être aurait-il été judicieux de la part de l'employeur de baser le licenciement non pas sur des faits de téléchargements illégaux avec l'un des ordinateurs de l'entreprise, mais plutôt sur l'utilisation par le salarié de l'internet et des ressources de l'entreprise à des fins personnelles et pendant les heures de travail. En effet, la jurisprudence a, par le passé, admis que le fait pour un salarié d'user de manière abusive de la connexion internet de l'entreprise à des fins privées était constitutif d'une faute grave (Cass., cham soc, 18 mars 2009). Cependant s'il a été constaté par les juges que le salarié avait consulté des sites à des fins non professionnelles, la lettre de licenciement ne contenait pas de telles justifications. Or, c'est cette dernière qui fixe le motif de la rupture et les limites au litige. De nouveaux faits ne figurant pas dans la lettre de licenciement ne peuvent pas être invoqués par l'employeur pour justifier la rupture du contrat. Malgré une faute évidente de la part de l'employé, les juges n'avaient pas d'autre choix que de qualifier ce licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Eloïse Florent

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



ARRÊT :

Cass. Soc., 29 octobre 2014, n° 13-1817, M. X c/ Elb Multimédia

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, (Lyon, 26 mars 2013), que M. X..., engagé le 12 novembre 2009 par la société Elb Multimédia, a été licencié pour faute grave le 31 mai 2010 en raison de téléchargements illégaux et répétitifs au sein de l'entreprise ; que, contestant cette décision, il a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le second moyen, ci-après annexé :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement vexatoire ;

Mais attendu que la cour d'appel a relevé que le salarié avait été contraint de quitter brutalement son emploi pour des faits qualifiés par l'employeur d'illégaux et répétitifs, dont la preuve n'était pas faite ; qu'ayant ainsi fait ressortir que l'employeur avait, en raison des circonstances vexatoires qui avaient accompagné le licenciement, commis une faute ayant causé au salarié un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi, la cour d'appel a justifié légalement sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société EBL Multimédia aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société

EBL Multimédia et condamne celle-ci à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;
[...]

