COUR D'APPEL DE POITIERS, CHAMBRE SOCIALE, 4 OCTOBRE 2017, N° 15/02550

MOTS CLEFS : téléchargement illicite – salarié – licenciement — faute grave – HADOPI – Contrat de travail

Par un arrêt en date du 4 octobre 2017, La Cour d'appel de Poitiers a statué sur la cause réelle et sérieuse du licenciement d'un employé qui avait téléchargé illégalement des fichiers protégés par le droit d'auteur lors de ses heures de travail. La Cour d'appel a dû préciser les conditions dans lesquelles un licenciement pour faute grave pouvait être prononcé lorsque l'activité illégale d'un employé est de nature à mettre en péril l'existence de l'entreprise.

FAITS : Un salarié en contrat à durée déterminée se sert d'un ordinateur de bureau au sein de son entreprise pendant ses horaires de travail et effectue des téléchargements illégaux en violation des droits d'auteur. La Haute Autorité pour la Diffusion des Oeuvres et la Protection des droits sur Internet (HADOPI) adresse un courriel d'avertissement le 6 novembre 2013 à l'employeur et ce dernier adresse une mise à pied disciplinaire pour faute grave à son salarié avant de le licencier le 21 janvier 2014.

PROCÉDURE : Le salarié saisit le Conseil des Prud'hommes de Poitiers le 5 mars 2014 pour contester les conditions de la rupture en sollicitant le paiement de diverses sommes. Le 12 mai 2015, le Conseil des Prud'hommes de Poitiers fait droit à une de ses demandes en considérant la procédure de licenciement irrégulière et condamne l'entreprise à verser 1914,72 € à son employé.

PROBLÈME DE DROIT : Le licenciement pour faute grave selon les termes du contrat de travail pourrait-il être justifié en raison du fait que l'avertissement Hadopi visait expressément l'entreprise et son représentant légal ?

SOLUTION : Vues les dispositions de l'article L1235-2 du code du travail concernant l'irrégularité de la procédure de licenciement, la Cour d'appel de Poitiers abonde dans le sens des juges du fond, mais considère d'un autre oeil la qualification de faute grave au sens de l'article L1243-1 du code du travail. Les faits imputables au salarié rendaient impossible son maintien dans l'entreprise. La Cour relève surtout le fait qu'un téléchargement illicite de fichiers torrents sur le PC du magasin exposait *de facto* l'entreprise et son représentant à des poursuites pénales en cas de récidives. Et que la riposte graduée adressée à l'employeur si l'infraction venait à se répéter pourrait avoir de graves conséquences pour l'entreprise entrainant jusqu'à la mise en péril de son existence.

Cette création par LID2MS-IREDIC est mise à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Paternité - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 2.0 France.

NOTE :

Le licenciement pour faute grave est régi par les dispositions du code du travail. Ainsi, l'article L1243-1 prévoit que sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure et pour inaptitude constatée par le médecin du travail. La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle sorte qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. L'article L. 1235-1 dispose lui qu'il appartient au seul juge d'apprécier le caractère réel du motif du licenciement ainsi que son caractère sérieux.

La question de la preuve non suffisante au regard des juges du fond

L'employeur a pour griefs principaux le téléchargement en peer to peer par son salarié de fichiers protégés par le droit d'auteur. C'est d'ailleurs à ce jour le seul champ d'action de l'Hadopi, ce qui rend son efficacité discutable. L'employeur était titulaire de l'abonnement internet de l'entreprise, l'avertissement Hadopi lui a donc été adressé pour des faits remontant à 1 mois. Il n'y avait malheureusement plus de traces des fichiers téléchargés illégalement sur le terminal PC. Avec l'aide d'un logiciel de récupération de données il aurait finalement retrouvé une trace informatique des fichiers illégaux effacés et rangés dans un dossier « steph000 ». Le conseil des Prud'hommes va d'ailleurs considérer que ces éléments ne sont pas décisifs et que n'importe qui pouvait avoir accès à cet ordinateur professionnel. Les juges de première instance ne font qu'appliquer une jurisprudence plus ancienne de la Cour de cassation du 29 octobre 2014 (n°13-18173). En l'espèce le licenciement pour faute grave n'avait pas été retenu car l'employeur n'avait pas fourni de preuves suffisantes, il s'était contenté de verser au procès une liste de connexions à des sites internet permettant le téléchargement illégal, ce qui ne caractérisait pas le téléchargement fautif du salarié. Les juges du fond vont aller plus loin en affirmant que l'employeur également titulaire de la ligne était légalement responsable de l'usage des moyens de communication mis à disposition du salarié. Ce qui impliquerait une responsabilité limitée du préposé. Les juges d'appel au contraire vont se concentrer sur les informations contenues dans le courriel Hadopi et constater que le salarié avait lui seul accès au terminal PC de l'entreprise au moment des faits. Son nom apparaissait également sur les fichiers illégaux. Il a donc téléchargé les fichiers non pour son compte personnel, mais lors de ses heures de travail.

La mise en péril de l'entreprise justifiant la décision de la Cour d'appel

Si l'on se penche sur les griefs, on constate quand même une certaine gravité**.** Les juges considèrent alors justifiée la rupture anticipée du contrat de travail. Les téléchargements illégaux auraient pu en tout état ce cause donner lieu à des poursuites pénales de l'employeur si la culpabilité du salarié n'avait pu être prouvée. Impliquant alors des conséquences notoires quant au titulaire de l'accès internet qui représentait à ce moment là le responsable légal jusqu'à preuve du contraire. L'adresse IP selon la jurisprudence est une donnée personnelle qui n'identifie pas seulement une machine, mais également une personne (Cass, 1ère ch. civ., 3 novembre 2016). La privation de l'accès aurait pu avoir des conséquences énormes pour l'entreprises étant donné qu'une grande partie de son activité nécessitait un accès internet. Une privation de connexion était donc de nature à mettre en péril l'existence même de l'entreprise, ce qui va motiver en partie la décision des juges d'appel qui s'alignent sur une solution analogue retenue par la Cour d'appel de Paris dans un jugement en date du 22 septembre 2017 (n°14/04013). La faute grave était alors suffisamment caractérisée pour être validée par les juges.

Steven Ehrhardt
Master 2 Droit des médias et des télécommunications
AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-IREDIC 2017

Cette création par LID2MS-IREDIC est mise à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Paternité - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 2.0 France.

ARRÊT :
CA Poitiers, ch. soc., 4 oct. 2017, n° 15/02550

Sur la faute grave :

M. X rappelle qu'il lui est reproché :

• le téléchargement illégal via le logiciel torrente sur le PC du magasin

• la vente à un mineur d'un liquide nicotine et d'un vaporisateur.

Il fait valoir que les pièces 8 et 9 de l'employeur ne précise pas la date des faits reprochés mais qu'il semblerait qu'il s'agisse du 19 octobre à 8h14 soit avant l'heure d'ouverture de la boutique ; que Hadopi signale deux téléchargements à une seule reprise de deux films à cette même date en sorte qu'il s'agit du même fait ayant donné lieu à un avertissement. Il en conclut qu'il n'y a pas eu répétition des téléchargements comme l'affirme l'employeur qui s'appuie sur un document établi par un autre salarié qui aurait procédé à des extractions des données à l'aide d'un logiciel ad hoc et qui est sans valeur. M. X ajoute que le résultat de cette récupération de données fait état d'un dossier informatique intitulé 'steph0000", fichier utilisateur qui a pu être créé par n'importe qui et qu'un logiciel téléchargeable gratuit de récupération des fichiers effacés n'est pas un dispositif fiable. M. X précise qu'il procédait à de nombreux encaissements à compter de mai 2013 à partir de sa tablette personnelle avec l'accord de l'employeur présent et pour assurer une meilleure fluidité des encaissements, ce qui démontre que M. Y utilisait également le PC et avait connaissance des téléchargements. S'agissant de la vente illégale à un mineur à date indéterminée, M. X la conteste, précisant que l'interdiction de vente aux mineurs date de novembre 2013. M. X ajoute que les faits non évoqués dans la lettre de licenciement ne peuvent être valablement retenus.

M. Y fait valoir que M. X P des films pornographiques 'cam to cam' en direct dans la boutique, provoquant des avertissements par mail de la Haute Autorité HADOPI pour la diffusion des oeuvres et la protection des droits sur Internet les 6 novembre et 23 décembre 2013 ; qu'il était seul à utiliser le PC, outre sa tablette, tandis qu'il utilisait son Ipad ; que M. X a volé des données confidentielles de l'entreprise antérieures à son engagement en septembre 2013, sachant qu'il travaille désormais chez un concurrent à Châtellerault ; qu'il a été conservé la preuve de plusieurs téléchargements que le salarié avait tenté d'effacer ; que la vente prohibée à un mineur d'un produit nicotiné est établie, la prohibition légale (article L3511-2-1 du code pénal) étant ancienne et mentionnée sur les produits. M. Y ajoute que M. X utilisait les produits de la boutique à son usage personnel (attestation de Mme B) et procédait à des détournements de flacons dont il a restitué seulement une partie ; qu'il a utilisé sa carte bancaire pour faire des achats sur Internet, s'agissant d'avances sur salaires mais n'a pas procédé au remboursement d'un réfrigérateur et d'une télévision tandis qu'il a procédé à des prélèvements de caisse dont certains ont été déduits de ses salaires quand ils ont été découverts.

Le CGEA conclut à la confirmation du jugement au regard du bien fondé de la rupture pour faute grave. […]

Lire en ligne : https://www.doctrine.fr/d/CA/Poitiers/2017/C6E4C3AFDE2384C3BE770

Cette création par LID2MS-IREDIC est mise à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Paternité - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 2.0 France.