

LES ARRÊTS TENDANCE DE M^E BENSOUSSAN

Ne consultez pas de sites pornographiques au travail

Un représentant commercial a été licencié pour faute grave au motif que son employeur avait acquis la conviction, suite à des opérations de maintenance courante, qu'il détournait continuellement ou presque, spécifiquement sur son temps de travail, depuis plusieurs mois, l'usage de l'ordinateur mis à sa disposition, ainsi que la connexion Internet, à des fins particulièrement inconvenantes, le salarié consultant des sites pornographiques et de jeux.

Dès qu'il a eu connaissance de ces faits, l'employeur a tout mis en œuvre pour lui permettre d'établir la réalité et la matérialité des faits avant d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre du salarié. Par une opération de maintenance, l'employeur a été informé de ce que le logiciel de navigation Internet de l'ordinateur du salarié contenait de multiples adresses et images à caractère pornographique.

Il a alors saisi le tribunal pour obtenir la

saisie de l'ordinateur afin que puissent être conservées les preuves et analysé le disque dur, le salarié effaçant en effet systématiquement l'historique après s'être rendu sur les sites pornographiques.

La saisie et le placement sous scellé de l'ordinateur ont été autorisés, mais l'expertise n'a finalement pas eu lieu, le salarié ayant reconnu les faits qui lui étaient reprochés par son employeur. Après mise à pied conservatoire, il a été licencié pour faute grave. Il a tenté, en vain, de contester le licenciement, les faits reprochés datant de plus de deux mois au moment de son licenciement. Le jugement du conseil de Prud'hommes a été confirmé par la cour d'appel le 6 juin 2002. La cour d'appel a considéré que les faits n'étaient pas prescrits, le licenciement disciplinaire n'ayant pu avoir lieu qu'après l'ordonnance de saisie du matériel, qui a permis à l'employeur d'avoir la confirmation des faits reprochés. //

EN CONCLUSION

Consulter des sites pornographiques au travail sur l'ordinateur de l'entreprise peut justifier un licenciement disciplinaire même si les faits sont connus depuis plus de deux mois.

Le Code du travail autorise en effet l'employeur à tenir compte d'un fait fautif qu'il connaît depuis plus de deux mois pour engager une procédure disciplinaire, lorsqu'il n'a pas au moment où il a pris connaissance des faits, une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés (art. L.1332-4).

La jurisprudence peut se montrer plus sévère lorsque les images consultées sont délictueuses (pédophilie) ou susceptibles, de par leur taille ou la présence de virus, d'endommager le système informatique de l'entreprise.

« Les attestations produites par le gérant de la société chargée de la maintenance du matériel informatique de l'entreprise, démontrent que ces consultations de sites pornographiques et de jeux étaient continues

et répétées et surtout (...) avaient entraîné la perte du contrôle à distance de l'ordinateur (...).

Il ressort de ces éléments que pendant ses heures de travail, M.M. consultait manifestement de façon intensive des

sites sans rapport avec son activité professionnelle et que ses consultations ont fini par obérer les opérations de maintenance du matériel fourni par l'employeur, de sorte qu'elles en ont empêché une utilisation normale. C'est donc à

bon droit que le premier juge a dit que la faute grave était en l'espèce constituée de sorte que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse. » (Cnil, Délib. du 12-7-2011), www.alain.bensoussan.com