



L'ARRET DE LA SEMAINE

CA DIJON, 13/04/23, RG N° 21/00494 : L'USAGE DE L'OUTIL INFORMATIQUE À DES FINS PERSONNELLES AU TEMPS ET AU LIEU DU TRAVAIL

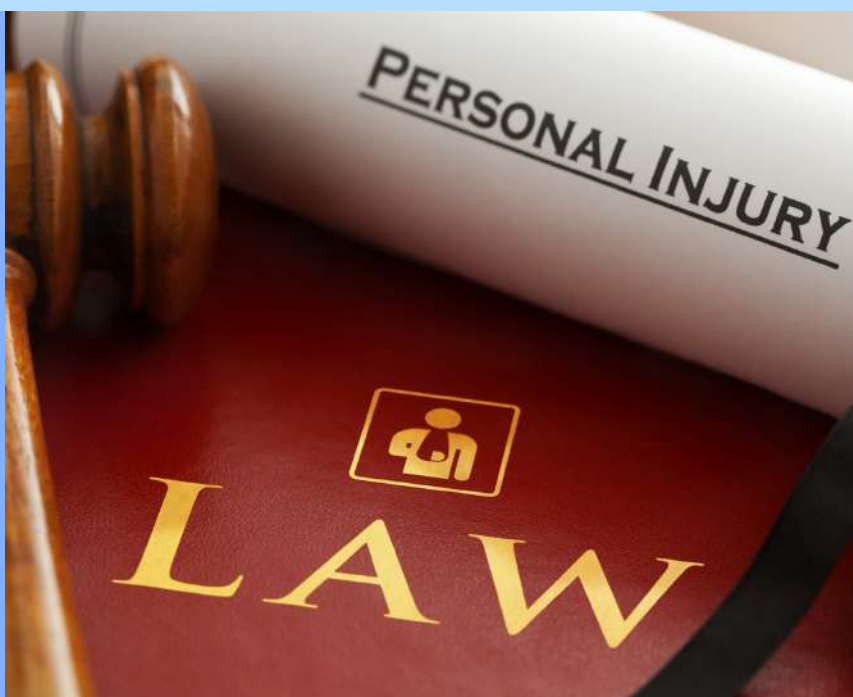


FAITS DE L'ESPECE

Le 03/08/15, une salariée a été engagée en qualité d'assistante polyvalente.

Le 06/08/19, elle a fait l'objet d'un **licenciement** pour faute grave notamment en raison d'un **usage abusif** de l'outil informatique à des **fins personnelles** sur son lieu de travail.

Elle a contesté son licenciement devant les juridictions prud'homales.



RÈGLE DE DROIT

Traditionnellement, la **faute grave** est définie comme une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

De jurisprudence constante, l'**usage abusif d'internet à des fins professionnelles** au temps et au lieu du travail justifie un licenciement pour faute grave (**Cass. soc., 18 mars 2009, n° 07-44.247**).



APPLICATION AU CAS D'ESPÈCE

Au cas présent, la Cour d'appel rappelle que l'utilisation par un salarié de l'outil informatique de l'entreprise à des fins personnelles **n'est pas en soi fautive**, en l'absence d'**abus** de sa part (durée excessive ou volume important des documents stockés au détriment du temps de travail). A cet effet, l'employeur est **libre de rechercher** et d'identifier ces connexions lorsqu'il soupçonne son salarié de se connecter à internet à des fins personnelles pendant son temps de travail, étant rappelé que les connexions sont **présumées** avoir un caractère professionnel.

En l'espèce, l'employeur avait procédé à une **étude du disque dur** de l'ordinateur mis à la disposition de sa salariée qui a fait apparaître la présence d'une **trentaine de fichiers personnels** sur une période de 8 mois. Il en ressort, pour la Cour, l'équivalent de près de **1,2 fichiers personnels hebdomadaires**, ce qui ne saurait constituer un usage abusif. De plus, l'employeur ne justifiait pas que cette utilisation à des fins personnelles de l'ordinateur a impacté le travail de la salariée qui ne s'est **jamais** vue formuler de reproches sur la qualité de son travail.

De même, elle fait le même constat pour l'usage du téléphone à des fins personnelles sur le lieu du travail. Selon la Cour, l'utilisation du téléphone portable personnel sur le lieu et pendant le temps de travail **doit être toléré**, sauf **abus**, lequel n'est pas établi en l'espèce.

Dès lors, le licenciement de la salariée ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse.



Florent LABRUGERE
Avocat - Lyon

07 49 98 20 89
florent.labrugere-avocat@outlook.fr