Dernière mise à jour le 24 juin 2024

Stocker quelques photos d'hommes nus sur son ordinateur professionnel ne justifie pas un licenciement

Stocker quelques photos d'hommes nus sur son ordinateur professionnel ne justifie pas un licenciement.

La faute grave est un fait ou un ensemble de faits, imputable au salarié et constituant une violation de ses obligations dont l'importance et la gravité sont telles, qu'elles rendent impossible le maintien de ce salarié, même temporaire, au sein de l'entreprise.

Dans une affaire récente, un salarié, engagé en qualité d'agent analyste programmeur et exerçant les fonctions de développeur concepteur, avait été licencié pour avoir télécharger et stocker sur son ordinateur professionnel six clichés de jeunes garçons ou jeunes hommes nus ou en short.

La Cour de cassation, confirmant l'arrêt d'appel, a jugé cette sanction disproportionnée aux faits retenus, et de ce fait le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Dans un premier temps, elle a relevé que :

- La charte informatique de l'entreprise prohibait l'utilisation des capacités de stockage des équipements pour stocker des données non professionnelles et précisait que l'utilisation des sites internet à des fins privées devait être limitée en volume, en durée et que l'accès à des sites non autorisés par les lois et règlements ou contraires à l'ordre public constituait une faute professionnelle.
- Le règlement intérieur prévoyait que les salariés ne devaient pas utiliser le matériel qui leur était confié à d'autres fins que professionnelles et renvoyait à la charte.

Puis elle constate que :

- Le fichier « mes images » du salarié licencié ne contenait que six clichés de jeunes garçons ou jeunes hommes nus ou en short, sans photographies d'actes sexuels.
- S'agissant de la consultation de sites à caractère pornographique, les pièces produites par l'employeur ne permettaient pas d'établir la date des consultations ainsi que leur fréquence.

Elle en déduit que l'utilisation abusive de l'ordinateur professionnel et de connexions internet à des fins personnelles, invoquée dans la lettre de licenciement, n'était pas établie.

De plus, en considération des faits établis à l'encontre du salarié, des documents médicaux qu'il produisait, de l'évaluation de sa qualité de service de son ancienneté et de l'absence d'antécédent disciplinaire, la sanction du licenciement était disproportionnée aux faits retenus.

Dès lors, les faits ne rendaient pas impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et ne justifiaient pas un licenciement pour faute grave.

Cass. soc., 29 mai 2024, n° 22-19.832.

https://www.legisocial.fr/procedures-rh/licencier-salarie-motif-personnel.html »
https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/licenciement/comment-licencier-salarie-motif-disciplinaire.html »