

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 5

ARRÊT DU 19 Janvier 2012

(n° 9 , 5 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : **S 10/04071**

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 06 Janvier 2010 par le conseil de prud'hommes de CRETEIL - Section COMMERCE - RG n° 07/01754

APPELANT

Monsieur R [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

représenté par Me Paul-André CHARLES, avocat au barreau de PARIS, toque : C 2138

INTIMÉE

SAS ZETES FRANCE VENANT AU DROIT D'INTERSCAN SYSTEMES

Parc des Algorithmes

Immeuble Esope

91190 SAINT AUBIN

représentée par Me Nadira CHALALI, avocat au barreau de PARIS, toque : P 207

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 02 Décembre 2011, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Anne DESMURE, Conseillère, chargée d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Mme Françoise FROMENT, président

Mme Marthe-Elisabeth OPPELT-REVENEAU, conseiller

Mme Anne DESMURE, conseiller

Greffier : Madame Violaine GAILLOU, lors des débats

ARRÊT :

- CONTRADICTOIRE

- mis à disposition au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- signé, pour le président empêché, par Madame Anne DESMURE, Conseillère, et par Mme Violaine GAILLOU, Greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSE DU LITIGE

M. R. [REDACTED] a été engagé par contrat à durée indéterminée conclu le 12 décembre 2003 pour prendre effet le 15 décembre 2003 par la SA Interscan systèmes, aux droits de laquelle vient la Sas Zétés France, en qualité de technicien maintenance Hot Line affecté au service après-vente. Son salaire moyen brut des trois derniers mois est de 2.485,66 euros.

Le 8 janvier 2007, l'employeur a infligé à M. R. [REDACTED] un avertissement à la suite de la découverte sur le disque dur de son ordinateur professionnel de l'installation de logiciels non autorisés par la charte informatique de la société et lui a rappelé ses obligations en matière d'utilisation de l'ordinateur qui lui a été confié.

Par différents courriers datant des 26 décembre 2006, 5 et 15 janvier 2007, M. R. [REDACTED] contesté les faits qui lui étaient reprochés.

Le 5 février 2007 l'employeur a transmis un nouveau mot de passe à M. R. [REDACTED] afin de prévenir de toute intrusion d'une tierce personne dans son ordinateur professionnel.

Par lettre du 21 juin 2007, elle a convoqué M. R. [REDACTED] à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 4 juillet 2007.

Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 9 juillet 2007, M. R. [REDACTED] a été licencié dans les termes suivants :

« Monsieur,

Ensuite de notre entretien en date du 04 juillet 2007, nous avons le regret de vous notifier notre décision de mettre fin à votre contrat de travail pour cause réelle et sérieuse.

Nous vous rappelons les motifs qui nous ont amenés à prendre une telle décision, que nous vous avons exposés durant l'entretien préalable et sur lesquels, nous avons entendu vos remarques et observations :

« Les 11 et 12 juin 2007, nous avons rencontré des problèmes informatiques sur notre bande

passante, ce qui nous a contraint à analyser l'ensemble des logs de la société pour remédier à cette situation.

En effet, il a été constaté et enregistré des pointes de 97Mo pour le 11 juin et 165Mo le 12 juin 2007 sur notre bande passante.

L'analyse des logs a fait apparaître une utilisation abusive d'Internet depuis votre ordinateur et à des fins non professionnelles.

Voici une liste non-exhaustive des sites que vous avez consultés les 11 et 12 juin 2007 (soit environ 5 heures passées sur internet à des fins personnelles) durant vos horaires de travail :

Img.game.net ; carrefour.fr ; micromania.fr ; foxchip.com ; m3adapter.com ; ultimaroms.free.fr ; supercard.fr ; scoregames.com ; nitendowifi.fr ; rue-mongallet.com ; planete-psp.com ; etc... ;

Outre le fait que vous n'exécutez pas vos obligations professionnelles lorsque vous êtes connecté sur ces sites, nous vous rappelons que les dites connexions perturbent considérablement notre bande passante et nous ralentit dans l'accomplissement de nos tâches professionnelles.

Enfin, un incident similaire a eu lieu le 21 décembre 2006, nous obligeant à vous notifier un avertissement.

Vous avez alors contesté cet avertissement au prétexte de l'utilisation de votre PC par une autre personne de la société, ce qui nous a semblé impossible puisque chaque ordinateur dispose d'un mot de passe qui est connu de son seul utilisateur.

Du reste, il n'a jamais été constaté l'utilisation de votre ordinateur par une tierce personne en raison notamment des mesures de sécurité mise en place pour chaque utilisateur.

Malgré tout, nous avons pris la précaution de vous communiquer un nouveau mot de passe en février 2007 en vous rappelant strictement que vous en étiez garant et que vous deviez, en cas d'absence de votre poste de travail, verrouiller votre ordinateur.

Dès lors, nous considérons que vos agissements constituent un manquement à vos obligations professionnelles et perturbent le bon fonctionnement de notre société. »

Votre préavis d'une durée de deux mois que nous vous demandons d'effectuer débutera à réception de la présente lettre.

Vous bénéficiez de deux heures pour recherche d'emploi par jour, ces heures peuvent être cumulées.

Par ailleurs, nous vous informons que vous avez acquis un capital de 61,67 heures au titre du droit Individuel à la Formation. Vous avez dès lors, la faculté de bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation financée, en tout ou partie, par le montant de l'allocation formation correspondant à ces heures acquises, à condition d'en faire la demande par écrit avant la fin de votre préavis.

Au terme de votre contrat, vous pourrez vous présenter au service du personnel pour percevoir les sommes vous restant dues et retirer votre certificat ainsi que votre attestation ASSEDIC.».

Le 5 septembre 2007, M. R. [REDACTED] a saisi le conseil de prud'hommes de Créteil afin d'obtenir la condamnation de la SA ZETES INTERSCAN à lui payer les sommes de :

- 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture dans des circonstances vexatoires,
- 24.600 euros à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

En outre, il a demandé l'annulation de l'avertissement du 8 janvier 2007.

Par jugement du 6 décembre 2005, le conseil de prud'hommes de Créteil a débouté M. R. [REDACTED] de ses demandes.

M. R. [REDACTED] qui a régulièrement interjeté appel, a, par la voie de son conseil à l'audience du 2 décembre 2011 développé oralement ses conclusions visées le jour même par la greffière, aux termes desquelles il sollicite l'infirmité de la décision attaquée, la constatation que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et la condamnation de la Sas Zétès France à lui payer les sommes de :

- 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture dans des circonstances vexatoires,
- 24.600 euros à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 2.800 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

ainsi que l'annulation de l'avertissement qui a été pris à son encontre le 8 janvier 2007.

Il soutient en substance que l'examen de son ordinateur à l'origine de l'avertissement dont il a fait l'objet hors sa présence constitue un mode de preuve ne permettant pas le contradictoire et que le compte rendu d'audit doit donc être écarté des débats.

Il conteste la véracité des éléments de preuve invoqués par la Sas Zétès France.

La Sas Zétès France sollicite la confirmation du jugement et la condamnation de M. R. [REDACTED] à lui verser 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle fait valoir que M. R. [REDACTED] disposait d'un ordinateur que lui seul pouvait utiliser via un mot de passe confidentiel, que l'adresse IP de son ordinateur permettait dès lors de l'identifier comme étant l'auteur des faits reprochés, que l'utilisation de l'ordinateur professionnel mis à la disposition du salarié est strictement professionnelle et encadrée par une charte informatique, laquelle n'a pas été respectée par M. R. [REDACTED]

Pour un complet exposé des faits, de la procédure et des prétentions des parties, la cour se réfère expressément aux écritures que les parties ont déposées et développées oralement à l'audience du 2 décembre 2011.

MOTIFS ET DECISION

- Sur la procédure disciplinaire engagée antérieurement au licenciement

Considérant que l'utilisation du matériel informatique, ainsi que les droits et les devoirs des utilisateurs sont régis au sein de l'entreprise par une charte informatique qui a été soumise aux délégués du personnel ;

Considérant que M. [REDACTED] a fait l'objet le 8 janvier 2007 d'un avertissement après analyse de son ordinateur et que celui-ci conteste les faits qui lui sont reprochés dès le premier entretien où il attire l'attention de l'employeur sur une utilisation éventuelle de son ordinateur par une tierce personne ;

Mais considérant que l'employeur produit au débat le rapport de l'analyse effectuée par les services compétents en charge du contrôle du matériel informatique, après la constatation d'un mauvais fonctionnement de l'ordinateur de M. [REDACTED] mettant en évidence l'utilisation de périphériques non autorisés, l'utilisation d'un outil de navigation non autorisé, la présence de virus « trojan » et « dialers » et de logiciels intrus tels que « flvplayer, Klite Codec, Radio media player, Winamp, Riva flv encoder, Super », ect.. Que ces logiciels servant à lire des fichiers audio et vidéo n'étaient pas autorisés par la charte informatique, que le salarié avait signée lors son embauche ;

Que M. [REDACTED] ne peut opposer à l'employeur une utilisation de son ordinateur par une tierce personne au regard de la politique de confidentialité de l'entreprise qui oblige chaque salarié à sécuriser leur ordinateur par un mot de passe connu du seul utilisateur.

Que M. [REDACTED] ne peut pas plus prétendre que le rapport d'analyse produit par l'employeur doit être écarté des débats en raison de ce qu'il n'était pas présent lors de l'inspection de son ordinateur, dès lors que l'ordinateur professionnel doit être utilisé à des fins strictement professionnelles par le salarié pendant son temps de travail de sorte que l'employeur peut ainsi contrôler cette utilisation hors sa présence ;

Qu'il résulte ainsi que la mise à pied et l'avertissement dont a été l'objet M. [REDACTED] sont justifiés ;

- Sur le licenciement pour faute

Considérant qu'aux termes de l'article L.1235-1 du code du travail, en cas de litige relatif au licenciement, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et

sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ; si un doute subsiste, il profite au salarié ;

Considérant qu'ainsi l'administration de la preuve en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties, l'employeur devant toutefois fonder le licenciement sur des faits précis et matériellement vérifiables ;

Considérant que la charte informatique, signée par tous les salariés de la Sas Zétés France et notamment par M. R. [REDACTED] interdit expressément l'installation de logiciels intrus dans les ordinateurs confiés aux salariés, l'utilisation d'autres navigateurs que ceux autorisés par la société et réserve à l'employeur la possibilité d'effectuer des vérifications et contrôles réguliers ;

Considérant en outre que l'employeur justifie avoir rappelé personnellement et à plusieurs reprises à M. R. [REDACTED] que l'utilisation de son ordinateur portable et du réseau internet de l'entreprise devait rester dans un cadre strictement professionnel, pendant son temps de travail ;

Considérant que le 12 juin 2006, Monsieur A. [REDACTED] directeur a averti l'ensemble des salariés par une note de service qu'un incident consistant en une « perte de la bande passante » l'amenait à procéder à une analyse des logs individuels dans la société ;

Considérant que l'employeur a confié aux services compétents le contrôle de l'utilisation du réseau internet au sein de la société ; Que cette société a édité, pour les 11 et 12 juin 2006, un rapport d'activité consistant dans l'inventaire des noms de domaine et sites les plus visités et la liste des plus gros consommateurs de ressources web ; Que ce rapport a mis en évidence d'une part une consultation importante en nombre d'octets de sites manifestement non professionnels, et d'autre part une utilisation d'internet émanant très majoritairement de la machine identifiée par son numéro correspondant à l'ordinateur de M. R. [REDACTED] qui consultait des sites tels que « *Img.game.net ; carrefour.fr ; micromania.fr ; foxchip.com ; m3adapter.com ; ultimaroms.free.fr ; supercard.fr ; scoregames.com ; nitendowifi.fr ; rue-mongallet.com ; planete-psp.com* ». Que la consommation de cet ordinateur s'élevait à 97 Mo pour le 11 juin 2006 et à 195 Mo pour le 12 juin 2006, soit plus que l'ensemble de tous les autres ;

Considérant que ces éléments suffisent à constater que l'appelant a procédé à un usage anormal des possibilités offertes par l'outil informatique confié par l'employeur de nature à nuire au bon fonctionnement du système et irrespectueux de la charte signée à cet égard ;

Considérant que cette faute, qui constituait une récidive de celle lui ayant valu une mise à pied et un avertisse auparavant, justifiait à elle seule le licenciement ;

Considérant en conséquence, que le jugement du conseil de prud'hommes rendu le 6 janvier 2010 par le conseil de prud'hommes de Créteil doit être confirmé.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Créteil le 6 décembre 2010,

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel,

Condamne M. R. [REDACTED] aux dépens de l'instance d'appel.

LE GREFFIER POUR LE PRÉSIDENT EMPÊCHÉ