



**Consultation de sites pornographiques et télétravail :
quels risques ?**

Depuis le contexte de crise sanitaire, le télétravail s'est développé et démocratisé au sein de nombreuses entreprises.

Celles-ci mettent à disposition de leurs salariés du matériel professionnel permettant ainsi aux collaborateurs de télétravailler.

Le déploiement massif du télétravail fait aujourd'hui rejaillir de nombreux sujets liés à l'organisation, la durée du travail ou encore le contrôle de l'utilisation du matériel professionnel pendant et sur le lieu de travail.

Si l'état du droit est posé et connu sur l'immixtion de la vie privée en général et la consultation de sites pornographiques au bureau, qu'en est-il lorsque c'est la vie professionnelle qui s'invite à la maison par le biais du télétravail ?

L'employeur peut-il contrôler les sites consultés par le salarié lorsqu'il se trouve, certes en télétravail, mais à son domicile ?

Il convient de se remémorer les décisions rendues avant le contexte de crise sanitaire liée au Covid sur l'utilisation de l'ordinateur professionnel par un salarié à un usage personnel.

Pour mémoire, dans un arrêt du 3 octobre 2018 (*Cass, soc., 3 octobre 2018, n°17-13.089*), la Cour de cassation était venue invalider une décision favorable d'un salarié licencié pour faute grave en raison de ses connexions (800 par mois) sur des sites à caractères sexuels et pornographiques avec son ordinateur professionnel, sur son lieu de travail et pendant son temps de travail.

L'employeur avait accidentellement constaté qu'un site pornographique était ouvert sur l'ordinateur professionnel du salarié, à la suite d'une coupure de courant générale au sein de l'entreprise.

Face à ce constat, la société avait diligenté une expertise de l'ordinateur professionnel du salarié.

Celle-ci avait révélé que le salarié se connectait régulièrement sur des sites pour adultes dénués de tout caractère professionnel pendant et sur le lieu de travail.

La Cour d'appel avait, dans un premier temps, considéré que le salarié était en droit d'utiliser son ordinateur professionnel à des fins personnelles et ce, malgré les 800 connexions mensuelles.

Considérant que l'ordinateur professionnel était affecté uniquement au salarié concerné, la Cour d'appel avait considéré que les consultations et téléchargements réalisés n'étaient pas fautifs dans la mesure où la société ne rapportait pas la preuve d'une quelconque incidence de ces faits sur l'activité professionnelle du salarié.

La Cour de cassation est venue invalider cette position et sanctionner l'utilisation de l'ordinateur professionnel à des fins personnelles en raison du risque accru d'attaques virales auquel était exposé le serveur de l'entreprise, du fait des nombreuses connexions du salarié sur des sites pornographiques.

L'utilisation de l'ordinateur professionnel par le salarié télétravailleur entraîne de nombreuses interrogations concernant le contrôle de cet outil au domicile du salarié.

Les salariés, amenés à télétravailler plusieurs jours par semaine, voient parfois se réduire la frontière entre vie privée et vie professionnelle et l'utilisation de l'ordinateur professionnel à des fins personnelles semble inévitable.

Ainsi, une telle décision aurait-elle été rendue dans le cas d'un télétravailleur ?

S'il est certain qu'il est toujours possible de justifier la sanction du salarié par le risque encouru pour la sécurité des réseaux, il est plus discutable d'affirmer clairement que les décisions précédentes pourraient simplement se transposer au télétravail.

Selon la situation du télétravailleur, la présence ou non d'un accord qui régit le télétravail, l'amplitude de travail...la discussion qui existera autour des faits dans le cadre d'un contentieux sera déterminante !

En tout état de cause, il ne peut qu'être conseillé pour les entreprises d'adopter à minima une charte informatique définissant les conditions d'utilisation des outils issus des nouvelles technologies dans l'entreprise ou à l'extérieur aussi bien pendant le temps de travail qu'en dehors.