

La vie privée peut-elle justifier un licenciement pour faute ?

Question de droit social. Les jurisprudences portant sur les limites du lien de subordination, et donc du pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise, sont presque toujours favorables au salarié.

LE MONDE ECONOMIE | 15.11.2017 à 10h10 | Par Jean-Emmanuel Ray (Professeur à l'école de droit de Paris-I-Panthéon-Sorbonne)



Un directeur des ventes participant à un séminaire d'entreprise de deux jours emmène son équipe finir la nuit sur la plage : des incidents ont lieu à 3 heures du matin. Peut-il être licencié pour faute ? Evidemment, plaide son employeur : ses errements ont eu lieu dans la nuit séparant deux jours de travail, et ont mis en cause ses collègues de travail.

Non, répond le licencié : car, à cette heure et sur une plage, la subordination du salarié a disparu au profit de la vie privée du citoyen. La Cour de cassation lui donne raison le 18 octobre 2017 : « *Bien que participant à un séminaire professionnel, le salarié se trouvait lors des événements de la nuit dans un temps ressortant de sa vie privée...* » (97 000 euros de dommages-intérêts).

Confirmation d'une jurisprudence fondée en 2007, affirmant les limites du lien de subordination et donc du pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise : « *Un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire...* » Ce qui n'interdit pas à l'employeur, si par exemple il a été pris à partie sur Twitter par un collaborateur, de porter plainte pour injure ou diffamation, mais en tant que citoyen, victime d'une infraction.

Lire aussi : Arrêt maladie : l'employeur doit « assurer »

Il y a toutefois deux exceptions à ces jurisprudences. Première exception : « ... *sauf si ce fait de vie privée constitue un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail* ». Si l'on reste sur l'exemple de dérapages sur les réseaux sociaux, un directeur financier faisant état de graves difficultés à venir commettrait une faute disciplinaire justifiant son licenciement immédiat. A fortiori le salarié travaillant pour la concurrence sur son temps de repos, aujourd'hui très discrètement grâce à Internet : on ne peut être collaborateur et concurrent.

« Trouble objectif caractérisé »

Seconde exception : dans l'affaire du 18 octobre 2017, la Cour de cassation précise pour terminer « *que la qualité du travail réalisée le lendemain n'a pas été affectée par l'absence ou la fatigue des salariés* », reprenant ainsi son arrêt du 20 novembre 2011. Si le citoyen ne peut, en principe, être sanctionné pour des errements dans sa vie privée, dans notre monde de la réputation leurs graves conséquences sur la vie de l'entreprise peuvent justifier son licenciement pour « *trouble objectif caractérisé* » : pas pour faute, mais pour simple cause sérieuse, donc avec indemnités de préavis et de licenciement. Mais l'employeur doit bien choisir son terrain, la gaffe habituelle étant la double motivation « *faute grave : trouble objectif caractérisé* » (chambre sociale de la Cour de cassation, 9 mars 2011).

Lire aussi : Accord collectif et contrat individuel

La même délicate question de frontière se pose lorsqu'un salarié harcèle des collègues ou des subordonnées, mais exclusivement en dehors des temps et lieux de travail, par SMS ou courriels privés, envoyés et reçus sur des smartphones non professionnels. Peut-il être licencié pour faute ? Oui, car ces événements « *se rattachent à la vie de l'entreprise* », rappelle régulièrement la Cour de cassation ne voulant pas fermer les yeux, approuvant donc la faute grave liée au harcèlement sexuel. Car une collègue reste une collègue.

En savoir plus sur http://www.lemonde.fr/emploi/article/2017/11/15/la-vie-privee-peut-elle-justifier-un-licenciement-pour-faute_5215095_1698637.html#2UCZv2XKzVGaQeAg.99