

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

L'empiètement du pouvoir disciplinaire sur la vie personnelle à travers l'obligation de loyauté

Sébastien Ranc

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

L'empiètement du pouvoir disciplinaire sur la vie personnelle à travers l'obligation de loyauté
Note sous Soc., 29 mai 2024, n° 22-16.218, publié

Mots-clés : vie personnelle du salarié ; pouvoir disciplinaire ; obligation découlant du contrat de travail ; loyauté ; conflits d'intérêts ; amour en entreprise ; salarié représentant l'employeur.

La vie personnelle du salarié assaillie de tous côtés. Le principe est simple : un fait issu de la vie personnelle échappe au pouvoir disciplinaire de l'employeur. Mais les exceptions se sont tellement multipliées ces dernières années que, réciproquement, le pouvoir disciplinaire de l'employeur s'est en retrouvé démultiplié. À l'origine, tout ce qui n'était pas issu de la vie professionnelle relevait de la vie personnelle (Ph. WAQUET, « La vie personnelle du salarié », *Dr. soc.* 2004, p. 23 ; « Vie privée, vie professionnelle et vie personnelle », *Dr. soc.* 2010, p. 14). Puis, les frontières se sont estompées. Désormais, un fait issu de la vie personnelle peut d'abord être rattaché à la vie professionnelle (v. not. Soc., 8 juillet 2020, n° 18-18.317, publié : *BJT*, septembre 2020, p. 18, note J. ICARD ; *RDT* 2020, p. 611, note B. DABOSVILLE). Un tel fait peut ensuite caractériser un manquement du salarié soit à son obligation de réserve lorsqu'il collabore à un service public (v. not. Soc., 19 octobre 2022, n° 21-12.370, publié : *BJT*, décembre 2022, p. 6, note A. CHARBONNEAU ; *RDT* 2023, p. 39, note A. FABRE), soit à une obligation découlant de son contrat de travail (v. not. Soc., 3 mai 2011, n° 09-67.464, *Bull. civ.* V, n° 105 ; CE, 15 décembre 2010, n° 316856 : *RDT* 2011, p. 116, note P. ADAM). Un arrêt rendu le 29 mai 2024 par la Cour de cassation illustre cette dernière hypothèse où il est plus précisément question d'un manquement à l'obligation contractuelle de loyauté (Soc., 29 mai 2024, n° 22-16.218, publié : *Lexbase sociale*, 20 juin 2024, note Ch. MATHIEU ; *RDT* 2024, p. 361, note A. LYON-CAEN ; *D. actualité*, 5 juin 2024, note L. Malfettes).

L'amour en entreprise. Un salarié était responsable de production et de plusieurs sites. Pour effectuer ses missions, il disposait de délégations de pouvoir en matière d'hygiène et de sécurité, de gestion du personnel et d'organisation du travail, ainsi qu'en matière de représentation du personnel. En vertu de cette dernière délégation de pouvoir, il présidait les réunions des CHSCT de chacun des établissements qu'il dirigeait et, au sein d'un de ces sites, il présidait également le comité d'établissement et était en charge des délégués du personnel. Pendant la relation de travail, ce salarié entretenait une relation avec une autre salariée qui occupait, jusqu'à son départ, différents mandats de représentation syndicale (déléguée syndicale d'établissement et déléguée syndicale centrale) et de représentation élue (membre du comité central d'entreprise, du comité d'établissement, du CHSCT et délégué du personnel). L'employeur a licencié le responsable pour faute grave, lui reprochant un conflit d'intérêts et un acte de déloyauté pour lui avoir caché sa relation intime. Le salarié a d'abord saisi la formation de référé du conseil de prud'hommes qui a ordonné sa réintégration. Cette ordonnance de référé a été infirmée par la cour d'appel (CA Nîmes, 30 juin 2015, n° 14/05583) dont le raisonnement a été validé par la Cour de cassation (Soc., 1^{er} juin 2017, n° 15-24.441, inédit). Il a ensuite saisi au fond la juridiction prud'homale de plusieurs demandes, notamment de nullité du licenciement en raison d'une atteinte à sa vie privée. Les juges du fond ont rejeté

l'ensemble de ses demandes (CA Nîmes, 15 mars 2022, n° 18/03365). Leur raisonnement a été confirmé par la Cour de cassation (Soc., 29 mai 2024, n° 22-16.218, publié : *op. cit.*).

Une obligation de loyauté découlant du contrat de travail. Après avoir rappelé l'attendu de principe selon lequel « *un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation de son contrat de travail* », la Cour de cassation a décidé que la cour d'appel « *a pu en déduire qu'en dissimulant cette relation intime, qui était en rapport avec ses fonctions professionnelles et de nature à en affecter le bon exercice, le salarié avait ainsi manqué à son obligation de loyauté à laquelle il était tenu envers son employeur et que ce manquement rendait impossible son maintien dans l'entreprise, peu important qu'un préjudice pour l'employeur ou pour l'entreprise soit ou non établi* ». Cette décision est assez surprenante à plusieurs égards. D'une part, les relations intimes dans l'entreprise sont en principe appréhendées à travers le prisme du trouble caractérisé au fonctionnement de l'entreprise (v. not. Soc., 19 novembre 1992, n° 91-45.579, inédit ; 9 juillet 2002, n° 00-45.068, inédit ; 21 décembre 2006, n° 05-41.140, inédit). Pour mémoire, l'employeur ne peut pas se prévaloir de la cause de ce trouble (le fait issu de la vie personnelle du salarié) mais il peut invoquer les conséquences du trouble (le scandale en public, les violences ou le conflit d'intérêts) sur le fonctionnement de l'entreprise pour licencier le salarié pour un motif *non-disciplinaire*. La notion de trouble caractérisé au fonctionnement de l'entreprise permet ainsi de sauvegarder la vie personnelle du pouvoir disciplinaire de l'employeur, tout en concédant à ce dernier des moyens d'action. Pourquoi l'employeur n'a-t-il pas invoqué un tel trouble alors qu'il paraissait correspondre à la situation ? Sûrement parce qu'il lui était difficile de prouver ce trouble au moment du licenciement du salarié. Son amante avait quitté l'entreprise plus d'un an auparavant...

D'autre part, cette décision est d'autant plus déconcertante au regard de l'empiètement du pouvoir disciplinaire de l'employeur sur la vie personnelle du salarié. Certains sont même allés jusqu'à affirmer que « la protection de la vie personnelle vole ici en éclat » (Ch. MATHIEU, « Loyauté et dévoilement de ses relations amoureuses : une liaison trop dangereuse », *Lexbase sociale*, 20 juin 2024). En effet, la jurisprudence découvrait avec parcimonie les obligations contractuelles permettant à l'employeur de sanctionner un fait issu de la vie personnelle. Par exemple, « *le fait pour un salarié qui utilise un véhicule dans l'exercice de ses fonctions de commettre, dans le cadre de sa vie personnelle, une infraction entraînant la suspension ou le retrait de son permis de conduire ne saurait être regardé comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat de travail* » (Soc., 3 mai 2011, n° 09-67.464, *Bull. civ. V*, n° 105). En revanche, un salarié appartenant au personnel de sécurité qui avait consommé des drogues dures pendant des escales entre deux vols avait quant à lui manqué à ses obligations contractuelles (Soc., 27 mars 2012, n° 10-19.915, *Bull. civ. V*, n° 106). Il faut donc désormais compter sur le fait que la dissimulation d'une relation intime au travail puisse constituer un manquement à l'obligation contractuelle de loyauté. Quel contenu donner à cette obligation loyale d'information ?

Une obligation loyale d'information circonstanciée. Au premier abord, l'interprétation de cette obligation de loyauté est relativement souple dans la mesure où l'employeur n'a pas à prouver un quelconque préjudice, contrairement au manquement à cette même obligation pendant la suspension du contrat de travail (V. not. Soc., 12 octobre 2011, n° 10-16.649, *Bull.*

civ. V, n° 231 ; 26 février 2020, n° 18-10.017, publié). Pour autant, il ne faudrait pas généraliser l'apport de cette décision et ce, pour au moins deux raisons. En premier lieu, la Cour de cassation a rendu le même jour que l'arrêt à commenter plusieurs autres décisions en faveur de la vie personnelle (v. not. Soc. 29 mai 2024, n° 22-13.440, inédit ; 29 mai 2024, n° 22-21.814, publié), dont une où un fait tiré de la vie personnelle – en l'espèce, la remise d'un programme politique à une collègue à l'issue d'une remise de trophées de l'entreprise à laquelle tous deux participaient en dehors du temps et lieu de travail – ne constituait pas un manquement aux obligations découlant du contrat de travail (Soc., 29 mai 2024, n° 22-14.779, inédit). En second lieu, il faut reconnaître que les fonctions du salarié ont pu jouer un rôle important – si ce n'est déterminant – dans la décision. En effet, la Cour de cassation a pris soin de relever que les juges du fond avaient mentionné que la personne, avec qui le salarié entretenait une relation, était titulaire de différents mandats de représentation, qu'elle s'était investie dans des mouvements de grève et d'occupation d'un des établissements et que, lors de la mise en œuvre d'un projet de réduction d'effectif, elle avait participé dans ses fonctions de représentation syndicale à diverses réunions où le salarié avait lui-même représenté la direction et au cours desquelles avaient été abordés des sujets sensibles relatifs à des plans sociaux. Le contexte de l'affaire semble donc avoir été décisif, à moins qu'il faille désormais considérer que certains salariés, cadres ou représentants de l'employeur, aient une obligation de loyauté un peu plus forte que les autres salariés (v. déjà Soc., 17 mars 2010, n° 08-43.275, inédit), à l'instar de la modulation de leur liberté d'expression sur le fonctionnement de l'entreprise (v. not. Soc., 11 avril 2018, n° 16-18.590, inédit). Ou bien alors, la Cour de cassation a transposé la jurisprudence relative au trouble caractérisé au fonctionnement de l'entreprise, qui est apprécié de manière circonstanciée, au regard notamment de la nature des fonctions du salarié (Soc., 17 avril 1991, n° 90-42.636, *Bull. civ. V*, n° 201). Encore une fois, il aurait peut-être été plus judicieux de passer par un tel trouble...