

Vie privée, liberté et licenciement



En principe, l'employeur ne peut licencier un salarié en raison d'un fait tiré de sa vie privée sauf si ce fait constitue la violation d'une obligation du salarié ou crée un trouble caractérisé dans l'entreprise. Par le motif retenu, le licenciement ne doit pas sanctionner l'exercice d'une liberté individuelle ou collective.

Le respect de la vie privée est un droit constitutionnel. Un fait tiré de la vie personnelle du salarié ne peut pas constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, sauf si ce fait a créé un trouble dans l'entreprise, compte tenu de la nature des fonctions du salarié et de l'activité de l'entreprise.

Par exemple, il a été jugé que le comportement d'un salarié à l'égard de sa concubine, également salariée de l'entreprise, qui avait entraîné son arrestation sur son lieu de travail, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

En revanche, l'homosexualité d'un sacristain ne constitue pas en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement en l'absence de trouble, tout comme l'émission de chèques sans provision pour un cadre bancaire ou encore le divorce entre deux salariés d'une entreprise que l'un d'eux dirige.

Un fait tiré de la vie privée du salarié peut constituer une faute en cas de violation de son obligation de loyauté et de probité à l'égard de l'employeur. La jurisprudence a retenu l'existence d'une faute dans les cas suivants :

- un salarié d'une caisse d'allocations familiales pour avoir minoré ses déclarations de ressources afin de bénéficier de prestations sociales indues,
- un cadre bancaire ayant participé à une affaire de vol et trafic de véhicules, (FG*)
- le salarié d'un hôtel pour avoir commis des violences lors de la réception qu'il avait organisée pour son mariage dans cet hôtel, (FG*)

En revanche, dans un arrêt du 23 mai 2007, la Cour de cassation n'a pas retenu l'existence d'une faute justifiant le licenciement d'un péagiste en raison de sa participation, en dehors des heures de travail, à une manifestation consistant à bloquer une gare de péage pour protester contre un projet de loi. La Cour de Cassation a rendu cette décision au motif que la seule constatation d'un trouble créé dans l'entreprise sans caractériser si cette relation de travail pouvait interdire au salarié l'exercice d'une liberté collective.**

Une fois encore, la jurisprudence de la Cour de Cassation ne peut qu'inciter à la prudence. Le péagiste occupant la gare de péage a accompli un acte qui a occasionné un trouble dans l'entreprise. Pour autant, cet acte correspondait à l'exercice d'une liberté collective. La Cour de Cassation a cassé l'arrêt rendu par la Cour d'appel en visant l'article L 120-2 du Code du travail selon lequel, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Julien BOUTIRON
Avocat à la Cour

*Faute grave ** Chambre sociale 23 mai 2007 n°05-41374