



Les aventures amoureuses au bureau au regard du droit du travail

Actualité législative publié le 14/02/2017, vu 4149 fois, Auteur : [Maitre Sabine SULTAN DANINO](#)

Les relations amoureuses débutent souvent sur le lieu de travail et plusieurs études montrent que près d'un couple sur trois se forme au bureau. Le monde professionnel est favorable aux rencontres car les collègues ont nécessairement des points communs : mêmes diplômes, parfois mêmes centres d'intérêts.

Les relations amoureuses débutent souvent sur le lieu de travail et plusieurs études montrent que près d'un couple sur trois se forme au bureau. Le monde professionnel est favorable aux rencontres car les collègues ont nécessairement des points communs : mêmes diplômes, parfois mêmes centres d'intérêts. Chacun y fait attention à soi, et se montre, a priori, sous son meilleur jour.

Il peut s'agir d'un rapprochement entre collègues du même service ou entre un employé et sa supérieure hiérarchique. En tout état de cause, le code du travail n'interdit pas d'avoir une aventure avec votre collègue de bureau et ce quel que soit la différence de niveau hiérarchique.

Les lois Auroux, adoptées en 1982, qui ont modifié le code du travail, disposent que « la vie de couple ne relève pas de l'entreprise ». Autrement dit, chacun a le droit au respect de sa vie privée, qu'il soit salarié ou dirigeant. Et un employeur ne peut donc pas muter ou licencier pour cette raison.

Toutefois, cette liberté est soumise à quelques réserves et flirter avec son chef ou son employé peut s'avérer périlleux.

La relation en question ne doit pas être la source d'un "trouble manifeste à l'entreprise ». Ainsi, dans le cas d'un comportement amoureux trop démonstratif (une scène de ménage en publique par exemple), la hiérarchie (après un avertissement) peut faire un rappel à l'ordre.

Autre sanction possible, en cas "d'insuffisance professionnelle ». Même si dans les faits cela est plutôt rare, si l'un des deux salariés ne travaille plus parce qu'il est trop absorbé par sa passion ou au contraire sa séparation, son employeur peut alors demander son licenciement car la situation impacte ses résultats professionnels.

Dans le cas de troubles, les sanctions possibles sont les avertissements, la mise en garde ou le rappel à l'ordre. Celles-ci visent donc les comportements des salariés et non la relation en elle-même.

En revanche, si une relation entre un employé et un supérieur hiérarchique donne lieu à du favoritisme, la fameuse "promotion canapé», un salarié qui s'estime lésé peut intenter des poursuites aux prud'hommes. En effet la promotion de l'un pourrait être considérée comme une rupture de l'égalité de traitement des salariés.

Ceci étant les compagnies américaines, même basées en France, ont souvent recours à l'insertion d'une clause de "bonne conduite» dans le contrat de travail, aux termes desquelles il faut « s'engager à ne pas avoir de relation effective, c'est-à-dire physique, écrite ou orale »

Les relations au travail sont par conséquent tolérées tant qu'elles restent discrètes et qu'elles n'ont pas de conséquences sur l'activité professionnelle du salarié et sur son efficacité.

.