

UN SALARIÉ PEUT-IL ÊTRE LICENCIÉ POUR DES FAITS TIRÉS DE SA VIE PRIVÉE ?

Commentaire d'arrêt publié le **02/09/2020**, vu **487 fois**, Auteur : [Maître ARBEZ-NICOLAS](#)

En principe, les faits qui ont été accomplis en dehors des horaires et du lieu de travail, ne peuvent servir de fondement pour une sanction ou un licenciement disciplinaire (Cass. Soc. 23 Juin 2009 n°07-45256).

Il est réaffirmé par la Jurisprudence que la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire.

L'employeur ne peut exercer sur la vie privée du salarié son pouvoir de direction et a fortiori son pouvoir disciplinaire.

Toutefois, l'employeur n'est pas totalement démuné.

D'une part, l'employeur peut prononcer un licenciement non disciplinaire tiré d'un fait relevant de la vie privée **s'il créé un trouble objectif caractérisé dans l'entreprise.**

La Cour de cassation a ainsi posé le principe qu'un fait tiré de la vie personnelle d'un salarié occasionnant un trouble caractérisé au sein de l'entreprise peut fonder un licenciement, mais ne peut pas revêtir **de caractère fautif** (Exemple : [Cass. Soc. 09/03/11 n° 09-42150](#)).

Ainsi, justifie un licenciement mais non fondé sur une faute grave, le fait pour un salarié qui utilisait un véhicule dans l'exercice de son activité professionnelle d'être dans l'impossibilité d'exécuter sa prestation de travail en raison de la suspension de son permis de conduire résultant d'une infraction commise dans le cadre de sa vie privée. (Cass.soc. 28 Février 2018 17-11.334)

D'autre part, un fait de la vie personnelle du **peut justifier un licenciement disciplinaire s'il constitue un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail.**

A titre d'exemple, le fait pour une salariée de proférer des menaces à l'encontre d'une autre collaboratrice dans un cadre privé (puisque laissées sur son téléphone personnel) visant à « la détruire de façon très professionnelle et de faire circuler des bruits sur elle » s'inscrit dans un contexte de travail et constitue un manquement à une obligation découlant du contrat de travail. (Cass. Soc. 10 novembre 2016 n°15-19736)

En d'autres termes, les faits reprochés se rattachent à la vie de l'entreprise et revêtent un caractère fautif au regard des obligations professionnelles de la salariée.

Plus récemment, l'arrêt de la Cour de Cassation **du 8 Juillet 2020 n°18-18317** en est également une illustration.

Au cas d'espèce, un Steward avait commis un vol de portefeuille dans un hôtel partenaire de

l'employeur et dans lequel il était affecté avant de reprendre ses fonctions (soit pendant le temps de l'escale).

La Cour d'appel a estimé le licenciement pour faute grave fondé ; le salarié ayant gravement manqué à ses obligations professionnelles en termes de comportement et porté atteinte à l'image de son employeur.

Pour rattacher les faits à la vie professionnelle du salarié, la Cour d'Appel a notamment relevé que c'est en raison de l'intervention de l'employeur que la victime n'avait pas porté plainte. En outre, le salarié avait violé des obligations découlant de son contrat de travail lequel impose **une obligation de loyauté**, mais également du règlement intérieur.

La Cour de Cassation a confirmé cette analyse en retenant que les faits se rattachaient bien à la vie professionnelle du salarié.

Cette notion de rattachement à la vie professionnelle permet une appréhension plus extensive par l'employeur des faits commis par le salarié dans le cadre de la sphère privée.

Ainsi notamment, des faits de harcèlement sexuel ou moral en dehors du temps et du lieu de travail sont susceptibles de justifier un licenciement pour faute grave.