



Le comportement du salarié en dehors du temps et du lieu de travail intéresse l'employeur

Jurisprudence publié le **31/05/2009**, vu **4420 fois**, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

Dans un arrêt du 19 mars 2008, la Cour de cassation, confirmant sa jurisprudence du 2 décembre 2003, a estimé que le fait pour un salarié, engagé en qualité de voyageur-représentant-placier, affecté en exécution de son contrat de travail à la conduite d'un véhicule automobile, de se voir retirer son permis de conduire pour conduite sous l'empire d'un état alcoolique, même commis en dehors de son temps de travail, pendant ses congés payés se rattachait à sa vie professionnelle.

Or, selon une jurisprudence passée, le fait relevant de la vie personnelle du salarié ne pouvait constituer une faute (Cass. soc., 16 décembre 1997, n° 95-41.326), la logique, de cour de cassation étant de prévoir strictement les catégories de faits répressibles, jugeant de manière générale que la vie personnelle ne pouvait avoir d'incidences sur l'exécution du contrat de travail.

Ainsi et avec cette nouvelle jurisprudence, il paraît établi désormais qu'une part irréductible de vie personnelle subsiste même pendant la vie professionnelle.

La distinction présente aussi un réel enjeu pratique.

Si le fait litigieux est considéré comme fautif, il justifiera un licenciement disciplinaire et le respect de la procédure qu'il implique.

Si le comportement ne peut être qualifié de fautif, le contrat du salarié ne pourra être rompu que si l'existence d'un trouble objectif dans l'entreprise est démontrée, causé par le comportement de l'intéressé.

Dans un premier arrêt, la Cour de cassation admet que puisse être licencié pour faute grave un salarié ayant, en dehors de son temps et de son lieu de travail, prononcé des propos injurieux au sujet de sa supérieure hiérarchique, devant des adultes inadaptés qu'il était chargé d'encadrer.

Dans un autre arrêt du 19 mars 2008, un représentant commercial avait été licencié en raison de la suspension de son permis de conduire pour conduite sous l'empire d'un état alcoolique, dans le cadre de sa vie personnelle (durant ses congés payés). La Cour d'appel avait jugé que le comportement du salarié n'avait eu aucun effet sur la relation contractuelle de travail.

La Haute juridiction infirme cette décision et affirme que l'événement se rattachait à la vie professionnelle du salarié, puisqu'il était affecté, en exécution de son contrat de travail, à la conduite de véhicules automobiles.

Cour de cassation chambre sociale

19 mars 2008

N° de pourvoi: 06-45212

"Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-14-3 du code du travail, ensemble l'article 4 du nouveau code de procédure civile ;

Attendu que M. X..., engagé en qualité de voyageur-représentant-placier par la société Damien technologie, a été licencié par lettre du 4 octobre 2004 en raison de la suspension de son permis de conduire le 23 août 2004, pour conduite sous l'empire d'un état alcoolique ;

Attendu que pour décider que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que la mesure de suspension de permis de conduire infligée au salarié, intervenue dans le cadre de sa vie personnelle et, de surcroît, pendant ses congés payés, n'avait eu aucun effet sur la relation contractuelle de travail ;

Attendu cependant que le fait pour un salarié affecté en exécution de son contrat de travail à la conduite d'un véhicule automobile de se voir retirer son permis de conduire pour conduite sous l'empire d'un état alcoolique, même commis en dehors de son temps de travail, se rattache à sa vie professionnelle ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 31 août 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Grenoble ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ; »

Cour de cassation chambre sociale

10 décembre 2008

N° de pourvoi: 07-41820

« Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rouen, 17 octobre 2006) que M. X..., engagé en qualité de moniteur d'atelier par l'Association rouennaise de réadaptation de l'enfance déficiente (ARRED), par contrat à durée indéterminée du 27 octobre 2003, a été licencié pour faute grave le 1er décembre 2004 ; que contestant ce licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de diverses sommes ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt d'avoir dit le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que les agissements d'un salarié dans sa vie personnelle ne sont pas constitutifs d'une cause de licenciement ; qu'en l'espèce, il résulte des propres constatations de l'arrêt attaqué que le jour où M. X... avait tenu le propos incriminé, celui-ci se trouvait à un stand sur une foire, en dehors de son temps et de son lieu de travail et qu'il se trouvait en arrêt

maladie ; que la cour d'appel a considéré qu'il s'agissait d'une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en statuant ainsi, bien que l'attitude du salarié constituait un fait de vie personnelle insusceptible de fonder un licenciement, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, en violation de l'article L. 122-14-3 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a relevé que les propos injurieux tenus par le salarié concernait sa supérieure hiérarchique et avaient été prononcés devant trois adultes qu'il était chargé d'encadrer : qu'elle a pu en déduire que le fait litigieux se rattachait à la vie de l'entreprise ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ; "