



Soirée du Comité d'entreprise : le salarié n'est pas libre de faire n'importe quoi !

publié le **15/02/2018**, vu **4706 fois**, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

L'employeur peut envisager de sanctionner le salarié qui commet un acte déplacé ou grave lors de la soirée du C.E. même si elle a lieu en dehors du temps de travail.

La soirée du Comité d'entreprise est organisée en dehors des heures de travail et la présence des salariés est facultative :

A priori, les faits qui se sont déroulés lors de cette soirée devraient être considérés comme relevant de la **sphère personnelle** des salariés.

Il pourrait sembler donc plus difficile de prendre une sanction disciplinaire contre le salarié auteur des faits reprochés (*sauf à s'inscrire dans l'exécution déloyale du contrat de travail – Pour plus d'informations sur ce cas, demandez une consultation par mail*).

Pourtant l'employeur n'est pas dénué de pouvoir, au contraire.

La Cour de cassation autorise la sanction du salarié qui a eu une attitude déplacée en dehors du temps de travail, dans les locaux de l'entreprise.

Elle retient ainsi que peut être **licencié pour faute grave** un cadre qui avait porté un coup violent au visage d'un autre salarié lors d'une soirée organisée par le Comité d'entreprise, après le temps de travail, dans les locaux de l'entreprise.

Idem pour un salarié en état d'ébriété qui s'était livré à des violences inexcusables sur son lieu de travail après la fin de son service. Mais attention, dans ce cas le salarié n'avait pas l'autorisation de se trouver sur le lieu du travail à cette heure-là.

La Cour a encore pu juger que, lors d'une soirée après le travail, **les attitudes déplacées d'un salarié à l'égard de personnes avec lesquelles il était en contact en raison de son travail ne relevaient pas de sa vie personnelle**, et pouvaient donc donner lieu à une sanction.

L'employeur peut donc parfaitement convoquer un salarié à un entretien préalable à une sanction suite à des faits commis à une soirée du Comité d'entreprise, même si elle est **organisée après le travail** et qu'elle n'est pas en lien direct avec celui-ci.

Bien entendu, l'employeur devra proportionner l'éventuelle sanction au cas d'espèce (notamment en fonction des antécédents disciplinaires, de la gravité des faits...).

Références : Cass. Soc. 12 janvier 1999, n°96-43705 - Cass. Soc. 28 mars 2000, n°97-43823 - Cass. Soc. 19 octobre 2011, n°09-72672

Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet. Demandez une consultation écrite personnalisée :

Maître Nathalie FOUQUE-AUGIER

16C Boulevard Notre Dame – 13006 MARSEILLE

nathaliefouque.avocat@outlook.fr