

Image not found or type unknown



Vie personnelle du salarié et licenciement disciplinaire

Commentaire d'arrêt publié le **07/12/2022**, vu **1374 fois**, Auteur : [Me Jérémie DUCLOS](#)

-

Il résulte de l'article L. 1121-1 du code du travail qu'un motif tiré de la **vie personnelle du salarié** ne peut justifier un **licenciement disciplinaire** que s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

La cour d'appel, après avoir constaté que la salariée avait été licenciée pour avoir, d'une part, commis des faits de **vols de chèques, falsification et usage de chèques falsifiés ou contrefaits** au préjudice de son ancien compagnon, et, d'autre part, pour ne pas avoir informé son employeur de l'issue de la procédure pénale comme cela lui avait été demandé, a retenu que ces faits, qui avaient fait l'objet d'une **condamnation pénale définitive**, avaient été commis **en dehors du temps et du lieu de travail** et sans que la salariée n'utilisât les moyens mis à sa disposition par son employeur.

Elle a ensuite énoncé que les obligations invoquées par la caisse, à savoir celles résultant de la réglementation de la **profession bancaire** (rappelant que le salarié est tenu à une obligation de prudence et de vigilance en matière d'opérations bancaires), du **règlement intérieur** (rappelant que le salarié doit se conformer aux normes professionnelles et déontologiques), de la **charte éthique** (rappelant que le salarié doit adopter une conduite responsable et éthique), étaient en **lien direct** avec l'exécution même de la prestation de travail du salarié, alors qu'en l'espèce, les faits avaient été commis **en dehors du cadre de l'activité professionnelle de l'intéressée**.

Elle a ajouté que le manquement à l'obligation de loyauté devait également être **en rapport avec les fonctions professionnelles** de la salariée et que seule la dissimulation d'un fait en rapport avec les activités professionnelles et les obligations qui en résultaient pouvait constituer un **manquement à la loyauté**, en soulignant que l'employeur avait lui-même, dans une lettre du 16 décembre 2013, admis que les faits ne constituaient pas des manquements aux obligations contractuelles.

Par ces seuls motifs, elle en a exactement déduit que les faits reprochés à l'intéressée tirés de **sa vie personnelle** n'étaient pas susceptibles de constituer un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail et de justifier en conséquence **le licenciement disciplinaire**.

Jérémy DUCLOS

Avocat à la Cour

Spécialiste en droit du travail

<https://www.duclos-avocat.com/>