

LES IMPACTS DE LA VIE CIVILE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le 24 octobre 2018, dans une décision rendu par la chambre sociale, la cour de cassation nous apporte des précisions dans une affaire concernant un chauffeur routier qui s'est vu suspendre son permis de conduire en dehors de sa vie professionnelle.

Cette décision est l'occasion de revenir sur les règles concernant les incidences de la vie civile sur le contrat de travail. ([Cass. soc., 24 oct. 2018, n° 17-16099](#))

☞ L'ESSENTIEL

ARRET DU 24 OCTOBRE 2018

FAITS :

En l'espèce, un conducteur routier a, pendant ses congés, fait l'objet d'une suspension administrative de son permis de conduire d'une durée de deux mois, suite à un contrôle d'alcoolémie positif au volant de son véhicule personnel. Ayant informé son employeur de cette suspension le jour de la reprise de son travail, ce dernier l'a **licencié pour faute grave**.

DECISION :

Selon la cour d'appel et la Cour de cassation, un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail.

ANALYSE :

Le fait pour un salarié qui utilise un véhicule dans l'exercice de ses fonctions, de commettre, dans le cadre de sa vie personnelle, une infraction entraînant la suspension ou le retrait de son permis de conduire **ne saurait être regardé en tant que tel comme une méconnaissance par ce dernier de ses obligations découlant de son contrat de travail et ne peut donc s'analyser en une faute disciplinaire**.

Toutefois, la privation pour un salarié de son permis de conduire **peut constituer une cause objective de licenciement s'il en résulte un trouble caractérisé** dans le fonctionnement de l'entreprise.

☞ POUR ALLER PLUS LOIN

LES EVENEMENTS DE LA VIE PERSONNELLE DOIVENT ETRE DECONNECTES DE TOUTE PROCEDURE DISCIPLINAIRE ...

Dans certaines circonstances, des faits tirés de la vie privée du salarié peuvent avoir des effets sur l'exécution du contrat de travail. La Cour de cassation a consacré la **notion de « vie personnelle »** du salarié dans un [arrêt du 14 mai 1997](#), notion plus large que celle

de la vie privée. Elle a ainsi **proclamé que les agissements du salarié dans sa vie personnelle n'étaient pas constitutifs d'une cause de licenciement.**

... MEME EN CAS DE TROUBLE OBJECTIF CAUSE A L'ENTREPRISE

En 2007, la chambre mixte de la cour de cassation est venue nous éclairer un peu plus sur la distinction entre vie personnelle et vie professionnelle. Dans un arrêt du 18 mai 2007, on apprend qu'un chauffeur s'est fait livrer à l'adresse de son entreprise une revue destinée à des couples échangistes. Envoyé sous simple pli sans mention relative à son caractère personnel et étant absent, les services du courrier ouvrent l'enveloppe puis déposent son contenu au standard à l'intention du destinataire. L'employeur et d'autres salariés tombent nez à nez sur le document litigieux, s'en offusquent et décident alors de le **sanctionner par une rétrogradation pour trouble objectif causé à l'entreprise.**

L'employeur avance le fait que l'envoi de ce type de courrier à l'adresse de l'entreprise provoque un **trouble portant atteinte à l'image de marque de la société** et a provoqué inmanquablement un **retentissement certains sur sa personne.**

La cour de cassation ne l'entend pas de cette façon et considère que :

- Un **trouble objectif** dans le fonctionnement de l'entreprise **ne permet pas en lui-même de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre de celui par lequel il est survenu ;**
- La **réception par le salarié d'une revue** qu'il s'est fait adresser sur le lieu de son travail **ne constitue pas un manquement aux obligations résultant de son contrat ;**
- L'employeur **ne peut**, sans méconnaître le respect dû à la vie privée du salarié, **se fonder sur le contenu d'une correspondance privée pour sanctionner son destinataire.**

L'EXCEPTION A L'INTERDICTION DE SANCTIONNER : LE MANQUEMENT AUX OBLIGATIONS CONTRACTUELLES

S'il n'est pas possible de sanctionner ou licencier disciplinairement un salarié sur le fondement d'un trouble objectif causé par un événement de la vie personnelle du salarié, **ce n'est pas la solution retenue si le motif invoqué constitue un manquement aux obligations découlant du contrat de travail.**

Ainsi, il avait été décidé dans un arrêt du 27 mars 2012, qu'un steward, personnel considéré comme essentiel assurant la sécurité des passagers avait été valablement licencié pour faute grave. Dans les faits, le salarié avait **consommé des drogues dures pendant des escales entre deux vols et se trouvant sous l'influence de produits stupéfiants pendant l'exercice de ses fonctions.** La cour de cassation a considéré que cet acte de la vie personnelle avait fait courir

un risque aux passagers de l'avion et donc que le **salarié n'avait pas respecté les obligations prévues par le contrat de travail.**

De la même façon, la Cour de cassation dans une décision du **10 juillet 2013**, un salarié s'était vu **retiré son permis de conduire à la suite d'un contrôle d'alcoolémie survenu dans le cadre de sa vie personnelle.** Son employeur l'avait, pour cette raison, licencié pour faute grave.

La cour d'appel avait décidé que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, au titre que le comportement du salarié avait conduit à la suspension de son permis pour une longue durée, l'empêchant de poursuivre normalement son activité, ce qui ne rendait pas impossible le maintien du salarié dans l'entreprise mais constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement, dès lors que la fonction de l'intéressé impliquait des déplacements habituels.

La Cour de cassation censure la cour d'appel sur le fondement qu'un salarié qui commet une **infraction dans le cadre de sa vie personnelle entraînant la suspension de son permis alors qu'il utilise un véhicule dans l'exercice de ses fonctions ne saurait être regardé comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat de travail.**

LE LICENCIEMENT NON FAUTIF

Face à la position jurisprudentielle de la cour de cassation, l'entreprise ne peut donc pas sanctionner sauf à démontrer un manquement aux obligations contractuelles. En revanche, **en cas de trouble caractériser pour l'entreprise, il reste la voie du licenciement non fautif permettant de justifier d'une cause réelle et sérieuse.** Plusieurs jurisprudences attestent de cette possibilité et donnent les contours de la notion de trouble caractérisé.

- Le trouble est constitué dès lors que le salarié a été placé en garde à vue puis condamné en raison de **violences commises à l'encontre de son amie dans un appartement que lui louait son employeur**, ce dernier ayant dû reloger en urgence la famille de la victime, également locataire de la société d'HLM, qui craignait des représailles. *Cass. soc., 14 sept. 2010, n° 09-65.675*
- Si le comportement de la salariée **même en dehors des temps et lieu de travail est injurieux et violent, a causé un trouble caractérisé au sein de l'entreprise.** *Cass. soc., 4 déc. 2007, n° 06-42.795*

N'ont en revanche pas été considérés comme des faits susceptibles d'engager un licenciement pour cause réelle et sérieuse :

- Le fait pour un surveillant d'immeuble, **lui-même locataire** dans la résidence, de s'être pris de querelle, **pendant un congé de maladie, avec un autre locataire pour un problème**

de voisinage ; c'est un agissement du salarié dans sa vie personnelle et n'est pas constitutif d'une cause de licenciement. **Cass. soc., 14 mai 1997, n° 94-45.473**

- Le fait pour un journaliste, chef d'agence, d'avoir eu, à l'égard de ses collègues féminines, **en dehors du lieu de travail des gestes à caractère sexuel**, dès lors que l'existence d'un trouble caractérisé **au sein de l'entreprise n'est pas établie**. **Cass. soc., 30 nov. 2005, n° 04-41.206**
- La seule mésentente liée à un divorce dont la procédure s'engage entre deux époux employés dans une même entreprise que l'un des deux dirige. **L'employeur doit apporter la preuve d'une attitude nuisible à l'égard de l'entreprise ou d'une mauvaise exécution du travail de la part du conjoint licencié**. **Cass. soc., 12 juill. 1990, n° 89-43.446**
- L'achat par la secrétaire d'une entreprise concessionnaire d'une marque automobile d'un véhicule de marque différente, **sans que son employeur n'invoque un quelconque trouble**. **Cass. soc., 22 janv. 1992, n° 90-42.517**
- La participation du salarié à une manifestation en dehors de son temps de travail.

LES EVENEMENTS DE LA VIE PRIVEE RATTACHES A LA VIE PROFESSIONNELLE

Les éléments mentionnés ci-dessus **concernent des situations de la vie personnelle n'ayant pas d'incidences sur la vie professionnelle**. La jurisprudence rattache régulièrement des événements de la vie privée aux relations de travail.

Plusieurs décisions justifiant le licenciement pour faute grave dans le cas de violences inexcusables auxquelles s'est livré un salarié en état d'ébriété **même si ces faits se sont déroulés en dehors du temps de travail dans la mesure où ils ont eu lieu au sein de l'entreprise** (**Cass. soc., 27 juin 2001, n° 99-45.121**). Dans le cadre de ce raisonnement, il est également possible de trouver des situations ou propos à caractère sexuel et attitudes déplacées d'un salarié à l'égard de personnes avec lesquelles il est en contact à l'occasion du travail ne relèvent pas de sa vie personnelle, **même s'ils ont été commis hors du temps et du lieu de travail** (**Cass. soc., 19 oct. 2011, n° 09-72.672**).

La liste des situations pouvant être rattachées à la vie professionnelle se multiplient en jurisprudence. Pour résumer l'ensemble des décisions de jurisprudence sur la question, bien qu'elle relève du cas par cas, il **apparaît qu'elles rattachent toujours les circonstances litigieuses à l'exécution du contrat de travail, à savoir :**

- **Le lieu de travail**
- **Le temps de travail**
- **Le matériel de l'entreprise**
- **La subordination**

A RETENIR

Les relations de travail étant au cœur de la vie quotidienne des individus, il arrive régulièrement qu'un évènement de la vie privée ait un impact sur la bonne exécution du contrat de travail. C'est de cette appréciation que va découler les possibilités d'actions décrites ci-dessus.

Ainsi, il faut vérifier si l'évènement de la vie personnelle a affecté ou non la situation professionnelle avant de prendre une décision par rapport à la suite de la relation contractuelle.