

Conseil de Maître
Felipe Llamas,
avocat
au Barreau
de Dijon,
spécialiste en
droit du travail et
en droit social



Quand la vie sentimentale s'introduit dans l'entreprise...

Deux décisions récentes rendues par la chambre sociale de la Cour de cassation méritent de retenir l'attention de tous les acteurs de l'entreprise.

Dans une première affaire (**Cassation sociale, 26/03/2025, n°23-17544**), il s'agissait de savoir si le licenciement disciplinaire pour **faute grave** d'un directeur en raison de son comportement déplacé à l'endroit d'une salariée était fondé. Plus précisément, l'association reprochait à ce directeur d'avoir adopté « un comportement pressant » à l'égard d'une collaboratrice, **sur les lieux et temps de travail**, à la suite d'un dépit amoureux, celle-ci n'étant pas placée sous sa subordination juridique.

Les faits de l'espèce révèlent, aussi, que ce directeur avait utilisé, une seule fois, sa messagerie **professionnelle** pour solliciter des explications de cette collaboratrice sur sa décision de rompre leur relation sentimentale, laquelle lui avait alors clairement exprimé son refus de poursuivre leur relation. **Le médecin du travail** avait alors attiré l'attention de l'employeur sur cette situation générant une souffrance au travail.

L'employeur décide de sanctionner le comportement de son directeur en le licenciant pour faute grave, considérant que son attitude était de nature à porter atteinte à la santé psychique de cette collaboratrice et rendait impossible son maintien au sein de l'entreprise.

Tout d'abord, dans son arrêt publié en date du 26 mars 2025, la Cour de cassation rappelle qu'« **un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut en principe justifier un licenciement disciplinaire à moins qu'il constitue un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail** » (voir également : Cassation, assemblée plénière, 22/12/2023, n°21-11330).

Puis, elle mentionne les dispositions de **l'article L.4122-1 du code du travail** relatives à l'obligation de sécurité du salarié, selon lesquelles : « **tout salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues...** ».

Ainsi, la Cour de cassation juge :

- d'une part, que la protection attachée à la vie personnelle ne trouvait pas ici à s'appliquer dans la mesure où le directeur avait utilisé la **messagerie de l'entreprise** pour exprimer de manière excessive et insistante son dépit amoureux et,

- d'autre part, qu'ayant commis un manquement à l'**obligation de sécurité** lui incombant à l'égard de cette collaboratrice, le licenciement du directeur était valablement fondé sur une faute grave, en ce qu'il sanctionnait un manquement à ses obligations découlant du contrat de travail, « incompatible avec ses responsabilités ».

Enfin, il n'est pas sans intérêt de souligner qu'en 32 ans d'ancienneté, ce directeur n'avait jamais fait l'objet auparavant de la moindre sanction disciplinaire, cette circonstance étant inopérante pour la Cour de cassation en présence de tels faits.

A bon entendeur, salut : Cupidon devra s'abstenir de décocher ses flèches au sein de l'entreprise !

Dans une seconde affaire (**Cassation sociale, 4/06/2025, n° 24-14509**), les faits auraient pu inspirer une chanson à Georges Brassens ou une pièce de vaudeville, à ceci près qu'à la fameuse réplique « **ciel mon mari** », doit en l'espèce lui être substituée un « **ciel mon épouse** ».

Ainsi, l'épouse du dirigeant de l'entreprise, elle-même directrice générale, découvre la liaison entretenue par son mari avec la responsable des ressources humaines. Estimant sans doute que son mari s'impliquait avec beaucoup trop d'assiduité dans l'apprentissage des ressources humaines, Madame pose à son mari l'ultimatum suivant (les portes en claquent

encore...) : licencier immédiatement pour faute grave l'amante en invoquant une série de manquements fautifs, sans naturellement évoquer dans la lettre de licenciement la relation coupable.

L'amante éconduite ne lâche pas si facilement le morceau et, après avoir elle-même révélé les sms intimes échangés avec le Président, saisit la justice pour faire juger son licenciement nul, car attentatoire à l'intimité de sa vie privée.

Tout en jugeant le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel de Versailles (arrêt du 30/11/2023) écarte la nullité, considérant que la lettre de licenciement était uniquement motivée par des fautes professionnelles.

Changement de décor en cassation : le paravent de l'apparence juridique vole en éclats ! La Cour de cassation rappelle qu'il incombe au juge de rechercher la véritable cause du licenciement, en l'occurrence la liaison entretenue par le Président avec la salariée directement à l'origine de la procédure de licenciement :

« Réponse de la Cour

Vu les articles 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil, L. 1121-1, L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9 et L. 1235-3-1 du code du travail :

5. Il résulte des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

6. Il résulte des trois premiers de ces textes que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée et que l'employeur ne peut, sans violation de cette liberté fondamentale, fonder un licenciement sur un fait relevant de l'intimité de la vie privée du salarié.

7. Selon le dernier de ces textes, est nul le licenciement prononcé en violation d'une liberté fondamentale.

8. Pour écarter la nullité du licenciement, l'arrêt retient, d'une part, que la lettre de licenciement pour faute grave fait état de divers manquements dans l'exécution du contrat de travail et griefs relatifs au comportement de la salariée sans faire aucune mention d'un grief en relation avec sa vie privée ou constituant une atteinte au respect de celle-ci et, d'autre part, que la salariée a elle-même diffusé, dans le cadre de la procédure, les SMS échangés entre elle-même et le président de la société, de sorte que si cette atteinte est établie, elle rend simplement le licenciement sans cause réelle et sérieuse et non pas nul.

9. En statuant ainsi, alors qu'elle avait retenu qu'aucun des griefs énoncés dans la lettre de licenciement n'était établi et que la véritable cause du licenciement était la découverte, le 28 mars 2019, par l'épouse du président de la société, elle-même directrice générale de celle-ci, de la liaison qu'entretenait son mari avec la salariée depuis plusieurs mois et l'ultimatum qu'elle lui avait posé de la licencier immédiatement, ce dont elle aurait dû déduire que le licenciement était fondé sur un fait relevant de l'intimité de la vie privée de la salariée, de sorte qu'il était atteint de nullité, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

La morale de cette histoire : inutile d'inventer un scénario juridique improbable pour résoudre une situation piquante à souhait. La colère étant souvent mauvaise conseillère, il eut été sans doute plus sage de retenir le trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise (...et pas seulement celui éprouvé par l'épouse) causé par cette relation triangulaire.