EXPERT SOCIAL

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

# La vie personnelle du salarié au crible des libertés fondamentales

Depuis une trentaine d'années, la jurisprudence de la Cour de cassation attache une importance particulière à définir les contours du concept de vie personnelle du salarié afin de le protéger contre toute sanction ou licenciement disciplinaire **(Cassation sociale, 14/05/1997, n°94-45473).** Ainsi, au visa de l'article L.1121-1 du code du travail, elle réaffirme, de façon constante, qu' « un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation de son contrat de travail » **(Cassation, sociale, 29/05/2024, n°22-14779 ; 23/10/2024,n°23-18381).**

Sur ce fondement, la Cour de cassation sanctionnait jusqu'alors indistinctement par la nullité toute sanction prise en violation de ce principe, avec des conséquences particulièrement lourdes pouvant, soit aboutir à la réintégration du salarié avec le versement d'une indemnité correspondant aux salaires qui auraient dû lui être versés pendant la période d'éviction, soit au versement des indemnités de rupture et, en réparation du préjudice subi, une indemnité minimale égale à 6 mois de salaire **(Cassation, 2/10/2001, n° 99-42942 FS-PBRI).**

Or, par une série d'arrêts en date du 25 septembre 2024 **(Cassation, sociale, n° 22-20672 FS-B ; n° 23-11860 FS-B ; n° 23-13992),** la Cour de cassation opère une distinction selon que le motif de la rupture tiré de la vie personnelle du salarié porte atteinte ou non à une liberté fondamentale, consacrée par **l'article 12** de la Déclaration universelle des droits de l'homme, **l'article 8** de la Convention européenne de sauvegarde des libertés fondamentales et l'article 7 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE, sans oublier, en droit interne, **l'article 2** de la Déclaration des droits de l'hommes et du citoyen de 1789 et la jurisprudence du Conseil constitutionnel attribuant une valeur constitutionnelle au respect de la vie privée **(Cons. const.30/03/2012 n°2012-227QPC).** Désormais, seule la violation d' une liberté fondamentale (intimité de la vie privée, secret des correspondances, protection du domicile) est sanctionnée par la nullité d'un licenciement.

**C'est ainsi que la Cour de cassation a jugé :**

Nul, le licenciement pour faute grave d'un cadre dirigeant, reposant sur des « propos échangés lors d'une conversation privée avec trois personnes », propos à connotation sexuelle, « véhiculant une image stéréotypée, dégradante et attentatoire à la dignité de la femme », « … notamment adressés à un de ses subordonnés et à des tiers de l'entreprise depuis sa messagerie professionnelle… » : **Cassation sociale, 25/09/2024, n° 23-11860 ;**

Sans cause réelle et sérieuse, le licenciement d'un agent de la RATP, révoqué pour « des faits de détention et de consommation de produits stupéfiants à bord de son véhicule, constatés par un service de police sur la voie publique », après son service et hors de l'entreprise : **Cassation sociale, 25/09/2024, n°22-20672.**

Dans l'affaire de l'agent de la RATP, si les faits reprochés relèvent bien de sa vie personnelle, étant constatés en dehors de son travail, son licenciement ne viole aucune liberté fondamentale : la nullité de son licenciement n'est donc pas encourue, simplement l'absence de cause réelle et sérieuse ;

En revanche , dans l' affaire précédente, le licenciement est annulé, car l'arrêt relève que la « conversation de nature privée » n'était « pas destinée à être rendue publique ». Notons qu'une précédente décision avait déjà annulé le licenciement d'une salariée d'une caisse de sécurité sociale, pourtant motivé par ses courriels à connotation raciste et xénophobe adressés à partir de la messagerie de cet organisme, au prétexte que ceux-ci n'avaient pas vocation à être rendus publics **(Cassation sociale, 6/03/2024, n° 22-11016).** C'est donc sur le fondement de la violation de l'intimité de la vie privée, et du secret des correspondances, que la décision de l'employeur est annulée.

Cette nouvelle approche de la vie personnelle, bien que restrictive du champ d'application de la nullité, ne réconciliera pas le droit et la morale : interdire de sanctionner un salarié, tenant notamment des propos sexistes ou homophobes, au prétexte qu'il les aurait tenus sans avoir eu la volonté de les rendre publics tout en utilisant pourtant des moyens de diffusion perméables, n'est-il pas attentatoire à d'autres principes tout aussi respectables en droit et sociétalement (principe de non-discrimination en particulier) . Le sentiment d'un droit à géométrie variable en sortira renforcé, tant la subtilité de l'analyse juridique devient difficilement compréhensible, elle-même sans doute entravée par la confrontation de libertés fondamentales.

En conclusion, gageons que la sacralisation de la vie personnelle du salarié ne conduira pas à favoriser, paradoxalement, des comportements intolérables et à nourrir, dans le monde de l'entreprise, un sentiment d'impunité et une perception négative de la justice. A l'heure de l'intelligence artificielle et des nouvelles technologies, il semble urgent de repenser le logiciel judiciaire d'appréhension de ces libertés afin que leur usage ne soit pas dévoyé par une vision trop compartimentée d' une vie (personnelle et professionnelle) aux interférences multiples et nouvelles.