

**Vie personnelle et licenciement disciplinaire**  
**Despido y vida privada**  
**(Cour de cassation, Chambre sociale, 25 janvier 2006)**

*Alexis MIHMAN*

*Attaché d'enseignement et de recherche (ATER)*  
*Université Paris XI - Sceaux*

*Si, en principe, il ne peut être procédé au licenciement d'un salarié pour une cause tirée de sa vie personnelle, il en est autrement lorsque le comportement de l'intéressé, compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière.*

*Si, en principio, no se puede despedir a un trabajador por un motivo derivado de su vida personal, se deroga dicha regla cuando el comportamiento del interesado, teniendo en cuenta sus funciones y la finalidad propia de la empresa, ha causado un « disturbio caracterizado » dentro de ésta.*

1 - L'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 25 janvier 2006<sup>1</sup> met fin à une affaire qui aura duré très exactement dix ans. Une employée, engagée en 1975 dans une banque en qualité d'employée administrative puis d'agent commercial, a été licenciée par une lettre du 26 janvier 1996 pour faute grave en raison de sa participation à une affaire de vol et de trafic de véhicules<sup>2</sup>. En 1995, elle avait été mise en examen et avait été placée en détention provisoire pendant 7 semaines.

La salariée a saisi le conseil des prud'hommes estimant que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse, ou tout au moins qu'elle n'avait pas commis de faute grave. La Chambre sociale s'est déjà prononcée dans cette affaire en 2002 dans une décision contraire à celle que nous commentons. Le 18 juin 2002, la Cour de cassation énonce que les « faits imputés à la salariée relevaient de sa vie personnelle et ne pouvaient constituer une faute »<sup>3</sup> et annule partiellement la décision de la Cour d'appel de Toulouse du 19 mai 2000<sup>4</sup>. La juridiction de renvoi<sup>5</sup> n'a pas suivi la Cour de cassation et a estimé que la salariée pouvait être licenciée pour faute grave. L'employée licenciée s'est de nouveau pourvue contre cette décision. La Cour de cassation a finalement rejeté son recours. La chambre sociale a précisé que si, en principe, il ne peut être procédé au licenciement d'un salarié pour une cause tirée de sa vie personnelle, il en est autrement lorsque le comportement de l'intéressé, compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière et qu'un cadre commercial d'une banque, tenu d'une obligation particulière de probité, peut être licencié pour faute grave s'il est poursuivi, dans le cadre de sa vie privée, pour des délits reconnus d'atteinte à la propriété d'autrui, un tel comportement créant un trouble caractérisé au sein de l'établissement. L'intérêt de l'arrêt du 25 janvier 2006 est double. Tout d'abord, il rappelle qu'un salarié peut être exceptionnellement licencié pour des faits de sa vie personnelle. Ensuite, il invite à s'interroger sur la nature de ce licenciement, notamment lorsque ces faits sont de nature pénale.

## 1. Vie personnelle du salarié et licenciement

2 - Un fait relevant de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement (A). Il est, cependant, des hypothèses dans lesquelles un tel fait peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement (B).

### A. L'immunité liée à la vie personnelle

3 - La vie privée est protégée tant au niveau international (art. 8 CESDH) qu'au niveau national. L'article 9 du Code civil prévoit ainsi, en son premier alinéa, que « chacun a droit au respect de sa vie privée ». Ou encore, l'article L. 120-2 du Code du travail, invoqué par la salariée, dispose que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

**La protection de la vie privée, ou plutôt de la vie personnelle<sup>6</sup>, interdit à l'employeur de prendre en compte des actes par un salarié à titre privé pour engager une procédure de licenciement.** La solution se comprend aisément. « La vie de travail consiste à exécuter un contrat en vertu duquel l'un des contractants commande l'autre et peut le sanctionner en cas d'inexécution ou de mauvaise exécution des ordres »<sup>7</sup>. Le pouvoir disciplinaire doit donc être limité au domaine du contrat c'est-à-dire au rapport professionnel<sup>8</sup>. Une rupture du contrat de travail fondée sur des agissements privés est alors illégitime<sup>9</sup>. Ainsi, 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, constitue un agissement du salarié dans sa vie personnelle et n'est pas une cause réelle et sérieuse de licenciement<sup>10</sup>. Il en est de même du mariage d'un salarié avec une personne ayant un lien avec une société concurrente<sup>11</sup>, de l'acquisition, pour son usage personnelle, d'une voiture de marque concurrente (Peugeot) à celle de l'entreprise (Renault) qui emploie la salariée<sup>12</sup>, de la condamnation – publiée dans la presse – d'un clerc de notaire par le tribunal correctionnel pour aide à séjour irrégulier d'un étranger<sup>13</sup> ou encore de l'activité de « voyante-tarologue » d'une secrétaire médicale<sup>14</sup>.

### B. La cause réelle et sérieuse liée à la vie personnelle

4 - Si l'employeur n'a vocation à intervenir que dans le cadre de la vie professionnelle du salarié, « des débordements du pouvoir patronal hors de son espace naturel » semblent cependant inévitables<sup>15</sup>. **Exceptionnellement, il est donc admis que des éléments tirés de la vie privée du salarié peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.**

Il existe deux dérogations à l'impossibilité de licencier pour un élément de la vie personnelle du salarié. Tout d'abord, pour écarter la protection liée à la vie personnelle, la jurisprudence rattache des faits de la vie privée du salarié à sa vie professionnelle. Ensuite, l'existence d'un trouble caractérisé pour l'entreprise peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

– *le rattachement à la vie professionnelle*<sup>16</sup>. Les agissements de la vie privée sont entendus comme les faits commis hors du temps et du lieu de travail. Ne constitue donc pas une cause réelle et sérieuse de licenciement le fait, par exemple, pour un ambulancier de n'avoir pu être joint en dehors de ses horaires de travail sur son téléphone portable personnel<sup>17</sup>. Par contre, **des faits privés peuvent relever de la vie professionnelle s'ils sont commis sur le lieu de travail.** Ainsi, est justifié le licenciement d'un guichetier qui a utilisé, pour réaliser une escroquerie, les services de la banque qui l'employait<sup>18</sup> ou celui d'un salarié qui, auteur de violences inexcusables en dehors du temps de travail, commet ces faits en état d'ébriété au sein de l'entreprise<sup>19</sup>. **La vie**

**professionnelle ne se limite pas nécessairement au seul temps de travail, ni au lieu d'exécution du contrat.** Ainsi, peut être licencié le salarié qui agresse un de ses subordonnés chargé de récupérer un véhicule de l'entreprise à son domicile<sup>20</sup>.

Dans un arrêt du 2 décembre 2003, la Cour de cassation a retenu un raisonnement original. Un salarié affecté, en exécution de son contrat de travail, à la conduite de véhicules automobiles s'est vu retirer son permis de conduire pour des faits de conduite sous l'emprise d'un état alcoolique commis en dehors de son temps de travail. La Cour a décidé que le comportement du salarié se rattachait à sa vie professionnelle<sup>21</sup>. La solution est d'autant plus surprenante que la Chambre sociale aurait pu retenir une cause réelle et sérieuse de licenciement en raison du trouble caractérisé au sein de l'entreprise et de la fonction du salarié. Cette décision a été critiquée car elle conduirait à vider de son sens le concept de vie personnelle<sup>22</sup>.

– *L'existence d'un trouble caractérisé au sein de l'entreprise.* La jurisprudence décide que **si le comportement de l'intéressé, compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a causé un trouble objectif caractérisé au sein de cette dernière, l'immunité liée à la vie personnelle n'a plus à jouer**<sup>23</sup>. Un licenciement peut donc être prononcé pour des faits relevant de la vie privée lorsque « compte tenu de la nature des fonctions » occupés par le salarié « et la finalité propre de l'entreprise », ces faits « ont créé un trouble caractérisé au sein de l'entreprise »<sup>24</sup>.

Il importe peu que les éléments de la vie privée produisent un dommage. Le discrédit suffit à caractériser le trouble causé au sein de l'entreprise<sup>25</sup>. Dans l'arrêt du 25 janvier 2006, les poursuites pénales contre le salarié, notamment pour vol, avaient un retentissement certain sur l'entreprise dont l'activité était bancaire. Une parfaite probité des agents, tant dans leur activité professionnelle, que dans leur vie personnelle est nécessaire pour conserver la confiance de la clientèle. Les exigences sont d'autant plus fortes que l'agent a des relations avec le public, ce qui était le cas en l'espèce, et qu'il est employé de longue date par l'entreprise. Enfin, comme le souligne l'arrêt du 19 mai 2000 de la Cour d'appel de Toulouse, rendu dans la même affaire, la « banque peut vouloir protéger ses employés qui sont soumis à des risques professionnels de la part de malfaiteurs » et « est en droit de [les] protéger contre celui des leurs qui se trouve lié avec de tels malfaiteurs ». Or, il était établi – ce que relevait un article de presse – que la salariée hébergeait à son domicile un homme déjà condamné pénalement et coauteur principal des faits en cause.

5 - Des éléments de la vie personnelle du salarié peuvent justifier un licenciement. Mais de tels faits – notamment lorsqu'il revêt une nature pénale –peuvent-ils constituer une faute et justifier un licenciement disciplinaire ? La question est importante puisque la réponse détermine la procédure de licenciement et le régime d'indemnisation du salarié licencié.

## **2. Vie personnelle du salarié et faute**

6 - L'analyse de la jurisprudence tend à montrer qu'à certaines conditions un comportement du salarié dans sa vie personnelle peut justifier un licenciement disciplinaire (A). Mais qu'en est-il plus spécifiquement, comme dans la décision du 25 janvier 2006, de la faute pénale (B) ?

### A. Vie personnelle et faute disciplinaire

7 - Des éléments tirés de la vie personnelle du salarié peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement non disciplinaire, mais également un motif de licenciement disciplinaire<sup>26</sup>. Il n'est pas fondé d'affirmer que de tels éléments ne peuvent pas constituer une

faute<sup>27</sup>, pas plus qu'il ne l'est d'affirmer que la Cour de cassation n'admet une telle possibilité que depuis un arrêt du 16 mars 2004<sup>28</sup>. **De façon exceptionnelle, un fait tiré de la vie personnelle peut présenter un caractère fautif**<sup>29</sup>. Il en est ainsi lorsqu'un salarié a proféré des accusations mensongères avec l'intention de nuire à son employeur ou a fait un usage abusif de la liberté d'expression<sup>30</sup>. Il en est de même lorsqu'un salarié ne respecte pas l'obligation de loyauté qu'impose l'exécution de bonne foi des obligations contractuelles (art. 1134, 3<sup>ème</sup> alinéa, du Code civil)<sup>31</sup>. Plus généralement – même si aucune obligation de loyauté n'est violée –, un salarié peut être poursuivi à titre disciplinaire pour un fait de la vie personnelle<sup>32</sup>. Dans sa décision du 16 mars 2004, la Cour de cassation rappelle sa jurisprudence antérieure<sup>33</sup> : la motivation retenue – « si un fait tiré de la vie personnelle du salarié ne peut constituer **une faute**, il en est autrement si le comportement de l'intéressé, compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a causé un trouble objectif caractérisé au sein de cette dernière » – est tout à fait comparable à celle d'un arrêt de 1991 qui précise que « si, en principe, il ne peut être procédé au licenciement d'un salarié pour une cause tirée de sa vie privée, il en est autrement lorsque le comportement de l'intéressé compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière »<sup>34</sup>. Une lecture attentive de cette dernière décision montre qu'il était déjà fait référence, en 1991, à la notion de faute. En effet, la Chambre sociale relève que la Cour d'appel avait donc pu décider qu'une **faute grave** était caractérisée. La difficulté provient de la motivation évolutive des arrêts de la Cour de cassation – ce qui n'est pas sans créer des incertitudes juridiques – et d'un arrêt de la Cour de cassation du 16 décembre 1997 qui a précisé que « ne peut constituer une faute du salarié un fait relevant de sa vie personnelle »<sup>35</sup>. La décision de 1997 – dont la solution est reprise par la Cour de cassation dans l'arrêt du 18 juin 2002 de l'affaire commentée<sup>36</sup> – semblait remettre en cause la jurisprudence passée qui s'intéressait à l'importance de la faute et semblait ainsi vouloir « abandonner toute référence à la faute dès lors que celle-ci a été commise en dehors des obligations professionnelles »<sup>37</sup>. La jurisprudence ultérieure – les décisions du 16 mars 2004 et du 25 janvier 2006, mais également un arrêt du 3 décembre 2002 – ne confirme pas cette analyse de la solution<sup>38</sup>.

## B. Vie personnelle et faute pénale<sup>39</sup>

8- L'arrêt du 25 janvier 2006 soulève une autre question extrêmement intéressante. Un élément de la vie privée constitutif d'une infraction pénale peut-il justifier un licenciement? Traditionnellement, dans l'hypothèse d'une faute pénale du salarié dans sa vie professionnelle, la Cour de cassation distingue entre des poursuites pénales engagées à l'encontre du salarié et une condamnation pénale définitive de celui-ci<sup>40</sup>. Nous nous proposons de conserver cette distinction dans l'hypothèse d'une faute pénale du salarié dans sa vie privée.

Une condamnation pénale sans lien avec l'activité professionnelle ne peut, en principe, justifier un licenciement. Le respect de la présomption d'innocence justifie une telle jurisprudence<sup>41</sup>. Cependant, si le fait personnel révèle un manquement du salarié à l'obligation de loyauté ou si son comportement « compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière »<sup>42</sup> alors un licenciement est possible. Dans l'affaire commentée, la salariée avait été licenciée en raison de sa participation à une affaire de vol et de trafic de véhicules car un trouble caractérisé avait été créé au sein de l'établissement. Le licenciement peut même être, comme en l'espèce, disciplinaire<sup>43</sup>.

9- Comme pour une condamnation pénale, de simples poursuites pénales (enquête, instruction, ...) pour des faits relevant de la vie privée ne peuvent en principe justifier un licenciement. Ainsi, lors d'un placement en détention provisoire, l'employeur ne peut prendre acte de la rupture<sup>44</sup>, ni considérer le salarié comme démissionnaire même si, mis en demeure de reprendre le travail, ce dernier l'a laissé dans l'ignorance de la situation<sup>45</sup>. Il est cependant admis qu'une détention provisoire ou que de simples poursuites pour des faits relevant de la vie privée

peuvent être à l'origine d'un licenciement<sup>46</sup>. En effet, la sanction de la résiliation n'est pas subordonnée à une condamnation pénale<sup>47</sup>. Le licenciement n'est cependant possible que si un trouble caractérisé est créé au sein de l'entreprise. La décision de l'employeur doit donc être fondée sur des éléments objectifs. Ainsi dans une affaire dans laquelle un salarié responsable de la direction d'un établissement d'accueil et d'hébergement de personnes protégées était poursuivi pour attentat à la pudeur, la Cour de cassation a estimé que la Cour d'appel ne pouvait dire que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse du licenciement sans rechercher si, même survenus en dehors du lieu de travail, les faits d'attentat à la pudeur sur mineure à l'origine d'une mise en examen n'avaient pas, à eux seuls, jeté le discrédit sur l'établissement que le salarié dirigeait et sur l'association qui l'employait<sup>48</sup>. Même en l'absence de condamnation pénale, un licenciement disciplinaire reste possible.

Mais que se passe-t-il si une décision de relaxe est finalement rendue ? Tout d'abord, le licenciement perd très probablement son caractère disciplinaire – le salarié n'ayant commis aucune faute. Ensuite, le licenciement n'est pas pour autant sans cause réelle et sérieuse puisqu'il ne repose pas exclusivement sur la faute du salarié – contrairement à un licenciement disciplinaire pour une faute professionnelle<sup>49</sup> – mais également sur des éléments objectifs comme la perte d'autorité du salarié ou sur l'atteinte à la réputation de l'entreprise<sup>50</sup>. Imaginons par exemple que, dans une espèce similaire à celle que nous commentons, la salariée soit relaxée. Le licenciement perdrait son caractère disciplinaire – l'employée n'ayant pas violé son obligation de probité – mais ne serait pas pour autant dénué de cause réelle et sérieuse – l'employée ayant pu être licenciée en raison de la perte de son autorité.

© Alexis Mihman  
© IUSLabor 3/2006  
ISSN: 1699-2938

<sup>1</sup> Soc., 25 janv. 2006 (pourvoi n°04-44.918), JCP E 2006, 1507, note C. PUIGELIER, JCP S 2006, 1261, obs. J-Y FROUIN, JCP 2006, II, 10049, note B. BOSSU.

<sup>2</sup> La presse locale avait révélée l'existence d'une enquête sur la salariée au domicile de laquelle avait été découvert des véhicules volés ainsi que des pièces d'identité falsifiées et des armes à feu.

<sup>3</sup> Soc., 18 juin 2002, inédit (pourvoi n°00-44.111).

<sup>4</sup> CA Toulouse, 19 mai 2000, jurisdata n°2000-119908.

<sup>5</sup> CA Bordeaux, 1<sup>er</sup> juin 2004.

<sup>6</sup> Sur la distinction entre vie privée et vie personnelle, V. P. WAQUET, La vie personnelle du salarié, Dr. soc. 2004, p. 23 ; A. LEPAGE, La vie privée du salarié, une notion civiliste en droit du travail, Dr. soc. 2006, p. 364, §13 et s..

<sup>7</sup> P. WAQUET, Vie personnelle et vie professionnelle du salarié, Cah. Soc. Barreau 1994, n°64, p. 289.

<sup>8</sup> M-C ESCANDE-VARNIOL, note sous Soc., 16 déc. 1997, Bull. n°441, JCPJ 1998, II, 10101.

<sup>9</sup> M-C AMAUGER-LATTES, La faute du salarié, D. 2001, Chron. p. 2698 : M. MEUNIER-BOFFA, Citoyen-salarié ou salarié-citoyen : des droits fondamentaux et des libertés individuelles à sauvegarder, Petites affiches 18 mai 2005, n°98, p. 3.

<sup>10</sup> Soc., 14 mai 1997, Bull. n°175.

<sup>11</sup> Soc., 17 mars 1971, JCP 1971, II, 19870.

<sup>12</sup> Soc., 22 janv. 1992, Bull. n°30, Dr. soc. 1992, p. 334. Pour la première fois, la Cour de cassation fonde une telle solution sur l'article 9 du Code civil (pour une analyse critique, V. J. SAVATIER, La protection de la vie privée des salariées, Dr. soc. 1992, p. 329).

<sup>13</sup> Soc., 16 déc. 1997, Bull. n°441, JCP 1998, II, 10101, note M-C ESCANDE-VARNIOL.

<sup>14</sup> Soc., 21 oct. 2003, Bull. n°259, JCP E 2004, 696, note de C. PUIGELIER, Dr. soc. 2004, p. 30 (« Le comportement d'un salarié qui relève de sa vie personnelle ne peut en lui-même constituer une faute. Encourt dès lors la cassation l'arrêt qui, statuant dans un litige afférent au licenciement pour faute grave d'une secrétaire médicale par son employeur, qui lui reprochait de se livrer en dehors de ses heures de travail à une activité de " voyante tarologue ", retient que le licenciement avait un motif réel et sérieux en raison du fait que cette activité était incompatible avec des fonctions de secrétaire médicale

ayant accès à des dossiers confidentiels, mais sans constater un manquement effectif de la salariée à son obligation contractuelle de confidentialité. »).

<sup>15</sup> J-J DUPEYROUX, Dr. soc. 1990, p. 9.

<sup>16</sup> Sur la notion de vie personnelle du salarié, V. notamment P. WAQUET, L'entreprise et les libertés du salarié : du salarié-citoyen au citoyen-salarié, Liaisons, 2003 ; Vie personnelle du salarié et contrat de travail, Petites Affiches 7 mars 2006, n°47, p. 3 ; A. LEPAGE, La vie privée du salarié, une notion civiliste en droit du travail, Dr. soc. 2006, p. 364.

<sup>17</sup> Soc., 17 févr. 2004, inédit (pourvoi n°01-45.889).

<sup>18</sup> Soc., 24 juin 1998, Bull. n°338.

<sup>19</sup> Soc., 28 mars 2000, Bull. n°127.

<sup>20</sup> Soc., 6 févr. 2002, inédit (pourvoi n°99-45.418), RJS 4/02, n°410.

<sup>21</sup> Soc., 2 déc. 2003, Bull. n°304, D. 2004, J. p. 2462, note B. BOUDIAS, JCP 2004, II, 10025, note CORRIGNAN-CARSIN, RTD Civ. 2004, p. 729, obs. J. MESTRE et B. FAGES, Petites affiches, 1<sup>er</sup> mars 2004, n°43, p. 7, note G. PICCA et A. SAURET.

<sup>22</sup> B. BOSSU, note sous Soc., 25 janv. 2006, préc..

<sup>23</sup> Par exemple, Soc 16 mars 2004, inédit (pourvoi n°01-45.062) ; Soc., 30 nov. 2005 (2 arrêts), Bull. n°343, JCP S 2006, note B. GAURIAU (« Chacun a droit au respect de sa vie privée. Il en résulte qu'il ne peut être procédé à un licenciement pour une cause tirée de la vie privée du salarié que si le comportement de celui-ci crée un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise »).

<sup>24</sup> Soc., 17 avr. 1991, Bull. n°201, Dr. soc. 1991, p. 486, note J. SAVATIER, Droit ouvrier juin 1991, p. 201, obs. P. BOUAZIZ. En l'espèce, l'homosexualité d'un aide-sacristain employé par une association culturelle intégriste n'est pas une cause réelle et sérieuse de licenciement dès lors que ne sont pas caractérisés des agissements ayant créés un trouble caractérisé au sein de l'association ; Soc., 9 juill. 2002, inédit (pourvoi n°00-45068), peut être licencié un salarié dont le comportement à l'égard de sa concubine, également salariée de l'entreprise, avait entraîné son arrestation sur le lieu du travail.

<sup>25</sup> Dans un arrêt du 21 mai 2002, la chambre sociale a décidé qu'une Cour d'appel devait rechercher si, même survenus en dehors du lieu de travail, des faits d'attentat à la pudeur sur mineure à l'origine d'une mise en examen n'avaient pas, à eux seuls, jeté le discrédit sur l'établissement que le salarié dirigeait et sur l'association qui l'employait (Soc., 21 mai 2002, inédit (pourvoi n°00-41.128), JCP E 2002, 1604, note C. PUIGELIER).

<sup>26</sup> Pour une approche historique du droit disciplinaire, V. S. FROSSARD, Les évolutions du droit disciplinaire, D. 2004, Chron., p. 2450.

<sup>27</sup> Le comportement d'un salarié qui relève de sa vie personnelle ne peut cependant *en lui même* constituer une faute (Soc., 21 oct. 2003, préc.).

<sup>28</sup> En ce sens, Dictionnaire permanente Social, Editions législatives, 2005, §116 à 118. Contra : J. PELISSIER, A. SUPIOT et A. JEAMMAUD, Droit du travail, Dalloz, 22<sup>ème</sup> éd., 2004, §430 et 431.

<sup>29</sup> P. WAQUET, L'entreprise et les libertés du salarié : du salarié-citoyen au citoyen-salarié, préc., p. 129.

<sup>30</sup> Soc., 16 nov. 1993, Bull. n°278.

<sup>31</sup> Soc., 25 févr. 2003, Bull. n° 66, Dr. soc. Juin 2003, p. 625, obs. J. SAVATIER (« Dès lors que le salarié d'une caisse d'allocations familiales a commis, au préjudice d'une autre caisse à laquelle il était affilié, des faits illicites, à savoir de fausses déclarations pour bénéficier de prestations sociales indues, faits qu'il était chargé de poursuivre dans ses fonctions qui le soumettaient à une obligation particulière de loyauté et de probité, une cour d'appel peut en déduire que ce salarié avait commis une faute grave rendant impossible la poursuite de son contrat de travail pendant la durée du préavis. »). Lorsque la violation de l'obligation de loyauté repose sur des faits de la vie personnelle du salarié, un trouble occasionné à l'entreprise doit être caractérisé pour que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse (en ce sens, Soc., 4 avr. 2006, inédit (pourvoi n°04-43.454)).

<sup>32</sup> Le fait tiré de la vie personnelle du salarié doit causer, compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, un trouble au sein de l'entreprise. V. Supra §4.

<sup>33</sup> Crim., 16 mars 2004, inédit (pourvoi n°01-45.062). Un cuisinier, qui avait organisé la réception de son mariage pendant un congé dans les locaux de l'Hôtel qui l'employait, avait été licencié pour faute pour avoir commis une faute grave en tentant d'obtenir des couverts supplémentaires et en exerçant des violences sur la personne du directeur de l'Hôtel.

<sup>34</sup> Soc., 20 nov. 1991, Bull. n°512, D. 1992, IR p. 25.

<sup>35</sup> Soc., 16 déc. 1997, préc. Sur les questions et la portée de cet arrêt, V. la note de M-C ESCANDE-VARNIOL, préc.

<sup>36</sup> Crim., 18 juin 2002, préc. (« qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le licenciement prononcé pour faute grave avait un caractère disciplinaire et que les faits imputés à la salariée relevaient de sa vie personnelle et ne pouvaient constituer une faute, la cour d'appel a violé le texte susvisé »).

---

<sup>37</sup> M-C ESCANDE-VARNIOL, préc..

<sup>38</sup> Soc., 16 mars 2004, préc., mais également Soc., 3 déc. 2002, Bull. n°361, Dr. soc. 2004, p. 23 (« Dès lors que les agissements d'un salarié, agent de vente d'une entreprise, qui avait, dans le magasin d'un groupe relevant de son secteur de prospection, franchi la ligne de caisses sans régler le prix d'un article qu'il avait dissimulé après en avoir neutralisé l'alarme, ont gravement nui à la réputation de son employeur, qui s'était vu contraint de procéder à son remplacement en raison du refus du groupe de poursuivre des relations avec ce salarié dans tous ses magasins, de sorte que ces agissements, bien qu'étrangers à ses activités professionnelles, avaient créé un trouble caractérisé au sein de l'entreprise qui l'employait, une cour d'appel peut en déduire que ces faits, nonobstant la faible valeur de l'article dérobé, rendaient impossible la poursuite du contrat de travail pendant la durée du préavis et constituaient une faute grave »)

<sup>39</sup> Pour une étude générale, V. M. ROGER, Les effets de la délinquance d'un salarié sur son contrat de travail, Dr. soc. 1980, p. 173 ; J. SAVATIER, Le licenciement pour des faits susceptibles d'incrimination pénale, Dr. soc. 1991, p. 626.

<sup>40</sup> C. PUIGELIER, note sous Soc., 25 janv. 2006, préc..

<sup>41</sup> V. Soc., 21 nov. 2000, Bull. n°383, JCP 2001, II, 10468, note D. CORRIGNAN-CARSIN (« Le placement d'un salarié en détention provisoire, présumé innocent alors que l'obstacle mis à l'exécution de son contrat de travail ne lui est pas imputable entraîne la suspension du contrat de travail. La cour d'appel, ayant constaté que l'incarcération d'une salariée engagée en qualité de préparatrice d'articles n'avait entraîné aucun trouble dans l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise, a exactement décidé que ce fait de vie personnelle ne constituait pas une cause de licenciement ») ; Soc., 26 févr. 2003, inédit (pourvoi n°01-40.255).

<sup>42</sup> Soc., 20 nov. 1991, préc..

<sup>43</sup> V. également, Soc. 2 déc. 2003, préc.. Il ne l'est cependant pas systématiquement (Soc., 12 mars 1991, Bull. n°124).

<sup>44</sup> Soc., 17 mars 1993, inédit (pourvoi n°89-41.974).

<sup>45</sup> Soc., 30 oct. 1996, Bull. n°362.

<sup>46</sup> Soc., 21 nov. 2000, préc. ; Soc., 26 févr. 2003, préc..

<sup>47</sup> CA Toulouse, 19 mai 2000, préc..

<sup>48</sup> Soc., 21 mai 2002, inédit (pourvoi n°00-41.128).

<sup>49</sup> Dans cette hypothèse, en application de la règle de la chose jugée du pénal sur le civil (V. notamment, Soc., 16 juin 1988, D. 1990, J. p. 70, note J. PRALUS-DUPUY), une relaxe du salarié supprime alors la cause réelle et sérieuse du licenciement.

<sup>50</sup> Soc., 12 mars 1991, Bull. n°120, Dr. soc. 1992, p. 633, obs. J. SAVATIER (« Une cour d'appel, qui relève qu'une large publicité a été donnée dans la presse à la condamnation pénale d'un salarié prononcée pour des infractions à la législation sur les sociétés, alors que ce salarié occupait des fonctions importantes de représentation vis-à-vis des administrations, des collectivités publiques et d'autres sociétés et que cette situation était de nature à entraver la marche de l'entreprise, a fait ainsi ressortir l'existence d'éléments objectifs et, en l'état de ces constatations, a décidé, dans l'exercice du pouvoir qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail, par une décision motivée, que le licenciement du salarié procédait d'une cause réelle et sérieuse »).