



**AVIS DE Mme GRIVEL,
AVOCATE GÉNÉRALE**

Arrêt n° 1140 du 10 décembre 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-17.316

Décision attaquée : 30 mai 2024 de la cour d'appel de Versailles

M. [B][I]

C/

la société CHANEL

Renvoyant au rapport pour un plus ample exposé des faits et de la procédure, j'indiquerai simplement ici que le salarié, employé depuis 2011 par la société CHANEL, en dernier lieu en qualité d'auditeur interne senior pour la région Amérique, Royaume-Uni et Japon, a été licencié le 18 décembre 2018 (procédure reprise le 4 février 2019) pour avoir « *sciemment dissimulé (sa) situation maritale ainsi que la situation professionnelle de (son) épouse, dissimulation contraire aux engagements pris en application du code éthique de révéler tout conflit d'intérêts potentiel* », « *attitude ayant définitivement rompu le lien de confiance indispensable à l'exercice de (ses) fonctions du fait de (ses) manquements à la probité et à l'intégrité, et entraînant la perturbation du fonctionnement normal du service.* »

Le salarié ayant saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'annulation de son licenciement pour violation du droit au respect de sa vie privée, du droit d'accès au juge et de la violation de sa liberté d'expression, il a été débouté de ses demandes par l'arrêt confirmatif attaqué qui a considéré (page 11) qu'il avait bien l'obligation d'informer son employeur *d'un risque possible d'un conflit d'intérêts du fait de son lien*

matrimonial avec une ancienne salariée de CHANEL ayant un différend judiciaire avec son employeur, et que « son niveau hiérarchique, ses responsabilités et missions de contrôle interne exigeant transparence, exemplarité et loyauté (...), son comportement avait provoqué un doute légitime sur sa loyauté à l'égard de son employeur. »

C'est dans ces conditions que le **moyen unique en sept branches** de son pourvoi reproche à la cour d'appel d'avoir :

- 1) privé sa décision de base légale au regard des articles 9 du code civil, L.1121-1 du code du travail et 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, pour ne pas avoir recherché si son lien conjugal avec une ancienne assistante juridique au sein de l'établissement de [Localité 4] ne créait aucune situation de conflit d'intérêts, dès lors que cette relation était dépourvue de tout rapport avec ses fonctions et insusceptible d'en affecter le bon exercice ;
- 2) violé les articles 1103 et 9 du code civil, L.1121-1 du code du travail et 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, en considérant que la dissimulation de son lien matrimonial constituait une violation des engagements prévus par la charte éthique alors que, n'étant pas une relation d'affaires, elle n'avait pas à être signalée à son supérieur ;
- 3) violé les articles 9 du code civil, L.1121-1 du code du travail et 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales en retenant que la dissimulation de son mariage par le salarié contrevenait à son contrat de travail, alors qu'est illicite comme portant atteinte à la liberté fondamentale du respect de l'intimité de la vie privée la clause du contrat de travail imposant au salarié d'informer son employeur de toute modification de sa situation familiale ;
- 4) violé l'article L.1232-1 du code du travail en retenant que le comportement du salarié avait provoqué un doute légitime sur sa loyauté à l'égard de son employeur, quand la suspicion de l'employeur qu'il puisse communiquer des informations confidentielles à son épouse constituait une perte de confiance ne pouvant constituer une cause de licenciement ;
- 5) privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1232-1 du code du travail, en ne recherchant pas si le cloisonnement des systèmes d'information n'empêchait pas l'accès aux données du périmètre France, de sorte que la suspicion à son encontre était dépourvue de tout fondement ;
- 6) violé les articles L.1121-1, L.1232-6 et L.1331-1 du code du travail, 9 du code civil et 8 de la Conv.EDH en retenant que le comportement du salarié avait occasionné un trouble dans l'entreprise, alors que le trouble causé par un fait de vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire ;
- 7) violé les articles L.1232-6 et L.1331-1, L.1121-1 du code du travail, 9 du code civil et 8 de la Conv.EDH, dès lors que, en toute hypothèse, si un trouble objectif causé par un fait de la vie personnelle du salarié peut justifier son licenciement pour motif personnel, la modification du plan de charge par l'employeur n'était pas causée par la dissimulation de sa situation matrimoniale par le salarié mais la conséquence de la perte de confiance de l'employeur.

Pour traiter cette affaire, il convient, comme le rappelait un auteur¹, de partir de l'évidence que constitue le principe en la matière et de ne pas le perdre de vue en

¹ Florence Fouvet, « *La vie amoureuse du salarié sous les radars de l'employeur* », Droit social n°12, décembre 2023, dans un dossier consacré entièrement aux « Amours et désamours au travail »

examinant les exceptions qui y sont apportées : la vie familiale d'un salarié relève de l'intimité de sa vie privée et en tant que telle, échappe à l'autorité de l'employeur.

Pour autant, il ne convient pas de nier ici les imbrications que la réalité sociologique comme la loi elle-même créent entre la vie sentimentale ou familiale du salarié et sa vie professionnelle, d'une part parce que le travail constitue un lieu évident de rencontre, d'autre part parce que le droit du travail prend lui-même en compte pour l'attribution de certains droits la situation familiale du salarié (prise de congés payés, congés spéciaux pour événements familiaux ou autorisation d'absence du conjoint pour les examens de la personne en état de grossesse, ordre des licenciements, mise en oeuvre d'une clause de mobilité). Bien que les articles 9 du code civil, 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et L.1121-1 du code du travail, -visés au moyen-, ainsi que l'article 2 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen dont le Conseil constitutionnel tire le principe du droit fondamental au respect de la vie privée, imposent tous à l'employeur une **indifférence** à l'égard de la vie privée de son salarié rappelée par toute la doctrine, il reste donc qu'il ne peut totalement fermer les yeux sur elle dès lors qu'elle lui crée des obligations et qu'elle peut impacter la vie et donc les intérêts de l'entreprise. Reste à savoir dans quelles limites.

On le sait, la jurisprudence ancienne et constante de la chambre pose le principe et son exception : « ***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 découlant de son contrat de travail.*** »

L'employeur auquel les juges du fond ont donné raison l'a manifestement compris, car ce n'est pas exactement un fait de vie personnelle qu'il reproche au salarié, même si le grief se rapporte indirectement à celle-ci. La lettre de licenciement retient en effet que le fait d'avoir *dissimulé* sa situation matrimoniale et la situation professionnelle de son épouse (à aucun moment il n'est invoqué le fait que celle-ci est en procès avec son ancien employeur CHANEL) constitue de la part du salarié, auditeur interne senior, un manquement à la probité, à l'intégrité et à la loyauté, contraire à ses engagements contractuels issus du code d'éthique « Ethics@CHANEL » de révéler tout conflit d'intérêts potentiel, entraînant la perturbation du fonctionnement normal du service et rompant définitivement le lien de confiance indispensable à l'exercice de ses fonctions. C'est donc ce double fondement au licenciement qu'il convient d'étudier, manquement aux engagements contractuels d'une part et manquement à l'obligation de loyauté du salarié d'autre part.

I. Le paragraphe « conflits d'intérêts » à la page 17 de la charte Ethics@CHANEL (rappelé partiellement page 8 de l'arrêt), qui nous intéresse directement et exclusivement, puisqu'il a été reproché au salarié d'avoir manqué à son obligation « de porter à la connaissance (de l'employeur) tout conflit d'intérêts potentiel dans les conditions qui (y) sont stipulées », dispose dans son intégralité :

“ Nous exigeons de nos collaborateurs qu'ils évitent les conflits d'intérêts avérés ou apparents.

Conformément aux attentes de CHANEL relatives au respect des plus hauts standards d'exigence en matière d'intégrité, les collaborateurs doivent s'abstenir de toute activité, prise d'intérêt et relation qui sont en conflit avec les intérêts de CHANEL ou sont susceptibles de porter atteinte à leur capacité de s'acquitter de leurs obligations professionnelles de manière objective. Les collaborateurs doivent être attentifs aux

conflits d'intérêts ainsi qu'aux circonstances susceptibles d'en donner l'apparence et les éviter. Les décisions commerciales doivent toujours être prises dans l'intérêt de CHANEL.

Aucune transaction avec une entité commerciale extérieure fournissant des biens et services à CHANEL ne doit être influencée par les relations ou intérêts personnels des collaborateurs. Ils sont également tenus d'éviter la prise d'intérêt ou relation avec un tiers, directe ou indirecte, susceptible d'affecter l'objectivité et l'indépendance de leur jugement ou de leur comportement dans l'exercice de leurs fonctions ou de nuire à CHANEL si leurs effets sont susceptibles d'être mal compris.

Dans les limites autorisées par la loi applicable, les collaborateurs sont tenus de signaler à leur supérieur hiérarchique toute relation d'affaires effective ou potentielle y compris celles avec des membres de leur famille, susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts.

Toute opportunité de commerce résultant des fonctions et attributions d'un collaborateur de CHANEL ou en rapport avec celles-ci, et/ou qui se manifeste ou est favorisée par l'utilisation des biens, avoirs ou informations de la Société, ne peut être exploitée que dans l'intérêt de CHANEL et ne saurait l'être, directement ou indirectement, à d'autres fins, y compris à des fins personnelles.

Les collaborateurs doivent également obtenir de CHANEL une autorisation écrite avant d'accepter un mandat représentatif au sein d'une entité non-CHANEL. Cette autorisation ne leur sera accordée que si leurs activités à ce titre ne sont pas susceptibles de porter atteinte aux intérêts de CHANEL."

On le voit, les deux premiers paragraphes sont assez généraux, mais l'ensemble de l'article reste extrêmement clair sur sa finalité : il s'agit d'éviter toute relation, commerciale, sociale (au sens de prise de participation) ou représentative au sein d'une entreprise extérieure, susceptible d'affecter la bonne exécution des obligations professionnelles du collaborateur et/ou de porter atteinte aux intérêts de CHANEL.

I.1. A ce titre, au regard de cette définition des conflits d'intérêts donnée par la Charte, la première branche du moyen est fondée à reprocher à la cour d'appel de ne pas avoir recherché si l'état matrimonial du salarié caractérisait une telle situation, d'une part quant à cet état en lui-même, qui n'est constitutif d'aucune « relation extérieure » au sens précédemment indiqué, d'autre part quant à ses éventuelles conséquences sur sa « *capacité de s'acquitter de (ses) obligations professionnelles de manière objective* » : et il suffit qu'un de ces deux points fasse défaut pour qu'il n'y ait pas de situation de conflit d'intérêts. Or, l'arrêt se contente de retenir « *un risque possible de conflit d'intérêts* » (p.11) sans caractériser aucunement celui-ci. Rappelons à cet égard que selon un arrêt du 21 septembre 2006, n°05-41155, Bull n°285, dans une affaire ressemblant fort à la présente, la chambre a posé que « *le seul risque d'un conflit d'intérêts ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement* » en l'absence d'éléments objectifs imputables au salarié, ce qui revenait à rappeler que la bonne foi est présumée.

Les stipulations de la charte en question, comme celles d'ailleurs de toutes les chartes de déontologie², visent à **prévenir** toute situation de conflit d'intérêts en imposant aux collaborateurs de s'abstenir de se placer dans telle ou telle situation, ou d'alerter leur supérieur hiérarchique en cas de doute sur une situation susceptible de donner lieu à

² Cf. l'article précité, p.975

un tel conflit, ce qui permet alors leur retrait : or la cour d'appel n'a absolument pas recherché de quelle activité ou relation le salarié aurait pu ou dû se retirer -on ne pense pas que ce soit de sa relation conjugale ! Il faut souligner, encore une fois, que c'est la cour d'appel qui ajoute que ce « risque possible de conflit d'intérêts » résulte de son lien matrimonial avec une ancienne salariée de CHANEL « **ayant un différend judiciaire avec son employeur** », précision qui ne figure pas dans la lettre de licenciement, et que l'employeur n'a donc pas retenue -officiellement en tout cas.

Or, à partir du moment où la charte retient une acception purement « commerciale » du conflit d'intérêts, la relation conjugale avec une ancienne salariée de CHANEL ne peut entrer dans les relations interdites ; les choses auraient pu être différentes si l'épouse avait été employée dans une entreprise tierce, par le jeu de l'alinéa 3 (*Aucune transaction avec une entité commerciale extérieure fournissant des biens et services à CHANEL ne doit être influencée par les relations ou intérêts personnels des collaborateurs*). Mais en l'état du grief reproché dans la lettre de licenciement, c'est bien une violation de la loi et non un manque de base légale qui peut être retenue.

Par ailleurs, si l'on écarte la circonstance, non visée, du différend judiciaire, on ne voit pas en quoi le fait que son épouse ait été une ancienne secrétaire au sein d'un établissement de CHANEL à [Localité 4] puisse avoir une quelconque incidence sur la « *capacité* » de l'auditeur interne senior en poste à [Localité 2] à s'acquitter de ses obligations professionnelles « *de manière objective* ». Et même en l'ayant en tête, on ne voit pas davantage que le fait qu'une instance soit pendante entre son employeur et sa femme ait pu influencer sur les décisions prises par l'intéressé. Il appartenait en tout cas aux juges du fond de le rechercher, ce qu'ils n'ont pas fait.

Ce n'est pourtant pas faute pour l'employeur d'avoir tenté de le démontrer : quand on voit, en lisant le témoignage (page 8 de l'arrêt) de la « *global head of internal audit* », qui précise que tous les fichiers de l'intéressé ont été contrôlés à la suite de la découverte de son lien matrimonial, que malgré cette « *enquête* » (c'est elle qui le dit) poussée, le seul grief objectif finalement retenu contre lui (écarté par la cour d'appel) a été le manque de clarté et de précision de ses notes de frais, on ne peut que douter de la caractérisation de ce lien entre sa situation et ses fonctions.

I.2. Mais on pourrait objecter que s'il y avait doute précisément sur la caractérisation d'une quelconque situation de conflit d'intérêts, il appartenait au salarié de le lever en le signalant à son supérieur hiérarchique.

Or la **deuxième branche** du moyen est fondée à reprocher à l'arrêt d'avoir retenu (en haut de la page 11) que la Charte imposait au salarié une obligation d'« *informer d'un risque possible de conflit d'intérêts du fait de son lien matrimonial avec (une) ancienne salariée ayant un différend judiciaire avec son employeur, de sorte que l'obligation d'information pesait bien sur (lui)* », alors qu'il ne résulte aucunement de son quatrième paragraphe une telle obligation : les collaborateurs ne sont tenus en effet de signaler à leur supérieur hiérarchique que « *toute relation **d'affaires** effective ou potentielle, y compris celles avec des membres de leur famille, susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts* ». Là encore, le manquement contractuel fait donc défaut.

I.3. Reste l'obligation d'informer l'employeur de toute modification de sa situation familiale, qui résulte du contrat de travail lui-même, lequel prévoit (arrêt page 7) que le salarié a à *faire connaître sans délai tout changement qui interviendrait dans sa situation personnelle (adresse, situation de famille, etc..)*. Mais on ne peut tirer d'une

pure prescription administrative, qui ne concerne que le service RH de l'entreprise, une obligation contractuelle susceptible de fonder un licenciement : une telle clause ne saurait, sans violer les articles visés à **la troisième branche**, poursuivre d'autre fin que de renseigner l'employeur sur les droits que le salarié est susceptible de réclamer au cours de l'exécution de son contrat de travail, que j'évoquais en introduction, ce que la chambre a déjà eu à reconnaître : dans cette limite seulement, elle est licite (Soc., 3 mai 2018, n°17-11048). Elle constituerait sinon une atteinte illicite à l'intimité de la vie privée du salarié, étant rappelé que l'article L.1221-6 du code du travail dispose que « *les informations demandées (...) au candidat à l'emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. (...)* » C'est ce qu'a relevé le Défenseur des droits dans sa décision n°2023-0001 du 23 juin 2023 citée au rapport (page 13).

S'il n'y avait pas de conflit d'intérêts, il n'y avait pas de manquement à « dissimuler » une situation ne caractérisant pas un tel conflit. Aucun manquement à une obligation d'information ne résultant donc de la charte d'éthique de CHANEL ou du contrat de travail du salarié, il convient d'examiner maintenant si le comportement du salarié était susceptible de caractériser un manquement à son obligation de loyauté.

II. Car l'on perçoit à la lecture de la lettre de licenciement que c'est là le principal grief fait au salarié : on comprend bien que si l'employeur ne retient que « *la dissimulation contraire aux engagements pris en application du code éthique de révéler tout conflit d'intérêts **potentiel*** », c'est, encore une fois, parce qu'il n'a pu caractériser aucune situation de conflit d'intérêts **réelle**. En revanche, à ses yeux, la « *volonté très claire de dissimulation* », mieux, la « *duplicité* » de l'intéressé qui a caché sa situation matrimoniale et a *menti* de façon *répétée* sur le passé professionnel de son épouse constitue en soi un manquement à **son obligation de loyauté** et donc une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Mais, là encore, pouvait-il reprocher au salarié un tel manquement, alors que la « dissimulation » concerne un élément de sa vie privée ? Ce terme de dissimulation sous-entend une idée de faute, alors que le salarié, qui n'a aucune obligation contractuelle de révéler un conflit d'intérêts inexistant, n'a pas davantage, on vient de le voir, d'obligation de l'informer de sa situation conjugale ou de son changement : il y va du respect de l'intimité de sa vie privée. Car le droit au respect de la vie privée, c'est d'abord et avant tout un droit au secret, le droit de la protéger des intrusions de tiers. Si le fait pour le salarié de l'avoir dissimulée ne crée pas de conflit d'intérêts, il ne peut davantage « *provoquer un doute légitime sur sa loyauté à l'égard de son employeur* », comme l'a estimé la cour d'appel, car ici comme dans un précédent du 29 mai 2024 (n°22-16218), le manquement à l'obligation de loyauté est constitué par le fait même de s'être tu sur ce que l'employeur considère être un conflit d'intérêts : sans conflit d'intérêts, pas de déloyauté. Et la « dissimulation » reprochée pouvait encore moins « *rompre définitivement le lien de confiance indispensable à l'exercice de (ses) fonctions* », comme le retient la lettre de licenciement (p.3 in fine de l'arrêt), en tout cas objectivement.

Car, faut-il le rappeler, la perte de confiance ne constitue plus, depuis un arrêt du 29 novembre 1990, n°87-40184, Bull n°597, une cause réelle et sérieuse de licenciement. La jurisprudence est claire et constante sur ce sujet : « *La perte de confiance de l'employeur ne peut jamais constituer en tant que telle une cause de licenciement même quand elle repose sur des éléments objectifs ; seuls ces éléments objectifs peuvent, le cas échéant, constituer une cause de licenciement, mais non la perte de confiance qui a pu en résulter pour l'employeur* » (Soc., 29 mai 2001, n°98-46341, Bull n°183 ; Soc., 13 janvier 2004, n°01-47178, Bull n°4). Or ces éléments objectifs, « *susceptibles de porter atteinte à (sa) capacité de s'acquitter de (ses) obligations professionnelles de manière objective* », comme l'exige la charte d'éthique, font cruellement défaut en l'espèce, on vient de le voir. La **quatrième branche** est donc fondée à reprocher à la cour d'appel de s'être fondée sur cette perte de confiance pour retenir une cause réelle et sérieuse de licenciement. Une « dissimulation », voire un mensonge, fût-ce aux Etats-Unis, ne peuvent être sanctionnés en droit français par un licenciement, sans confondre droit et morale.

Comme le relèvent, si besoin était, les dernières branches du moyen, la prétendue désorganisation du service n'est en effet pas la cause de la perte de confiance mais bel et bien sa conséquence (« entraînant la perturbation du fonctionnement normal du service », dit la lettre de licenciement, citée page 3 *in fine* de l'arrêt), si bien qu'elle ne saurait davantage fonder le licenciement, *a fortiori* disciplinaire.

► **Je suis donc d'avis de casser l'arrêt pour violation de la loi.**

