



## **RAPPORT DE M. CARILLON, CONSEILLER RÉFÉRENDIAIRE**

**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**

---

### **1 - Rappel des faits et de la procédure**

Déclaration de pourvoi : 09/07/2024

MA : déposé le 07/11/2024, signifié le même jour (art. 700 CPC : 5 000 euros)

MD : déposé le 06/01/2025, notifié le même jour (art. 700 CPC : 3 500 euros)

La procédure paraît régulière

M. [I] a été engagé en qualité de contrôleur de gestion junior, à compter du 1er juin 2010, par la société CHANEL (la société), le contrat relève de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes. En dernier lieu, il était détaché à [Localité 2], en qualité d'auditeur interne.

Convoqué le 13 novembre 2018 à un entretien préalable à un éventuel licenciement et mis à pied à titre conservatoire, il a été licencié pour une cause réelle et sérieuse par lettre du 18 décembre 2018, réexpédiée le 4 février 2019, en raison de sa perte par les services postaux.

Le salarié ayant contesté les motifs de son licenciement, la société a apporté des précisions sur ces motifs.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la requalification de son licenciement en un licenciement nul, ou, à titre subsidiaire, sans cause réelle et sérieuse, ainsi que la condamnation de la société au paiement de diverses sommes de nature salariale et indemnitaire.

Par jugement du 15 février 2022, le conseil de prud'hommes a :

- fixé le salaire de référence mensuel de M.[B][I] à la somme de 5 763 euros bruts ;
- dit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse ;
- condamné la société CHANEL à verser à M.[B][I] les sommes suivantes :
  - \* 28 614.51 euros bruts au titre de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence
  - \* 2 861.45 euros bruts au titre des congés payés afférents
- débouté M.[B][I] de ses autres demandes ;
- débouté la société CHANEL de sa demande reconventionnelle ;
- ordonné l'exécution provisoire de droit fixée à l'article R 1454-28 du code du travail
- ordonné l'application des dispositions légales en matière d'intérêt de droit et la capitalisation des intérêts à compter de la date de réception de la convocation du défendeur devant le bureau de conciliation et d'orientation, soit le 10 juillet 2019 ;
- condamné la société Chancel aux éventuels dépens.

Par arrêt du 20 mai 2024, la cour d'appel a confirmé le jugement en ce qu'il a dit le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse; débouté M. [I] de sa demande au titre du rappel d'indemnité de préavis et des congés afférents, au titre du bonus 2018, au titre des dommages-intérêts pour préjudice locatif et de sa demande pour abus de droit et circonstances vexatoires.

L'infirmant pour le surplus et statuant à nouveau et y ajoutant, elle a :

- fixé à 8 090,21 euros bruts le salaire mensuel de référence;
- condamné la SAS CHANEL à payer à M.[B][I] la somme de 8 996,22 euros au titre du rappel d'indemnité conventionnelle de licenciement;
- condamné la SAS CHANEL à payer à M. [B][I] la somme de 55 183,51 euros au titre du rappel d'indemnité de clause de non-concurrence;
- condamné la SAS CHANEL à payer à M. [B][I] la somme de 535, 54 euros de congés payés afférents au bonus 2018;
- condamné la SAS CHANEL à payer à M. [B][I] la somme de 2 117 euros bruts au titre du prorata du bonus 2019 et 211 euros de congés payés afférents;
- débouté M. [B][I] de sa demande de voir ordonner la restitution d'affaires personnelles;
- ordonné la remise d'une attestation pôle emploi conforme au présent arrêt;
- dit n'y avoir lieu à l'application de l'article 700 du code de procédure civile ;
- dit que chacune des parties conservera à sa charge la part des dépens par elle exposés.

## 2 - Analyse succincte du moyen

Le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande de nullité du licenciement, de dire que son licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse, de le débouter de sa demande au titre du rappel d'indemnité de préavis et des congés payés afférents, au titre du bonus 2018, au titre des dommages-intérêts pour préjudice locatif et de sa demande pour abus de droit et circonstances vexatoires et de le débouter de sa demande de voir ordonner la restitution de ses affaires personnelles, alors :

« 1°/ que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; que la dissimulation par le salarié de sa situation matrimoniale ne peut constituer un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail justifiant un licenciement disciplinaire que si cette situation est en rapport avec ses fonctions professionnelles et de nature à en affecter le bon exercice ; que pour débouter en l'espèce M. [I] de ses demandes, la cour d'appel a retenu que non seulement le salarié n'a pas déclaré son lien matrimonial avec Mme [T] comme l'y invitait son contrat de travail, mais il a indiqué faussement aux membres de son équipe que son épouse avait travaillé pour Hermès alors qu'il s'agit d'une ancienne salariée de la société CHANEL ayant un différend judiciaire avec celle-ci à la suite de son licenciement, qu'il a ainsi contrevenu à son obligation de loyauté à l'égard de son employeur, à son contrat de travail et à la charte d'éthique de la société CHANEL, lui faisant obligation de signaler à son supérieur hiérarchique tout risque possible de conflit d'intérêt ; qu'en statuant ainsi sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si le lien conjugal de M. [I], qui exerçait les fonctions d'auditeur interne senior pour les régions Amérique, Royaume-Union et Japon, avec une ancienne assistante juridique au sein de l'établissement de [Localité 4] ayant un litige prud'homal avec son ancien employeur 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, de sorte que le grief de dissimulation de sa situation matrimoniale qui lui était reproché constituait une atteinte à son droit au respect de sa vie privée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 9 du code civil, de l'article L. 1121-1 du code du travail et de l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

2°/ que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; 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 découlant de son contrat de travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu que la dissimulation par M. [I] de son lien matrimonial avec une ancienne salariée de la société CHANEL ayant un différend judiciaire avec celle-ci constituait une violation des engagements prévus par la charte Ethics@CHANEL faisant obligation aux salariés de « signaler à leur supérieur hiérarchique toute relation d'affaires effective ou potentielle, y compris celle avec des membres de leur famille, susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts » ; qu'en statuant ainsi, quand la relation matrimoniale de M. [I] avec Mme [T] n'était pas une relation d'affaires et n'avait pas à être signalée à son supérieur par application de ces dispositions, la cour d'appel a violé l'article 1103 du code civil, ensemble l'article 9 du code civil, l'article L. 1121-1 du code du travail et l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

3°/ que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; qu'est illicite comme portant atteinte à cette liberté fondamentale la clause du contrat de travail lui imposant d'informer son employeur de toute modification de sa situation familiale ; qu'en retenant que la dissimulation par M. [I] de son mariage avec Mme [T] contrevenait à son contrat de travail lui faisant obligation d'informer son employeur de toute modification de sa situation familiale, la cour d'appel a violé l'article 9 du code civil, l'article L. 1121-1 du code du travail, et l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

4°/ qu'un licenciement pour une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des éléments objectifs ; que la perte de confiance ne constitue pas une cause de licenciement ; que pour considérer que le grief de défaut de loyauté était établi, la cour d'appel a relevé que dans le cadre de sa mission M. [I] pouvait être amené à auditer les systèmes opérationnels des ressources humaines, de gestion des frais professionnels des sociétés du groupe CHANEL et qu'il avait accès à un grand nombre d'informations confidentielles et sensibles notamment en matière stratégique, que son niveau hiérarchique, ses responsabilités et missions de contrôle interne exigeaient transparence, exemplarité et loyauté à l'égard de son employeur, et que la dissimulation de son lien matrimonial et de la situation professionnelle de son épouse, ancienne salariée de la société CHANEL ayant un différend judiciaire avec celle-ci, a provoqué un doute légitime sur sa loyauté à l'égard de son employeur ; qu'en statuant ainsi, quand la suspicion par l'employeur que M. [I] puisse communiquer des informations confidentielles à son épouse constituait une perte de confiance ne pouvant justifier le licenciement, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-1 du code du travail ;

5°/ en toute hypothèse, qu'en se bornant à retenir que dans le cadre de ses fonctions M. [I] avait accès à un grand nombre d'informations confidentielles et sensibles pour l'ensemble du groupe CHANEL et que la dissimulation de son lien matrimonial et de la situation professionnelle de son épouse a provoqué un doute légitime sur sa loyauté à l'égard de son employeur sans rechercher, comme elle y était invitée, si le cloisonnement des systèmes d'information ne donnait à M. [I], auditeur interne pour les régions Amérique, Grande-Bretagne et Japon, aucun accès aux données relevant du périmètre France, de sorte que la suspicion qu'il puisse communiquer des informations confidentielles utiles à son épouse, ancienne assistante juridique au sein de l'établissement de [Localité 4] était dénuée de tout fondement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du code du travail ;

6°/ que le trouble causé dans l'entreprise par un fait de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire ; qu'en l'espèce, il résulte des propres constatations de la cour d'appel que M. [I] a été licencié pour avoir dissimulé sa situation matrimoniale et la situation professionnelle de son épouse en violation de ses obligations contractuelles et de son obligation de loyauté, ce qui caractérise un licenciement disciplinaire ; qu'il en résulte que la cour d'appel n'avait pas à rechercher si le comportement du salarié avait occasionné un trouble dans l'entreprise ; qu'en relevant que le défaut de loyauté de M. [I] a obligé la société CHANEL à revoir le plan de charges de l'équipe audit interne, certaines missions ne pouvant plus lui être confiées compte tenu des faits reprochés et des données auxquelles il avait accès, qu'il en était résulté un trouble dans le fonctionnement de l'équipe audit interne et qu'en

outre les collaborateurs de l'équipe ont été déstabilisés et troublés par la découverte de cette dissimulation, quand l'existence de troubles dans l'entreprise causés par un fait de la vie personnelle de M. [I], à les supposer établis, ne pouvaient justifier un licenciement disciplinaire, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-6 et L. 1331-1 du code du travail, ensemble les articles 9 du code civil, L. 1121-1 du code du travail, et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

7°/ en toute hypothèse, que seul un trouble objectif causé par un fait de la vie personnelle du salarié peut justifier son licenciement pour motif personnel ; que la modification par l'employeur du plan de charges de l'équipe audit interne au motif que certaines missions ne pouvaient plus être confiées à M. [I] ne constituait pas un trouble objectif causé par la dissimulation de sa situation matrimoniale, mais la conséquence de la perte de confiance de l'employeur née du soupçon qu'il pourrait révéler des données sensibles à son épouse ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-6 et L. 1331-1 du code du travail, ensemble les articles 9 du code civil, L. 1121-1 du code du travail, et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. »

### **3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger**

Branches 1. et 2 : la dissimulation par le salarié de sa situation matrimoniale ne peut constituer un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail justifiant un licenciement disciplinaire que si cette situation est en rapport avec ses fonctions professionnelles et est de nature à en affecter le bon fonctionnement

Branche 3 : est illicite la clause du contrat de travail imposant au salarié de signaler à son employeur tout changement dans sa situation familiale

Branches 4. et 5. : la perte de confiance ne constituant pas une cause de licenciement, la simple suspicion que le salarié puisse révéler des informations sensibles à son conjoint ne peut justifier le licenciement

Branche 6 : le trouble causé dans l'entreprise par un fait de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire

Branche 7 : seul un trouble objectif causé dans l'entreprise par un fait de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement non disciplinaire.

Question posée : Vie privée du salarié, licencié pour faute pour avoir caché la situation professionnelle de son épouse, ancienne salariée de l'employeur, licenciée pour faute et en litige avec lui.

### **4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine**

#### **1°) Les fondements de la protection de la vie privée dans l'entreprise**

##### Sources internationales :

L'article 17 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) de l'ONU du 16 décembre 1966 dispose que :

« 1. Nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires ou illégales dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance, ni d'atteintes illégales à son honneur et à sa réputation.

2. Toute personne a droit à la protection de la loi contre de telles immixtions ou de telles atteintes. »

#### Sources européennes :

L'article 8 de la Convention européenne des Droits de l'homme énonce que « *Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui* ».

Dans la mesure où l'article 8 de la Convention EDH garantit le droit à une « vie privée sociale » et n'exclut pas en principe les activités de nature professionnelle ou commerciale, ce droit peut, dans certaines circonstances, s'étendre aux activités professionnelles (arrêts CEDH Fernández Martínez c.Espagne [GC], 2014, § 110 ; Barbulescu c.Roumanie [GC], 2017, § 71 ; Antovic et Mirkovic c. Monténégro, 2017, § 42 ; Jankauskas c. Lituanie (n 2), 2017, § 56-57 ; Denisov c. Ukraine [GC], 2018, §§ 100, et les références qui y sont citées, et López Ribalda et autres c.Espagne [GC], 2019, §§ 92-95).

La Cour EDH a rendu en 2010 et 2011 trois arrêts contre l'Allemagne dont l'intérêt est de mettre en balance les intérêts de l'employeur et le droit au respect de la vie privée des salariés (pour les arrêts Schüth et Obst) et la liberté de religion (pour l'arrêt Siebenhaar).

Il convient tout de suite de souligner que ces décisions ont été rendues dans l'hypothèse très particulières des entreprises de tendance et que ce n'était pas la dissimulation d'un élément de la vie privée qui était en jeu, mais l'abstinence ou la relation extra-conjugale en elle-même.

Ces arrêts sont intéressants à un double titre : en ce que, d'une part, ils évoquent la possibilité que, dans certains cas, les salariés soient soumis à « une obligation de loyauté accrue » et, d'autre part, ils mettent en balance les intérêts divergents de l'employeur et du salarié.

#### a) Sur l'obligation de loyauté accrue

A cet égard, un auteur<sup>1</sup> observe « [...] la Cour européenne des droits de l'Homme, généralement à cheval sur la question et qui pourrait trouver à redire à la vue de cette protection réduite de la vie privée, a elle-même ouvert la voie à certains accommodements. Dans deux affaires remarquées concernant les salariés de communautés religieuses licenciés pour des faits d'adultère, les juges de Strasbourg

---

<sup>1</sup>Pierre Francoual, Semaine Sociale Lamy, N° 2099, 1er juillet 2024 Amour et loyauté, deux mots pour licencier

avaient formulé l'hypothèse d'une « obligation de loyauté accrue » inhérente aux principes moraux défendus par ces employeurs, mais limitée aux salariés occupant des fonctions de proclamation de la foi concernée ».

En effet, la Cour EDH a retenu :

**CEDH, 23 sept. 2010, n° 1620/03, Schüth c/ Allemagne :**

71. La Cour admet que le requérant, en signant son contrat de travail, a accepté un devoir de loyauté envers l'Eglise catholique qui limitait jusqu'à un certain degré son droit au respect de sa vie privée. De telles limitations contractuelles sont autorisées par la Convention si elles sont librement acceptées (Rommelfanger, décision précitée). La Cour considère cependant que l'on ne saurait interpréter la signature apposée par le requérant sur ce contrat comme un engagement personnel sans équivoque de vivre dans l'abstinence en cas de séparation ou de divorce. Une telle interprétation affecterait le cœur même du droit au respect de la vie privée de l'intéressé, d'autant que, comme les juridictions du travail l'ont constaté, le requérant n'était pas soumis à des obligations de loyauté accrues (voir, a contrario, Obst précité, § 50). A ce propos, le requérant a exposé qu'il n'avait pu éviter la séparation d'avec son épouse pour des raisons strictement personnelles et qu'il ne lui était pas possible de vivre dans l'abstinence jusqu'à la fin de ses jours, comme l'exigerait le code canonique de l'Eglise catholique. [...]

**CEDH, 23 sept. 2010, n° 425/03, Obst. c/ Allemagne :**

50. Aux yeux de la Cour, les conclusions des juridictions du travail, selon lesquelles le requérant n'avait pas été soumis à des obligations inacceptables, ne paraissent pas déraisonnables. La Cour estime en effet que l'intéressé, pour avoir grandi au sein de l'Eglise mormone, était ou devait être conscient, lors de la signature du contrat de travail et notamment du paragraphe 10 de celui-ci (portant sur l'observation « des principes moraux élevés ») de l'importance que revêtait la fidélité maritale pour son employeur (voir, mutatis mutandis, Ahtinen c. Finlande, no 48907/99, § 41, 23 septembre 2008) et de l'incompatibilité de la relation extraconjugale qu'il avait choisi d'établir avec les obligations de loyauté accrues qu'il avait contractées envers l'Eglise mormone en tant que directeur pour l'Europe au département des relations publiques. »

Ainsi, dans la détermination de l'importance de l'obligation de loyauté, le profil du poste et la proximité des fonctions du salarié avec la mission de son employeur apparaissent comme étant des éléments à prendre en compte<sup>2</sup>.

#### b) Sur la question de la mise en balance des intérêts en présence

---

<sup>2</sup> Cf également CEDH, arrêt Timpau c/ Roumanie du 5 décembre 2023(n° 70267/17) dans lequel la Cour a jugé que le licenciement d'une enseignante laïque de cours de religion orthodoxe dans un établissement public, à la suite du retrait de « l'approbation » par l'archevêque qui lui reprochait de ne pas se comporter comme une véritable prédicatrice, n'avait pas porté atteinte à son droit au respect de la vie privée garanti par l'article 8. les juridictions internes ayant approuvé le licenciement avaient pris en compte tous les éléments pertinents et apprécié les intérêts en jeu dans les limites que leur imposait la nécessité de respecter l'« autonomie » de l'Eglise orthodoxe. Elle a retenu que les conclusions des juridictions internes ne paraissaient pas déraisonnables, notamment à la lumière du fait que la requérante était ou aurait dû être consciente, en acceptant la tâche d'enseigner la religion orthodoxe, des conséquences potentielles du devoir accru de loyauté vis-à-vis de l'Eglise orthodoxe afin de préserver notamment la crédibilité de son enseignement.

MM. Marguénaud et Mouly<sup>3</sup> estiment qu'appliqué aux relations de travail, « le contrôle de proportionnalité privatisée devrait donc conduire à examiner en deux étapes distinctes, par une mise en balance des intérêts respectifs, non seulement la gravité de la faute, mais également la gravité de la sanction. Or, jusqu'à présent, ce dernier aspect était généralement occulté comme en témoigne l'arrêt *Aguilera Jimenez c/ Espagne* du 8 décembre 2009(27), relatif à des syndicalistes licenciés pour avoir caricaturé l'employeur et les syndicalistes qui lui étaient un peu trop dévoués. Un autre des intérêts des arrêts *Obst*, *Schüth* et *Siebenhaar* est d'avoir contribué à démêler un peu ces deux aspects, qui sont souvent confondus.

S'agissant de la gravité de la faute, cette série jurisprudentielle permet d'abord d'établir une distinction entre les salariés adoptant dans leur vie privée un comportement contrevenant discrètement aux convictions défendues par l'entreprise identitaire, comme dans les affaires *Obst* et *Schüth*, et ceux qui les méconnaissent publiquement, voire à titre militant, comme dans l'affaire *Siebenhaar*. Cette dernière affaire permet aussi de distinguer les simples défaillances et les manquements délibérés à l'obligation particulière de loyauté. C'est évidemment dans l'hypothèse de manquements publics et délibérés que la balance des intérêts se révélera la plus défavorable au salarié licencié. La gravité de la faute est également appréciée en fonction du profil du poste et de la proximité des fonctions du salarié avec la mission de son employeur. C'est ce qui est particulièrement bien mis en évidence par l'arrêt *Obst* relatif à un salarié dont la liaison extraconjugale n'était qu'une défaillance perpétrée sans la moindre médiatisation, mais qui occupait des fonctions de responsabilité en étroit rapport avec la mission d'évangélisation de l'Eglise mormone. Inversement, dans l'arrêt *Schüth*, la Cour a pu reprocher aux juridictions nationales d'avoir admis le licenciement du salarié sans avoir examiné la question de la proximité de l'activité du requérant avec la mission de proclamation de l'Eglise catholique.

Du point de vue de la gravité de la sanction, la contribution la plus remarquable à la mise en place du contrôle de proportionnalité privatisée est apportée par l'arrêt *Schüth*, qui, comme on l'a vu, est le seul des trois arrêts à avoir constaté une violation des droits du salarié licencié. La Cour EDH y reproche, en effet, aux juridictions internes de n'avoir pas précisé les éléments qu'elles avaient pris en considération lors de la mise en balance des intérêts en jeu pour pouvoir indiquer qu'elles ne méconnaissaient pas les conséquences du licenciement pour les requérants. Pour les juges de Strasbourg, une telle approximation est critiquable car « le fait qu'un employé licencié par l'employeur ecclésial ait, comme en l'espèce, des possibilités limitées de trouver un nouvel emploi revêt une importance particulière » (§ 73). La démarche de la Cour met ici particulièrement en évidence le fait que la gravité de la faute du salarié ne suffit pas à faire pencher définitivement la balance en faveur de l'employeur. Un déplacement du point d'équilibre peut encore être opéré en faveur du salarié quand on prend en compte, dans un second temps inédit, la gravité de la sanction et de ses conséquences.

Selon l'un des commentateurs de l'arrêt, une telle démarche en deux temps n'aurait pas de sens, car « aucun employeur ne peut raisonnablement se voir imputer le préjudice né du licenciement d'un salarié dont le manquement à ses obligations de loyauté, avéré par un tribunal, l'a conduit à perdre son emploi, au seul motif que celui-ci n'a que peu

---

<sup>3</sup>Jean-Pierre Marguénaud, Jean Mouly, Les droits de l'Homme salarié de l'entreprise identitaire (à propos des trois arrêts de la Cour EDH, *Obst* et *Schüth* du 23 septembre 2010 et *Siebenhaar* du 3 février 2011), Recueil Dalloz 2011 p.1637



de chances d'en retrouver un par ailleurs »(28). Il est, au contraire, permis d'affirmer qu'une telle analyse révèle le sens même de la proportionnalité privatisée : lorsque les conséquences implacables d'un licenciement font ressortir une rupture flagrante d'équilibre entre les intérêts privés en présence, il est raisonnable, sinon essentiel, à la promotion d'une forme rudimentaire d'Europe sociale, que l'employeur puisse se voir reprocher une telle mesure, dont la subsidiarité par rapport à des sanctions moins rigoureuses n'aurait pas même été envisagée. On reconnaîtra néanmoins que le contrôle exercé par l'arrêt Schüth à la satisfaction de l'organiste demeure quelque peu bancal. S'agissant d'une entreprise identitaire, il eût été, en effet, logique de mettre en balance, avec les intérêts du salarié, sa propre crédibilité, d'ailleurs prise en compte dans les deux autres arrêts (§ 51 de l'arrêt Obst et § 46 de l'arrêt Siebenhaar).

En définitive, même si les trois arrêts Obst, Schüth et Siebenhaar peuvent donner l'impression irritante que la Cour modifie son mode de raisonnement en fonction de l'intérêt qu'elle a déjà choisi de faire triompher, ils marqueront néanmoins une étape importante vers la rationalisation de la mise en oeuvre du contrôle de proportionnalité privatisée. Aussi bien, leur influence sur le droit français devrait-elle être d'ores et déjà anticipée. Ainsi n'est-il pas certain que la Cour de cassation, déjà encouragée par le droit de l'Union européenne(29) à protéger les entreprises identitaires, puisse maintenir en l'état sa jurisprudence Painsecq, qui en niait l'autonomie, et continuer à leur refuser le bénéfice d'une obligation particulière de loyauté, désormais consacrée par les trois arrêts allemands(30). En contrepartie, elle devra apprendre à réaliser cette indispensable protection des entreprises identitaires en réservant au principe de proportionnalité la place qu'elle n'avait pas su lui donner dans sa jurisprudence Mme Roy, de manière à assurer une protection efficace des droits et libertés fondamentaux de leurs salariés. »

Comme le remarquent ces auteurs, le contrôle de proportionnalité joue à deux niveaux :  
- sur l'appréciation de la gravité (voire de l'existence) de la faute :

#### **Arrêt Obst précité :**

50. Aux yeux de la Cour, les conclusions des juridictions du travail, selon lesquelles le requérant n'avait pas été soumis à des obligations inacceptables, ne paraissent pas déraisonnables. La Cour estime en effet que l'intéressé, pour avoir grandi au sein de l'Eglise mormone, était ou devait être conscient, lors de la signature du contrat de travail et notamment du paragraphe 10 de celui-ci (portant sur l'observation « des principes moraux élevés ») de l'importance que revêtait la fidélité maritale pour son employeur (voir, mutatis mutandis, Ahtinen c. Finlande, no 48907/99, § 41, 23 septembre 2008) et de l'incompatibilité de la relation extraconjugale qu'il avait choisi d'établir avec les obligations de loyauté accrues qu'il avait contractées envers l'Eglise mormone en tant que directeur pour l'Europe au département des relations publiques.

51. La Cour considère que le fait que le licenciement a été fondé sur un comportement relevant de la sphère privée du requérant, et ce en l'absence de médiatisation de l'affaire ou de répercussions publiques importantes du comportement en question, ne saurait être décisif en l'espèce. Elle note que la nature particulière des exigences professionnelles imposées au requérant résulte du fait qu'elles ont été établies par un employeur dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions (voir, au paragraphe 27 ci-dessus, l'article 4 de la directive 78/2000/CE ; voir aussi Lombardi Vallauri c. Italie, no 39128/05, § 41, CEDH 2009-... (extraits)). A cet égard, elle estime que les juridictions du travail ont suffisamment démontré que les obligations de loyauté

imposées au requérant étaient acceptables en ce qu'elles avaient pour but de préserver la crédibilité de l'Eglise mormone. Elle relève par ailleurs que la cour d'appel du travail a clairement indiqué que ses conclusions ne devaient pas être comprises comme impliquant que tout adultère constituait en soi un motif justifiant le licenciement [sans préavis] d'un employé d'une Eglise, mais qu'elle y était parvenue en raison de la gravité de l'adultère aux yeux de l'Eglise mormone et de la position importante que le requérant y occupait et qui le soumettait à des obligations de loyauté accrues.

52. En conclusion, eu égard à la marge d'appréciation de l'Etat en l'espèce (paragraphe 42 ci-dessus) et notamment au fait que les juridictions du travail devaient ménager un équilibre entre plusieurs intérêts privés, ces éléments suffisent à la Cour pour estimer qu'en l'espèce l'article 8 de la Convention n'imposait pas à l'Etat allemand d'offrir au requérant une protection supérieure.

53. Dès lors, il n'y a pas eu violation de cet article en l'espèce.

**CEDH, 3 février 2011, Siebenhaar c. Allemagne (Requête n° 18136/02) :**

45. La Cour observe que les juridictions se sont livrées à un examen approfondi des circonstances de l'affaire et qu'elles sont parvenues à une mise en balance circonstanciée des intérêts divergents en jeu. Le fait qu'elles ont considéré que le point de vue décisif quant à la question de la compatibilité de l'appartenance de la requérante à l'Eglise universelle avec son engagement dans l'Eglise protestante était celui de l'Eglise employeur et qu'elles ont finalement accordé plus de poids aux intérêts de l'Eglise qu'à ceux de la requérante ne saurait, aux yeux de la Cour, soulever en soi un problème au regard de la Convention (voir Obst précité, § 49). A cet égard, la Cour note que, selon les critères établis par la Cour constitutionnelle fédérale en 1985, auxquels les juridictions de travail se sont amplement référées en l'espèce, le juge du travail n'est pas lié sans limite aux prescriptions des Eglises et communautés religieuses employeurs, mais qu'il doit veiller à ce qu'en appliquant ces prescriptions il ne se mette pas en contradiction avec les principes fondamentaux de l'ordre juridique et à ce que les Eglises et communautés religieuses n'imposent pas à leurs employés des obligations de loyauté inacceptables. Elle observe au demeurant que la Cour constitutionnelle fédérale, dans sa décision rendue dans la présente affaire, a estimé que la requérante ne mettait pas vraiment en cause la jurisprudence constante des juridictions du travail en la matière issue de l'arrêt de principe de 1985, mais qu'elle se plaignait davantage de la mise en balance des intérêts en jeu dans son cas.

46. Aux yeux de la Cour, les conclusions des juridictions du travail ne paraissent pas déraisonnables. En effet, l'intéressée était ou devait être consciente, lors de la signature de son contrat de travail et notamment du paragraphe 2 b, qui renvoyait à l'article 6 § 3 des réglementations, du fait que son appartenance à l'Eglise universelle et ses activités en faveur de celle-ci étaient incompatibles avec son engagement dans l'Eglise protestante (voir, mutatis mutandis, Ahtinen c. Finlande, no 48907/99, § 41, 23 septembre 2008). Que le licenciement en cause ait été fondé sur un comportement adopté par la requérante en dehors de la sphère professionnelle ne saurait avoir de poids en l'espèce. La Cour note que la nature particulière des exigences professionnelles imposées à la requérante résulte du fait qu'elles ont été établies par un employeur dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions (voir la directive 78/2000/CE, Schüth précité, § 40, ou Obst précité, § 27, et aussi Lombardi Vallauri c. Italie, no 39128/05, § 41, CEDH 2009-...). A cet égard, elle estime que les juridictions du travail ont suffisamment démontré que les obligations de loyauté étaient acceptables en ce qu'elles avaient pour but de préserver la crédibilité de l'Eglise

protestante à l'égard du public et des parents des enfants du jardin d'enfants (voir, mutatis mutandis, Obst précité, § 51).

47. En conclusion, eu égard à la marge d'appréciation de l'Etat en l'espèce (paragraphe 39 ci-dessus) et notamment au fait que les juridictions du travail devaient ménager un équilibre entre plusieurs intérêts privés, la Cour estime qu'en l'espèce l'article 9 de la Convention n'imposait pas à l'Etat allemand d'offrir à la requérante une protection supérieure.

48. Partant, il n'y a pas eu violation de cet article en l'espèce.

- sur l'appréciation de l'opportunité de la sanction :

#### **Arrêt Schüth précité :**

73. La Cour relève enfin que la cour d'appel du travail s'est bornée à indiquer qu'elle ne méconnaissait pas les conséquences du licenciement pour le requérant sans toutefois préciser les éléments qu'elle avait pris en considération à cet égard lors de la mise en balance des intérêts en jeu (voir, a contrario, Obst précité, §§ 48 et 51). Or, aux yeux de la Cour, le fait qu'un employé licencié par un employeur ecclésial ait des possibilités limitées de trouver un nouvel emploi revêt une importance particulière. Cela est d'autant plus vrai lorsque l'employeur occupe de fait une position prédominante dans un secteur d'activités donné et qu'il bénéficie de certaines dérogations à la législation générale, comme c'est le cas des deux grandes Eglises dans certaines régions en Allemagne, notamment dans le domaine social (par exemple jardins d'enfants et hôpitaux – paragraphes 30-32 ci-dessus), ou lorsque la formation de l'employé licencié revêt un caractère particulier tel qu'il lui est difficile, voire impossible, de trouver un nouveau poste en dehors de l'Eglise employeur, ce qui est le cas dans la présente affaire. A ce propos, la Cour note que la réglementation de l'Eglise protestante concernant des musiciens d'église (paragraphe 39 ci-dessus) ne permet l'embauche d'une personne qui n'est pas membre d'une Eglise protestante que de manière exceptionnelle et uniquement dans le cadre d'un emploi secondaire. Le cas du requérant le confirme d'ailleurs. La Cour rappelle au demeurant que, en raison du système de la carte d'impôt sur le salaire qu'un employé doit présenter et qui contient un certain nombre de données personnelles (paragraphe 33 ci-dessus), l'employeur prend automatiquement connaissance, dans une certaine mesure, de la situation personnelle et familiale de son employé.

74. La Cour considère dès lors que les juridictions du travail n'ont pas suffisamment exposé pourquoi, d'après les conclusions de la cour d'appel du travail, les intérêts de la paroisse l'emportaient de loin sur ceux du requérant, et qu'elles n'ont pas mis en balance les droits du requérant et ceux de l'Eglise employeur d'une manière conforme à la Convention.

75. En conséquence, compte tenu des circonstances particulières de l'affaire, la Cour conclut que l'Etat allemand n'a pas procuré au requérant la protection nécessaire et que, partant, il y a eu violation de l'article 8 de la Convention.

#### **Arrêt Obst précité :**

« 48. La Cour note ensuite que, d'après la Cour fédérale du travail, le licenciement s'analysait en une mesure nécessaire visant à la préservation de la crédibilité de l'Eglise mormone, compte tenu notamment de la nature du poste que le requérant occupait et de l'importance que revêtait la fidélité absolue au conjoint au sein de

l'Eglise. La Haute juridiction a également exposé pourquoi l'Eglise mormone n'avait pas été tenue de prononcer d'abord une sanction moins lourde, par exemple un avertissement. La Cour observe également que, selon la cour d'appel du travail, le préjudice du requérant résultant du licenciement était limité eu égard à son âge, à son ancienneté dans l'emploi et au fait que, ayant grandi et exercé plusieurs fonctions dans l'Eglise mormone, l'intéressé aurait dû être conscient de la gravité de ses actes aux yeux de son employeur, d'autant qu'il ne s'était pas agi d'un seul écart, mais d'une relation extraconjugale durable. »<sup>4</sup>

Une illustration de la mise en balance des intérêts avec le droit au respect de la vie privée est donnée par l'arrêt *Barbulescu* qui donne une liste de facteurs applicables en matière loyauté de la preuve

### **CEDH, *Barbulescu c/Roumanie* du 5 septembre 2017 :**

“i) L'employé a-t-il été informé de la possibilité que l'employeur prenne des mesures de surveillance de sa correspondance et de ses autres communications ainsi que de la mise en place de telles mesures ? Si, en pratique, cette information peut être concrètement communiquée au personnel de diverses manières, en fonction des spécificités factuelles de chaque affaire, la Cour estime que, afin que les mesures puissent être jugées conformes aux exigences de l'article 8 de la Convention, l'avertissement doit en principe être clair quant à la nature de la surveillance et préalable à la mise en place de celle-ci.

ii) Quels ont été l'étendue de la surveillance opérée par l'employeur et le degré d'intrusion dans la vie privée de l'employé ? A cet égard, une distinction doit être faite entre la surveillance du flux des communications et celle de leur contenu. Il faut également prendre en compte les questions de savoir si la surveillance des communications a porté sur leur intégralité ou seulement sur une partie d'entre elles et si elle a ou non été limitée dans le temps ainsi que le nombre de personnes ayant eu accès à ses résultats (voir, en ce sens, *Köpke*, décision précitée). Il en va de même des limites spatiales de la surveillance.

iii) L'employeur a-t-il avancé des motifs légitimes pour justifier la surveillance de ces communications et l'accès à leur contenu même (voir, aux paragraphes 38, 43 et 45 ci-dessus, l'état du droit international et européen en la matière) ? La surveillance du contenu des communications étant de par sa nature une méthode nettement plus invasive, elle requiert des justifications plus sérieuses.

iv) Aurait-il été possible de mettre en place un système de surveillance reposant sur des moyens et des mesures moins intrusifs que l'accès direct au contenu des communications de l'employé ? A cet égard, il convient d'apprécier en fonction des

---

<sup>4</sup> Un arrêt *Guleyev c/ Azerbaïdjan* du 6 juillet 2023 présentait des similitudes quant aux faits avec la présente situation. Il concernait le licenciement d'un salarié qui, malgré des recommandations pertinentes, n'avait pas tiré les conclusions nécessaires ni pris les mesures requises pour résoudre le problème de sa relation personnelle tumultueuse avec son ex-compagne et toujours collègue. La Cour EDH a considéré que ce licenciement avait provoqué une violation de son droit au respect de la vie privée consacré par l'article 8. Mais on ne peut pas tirer de conséquences de cet arrêt, MM. Marguénaud et Mouly soulignant que « l'explication de cette solution est cependant un peu particulière puisque l'inconventionnalité de l'ingérence n'a pas été établie, comme d'ordinaire, en fonction du défaut de légitimité de ses motifs ou de son caractère disproportionné, mais parce qu'elle était dépourvue de base légale à la suite d'une interprétation imprévisible de la réglementation organisant la profession du travailleur. » (Jean-Pierre Marguénaud, Jean Mouly – Droit social 2024. 311 Chronique de jurisprudence de la cour européenne des droits de l'homme)

circonstances particulières de chaque espèce le point de savoir si le but poursuivi par l'employeur pouvait être atteint sans que celui-ci n'accède directement et en intégralité au contenu des communications de l'employé.

v) Quelles ont été les conséquences de la surveillance pour l'employé qui en a fait l'objet (voir, mutatis mutandis, le critère similaire appliqué pour l'examen de la proportionnalité d'une ingérence dans l'exercice de la liberté d'expression protégée par l'article 10 de la Convention dans *Axel Springer AG c. Allemagne* [GC], n° 39954/08, § 95, 7 février 2012, avec les références citées) ? De quelle manière l'employeur a-t-il utilisé les résultats de la mesure de surveillance, notamment ces résultats ont-ils été utilisés pour atteindre le but déclaré de la mesure (voir, en ce sens, *Köpke*, décision précitée) ?

vi) L'employé s'est-il vu offrir des garanties adéquates, notamment lorsque les mesures de surveillance de l'employeur avaient un caractère intrusif ? Ces garanties doivent notamment permettre d'empêcher que l'employeur n'ait accès au contenu même des communications en cause sans que l'employé n'ait été préalablement averti d'une telle éventualité."

En fonction de sa réponse à ces questions, le droit au respect de la vie privée peut céder devant le droit à la preuve.

#### Sources nationales :

L'article 9 du code civil dispose que « Chacun a droit au respect de sa vie privée ».

L'article L. 1121-1 du code du travail énonce 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 des tâches à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Notre chambre juge de façon constante que le salarié a droit, même au temps et lieu du travail, au respect de l'intimité de sa vie privée (Soc., 2 octobre 2001 pourvoi n° 99-42.942 Bull. 2001, V, n° 291) et que l'employeur ne peut s'immiscer dans sa vie affective, conjugale ou familiale ou intervenir dans ses choix de vie, sauf restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché (Soc., 13 janvier 2009 pourvoi n° 07-43.282).

Particulièrement sur la protection de la vie sentimentale du salarié, la Défenseure des droits a retenu le 23 juin 2023 :

#### **Décision n° 2023-0001 du 23 juin 2023 :**

33. Le Défenseur des droits a eu l'occasion de rappeler qu'un questionnaire comportant des questions relatives à la situation de famille du candidat méconnaissait les dispositions de l'article L. 1221-6 et de l'article L. 1132-1 du code du travail (5).

34. En outre, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de sa situation de famille actuelle ou envisagée. Le fait d'écarter d'une procédure de recrutement des candidats en raison de leur lien avec des salariés de l'entreprise constitue un refus d'embauche discriminatoire (6). Le fait de réserver des emplois aux enfants du personnel caractérise également une discrimination fondée sur la situation de famille (7).

35. Dans le cadre du respect à la vie privée et familiale, il n'existe aucune obligation de la part du salarié, en cours d'emploi, de préciser la teneur de sa relation avec un autre salarié.

36. L'employeur ne peut pas obliger ses salariés à lui communiquer leur changement de situation familiale et la divulgation d'informations à caractère personnel ne s'impose que si les salariés veulent bénéficier d'un droit attaché à un statut (8).

37. En outre, un règlement intérieur d'une entreprise ne peut contenir des clauses contraires aux droits des personnes et aux libertés individuelles.

38. En effet, le règlement intérieur ne doit pas apporter aux droits des personnes des restrictions excessives. Selon l'article L. 1121-1 du code du travail « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

39. Les circulaires DRT 5-83 et 91-17 des 15 mars 1983 et 10 septembre 1991 ont pu ainsi retenir que la clause d'un règlement intérieur interdisant le mariage avec un autre salarié de la même entreprise ou avec une personne divorcée ou ne permettant pas de vivre en concubinage ou de divorcer étaient abusives.

40. Dans la jurisprudence, la situation de famille du salarié a d'abord été prise en compte par le prisme de la protection de la vie privée et du droit au mariage puis dans un second temps par le biais de la protection contre les atteintes aux droits fondamentaux. Toutefois, les situations appréhendées par la jurisprudence en la matière peuvent également être regardées comme des discriminations fondées sur la situation de famille du salarié, ce critère prohibé de discrimination ayant été introduit par la loi du 11 juillet 1975 portant réforme du divorce.

41. La Cour de cassation a ainsi considéré que la clause du règlement intérieur édictant que « des conjoints ne peuvent être employés simultanément dans l'entreprise » n'est pas licite car contraire à la liberté du mariage (9).

42. Il a aussi pu être jugé qu'une clause de célibat insérée dans un contrat porterait atteinte à la liberté du salarié car elle serait « restrictive du droit au mariage et de la liberté du travail » (10).

43. Par conséquent, en vertu d'un principe général de non-discrimination, l'employeur ne peut licencier ou sanctionner un salarié qui n'aurait pas respecté une clause contractuelle ou d'un règlement intérieur qui serait illicite, ou encore un usage de l'entreprise portant atteinte à ses droits fondamentaux, même en invoquant d'éventuels conflits futurs.

44. De même, aucun salarié ne peut être licencié en raison de sa liaison avec un collègue, y compris avec l'un de ses supérieurs hiérarchiques (11) ou la concubine notoire d'un autre salarié (12), dès lors que ces faits tirés de sa vie privée n'ont pas entraîné un trouble objectif caractérisé rendant impossible la poursuite du contrat de travail. Ce trouble s'apprécie au regard des fonctions du salarié et des finalités propres de l'entreprise (13).

45. Ces principes s'appliquent également en matière de rupture d'un contrat à durée déterminée ou de refus de son renouvellement fondés sur la situation de famille du salarié (14) ou pour refuser une mutation à une salariée du fait de l'emploi de son conjoint dans l'établissement où elle demande à être employée (15).

(5) Délibération de la HALDE n° 2009-218 du 15 juin 2009 ; Décision DDD n° MLD 2013- 99 du 1er juillet 2013.

(6) Cass. crim., 1er juin 1999, n° 88-82.005.

- (7) Délibérations HALDE n° 2005-50 et 2005-51 du 17 octobre 2005 ; n° 2006-164 du 3 juillet 2006, n° 2006-177 et 2006-178 du 4 septembre 2006, n° 2009-355 et 2009-356 du 26 octobre 2009, n° 2011-03 du 31 janvier 2011.
- (8) CA Versailles 14 octobre 2015 n° 14/01865.
- (9) Cass. soc., 10 juin 1982, n° 80-40.929.
- (10) Cass. soc., 7 février 1968, n° 65-40.622.
- (11) cass. soc., 30 mars 1982, n° 79-42107.
- (12) Cass. soc., 19 novembre 1992, n° 91-45579.
- (13) Cass. Soc. 22 janvier 1992 n° 90-42517 ; cass. soc. 9 juill. 2002, n° 00-45068.
- (14) Cass. soc., 1er juin 1999, n° 96-43.617 ; Déc. DDD du 13 mars 2012 n° MLD 2012-37 ayant donné lieu à un arrêt CA Colmar, 28 mars 2013, n° 11/02515 condamnant l'employeur à 30 000 € d'indemnité pour ne plus avoir fait appel à un salarié après le licenciement de son père.
- (15) Cass. crim., 23 octobre 1990, n° 88-82005 ; Déc. DDD MLD 2014-158 du 6 octobre 2014 ayant donné lieu à la condamnation de l'employeur à 62 000 € d'indemnité pour discrimination par le conseil de prud'hommes de Toulouse, 30 avril 2015 n° 13/02341.

## **2°) Le licenciement pour un motif non disciplinaire**

Si le comportement du salarié en raison d'un fait tiré de sa vie privée a créé un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise, son licenciement pour motif personnel (non disciplinaire) est possible mais ce comportement ne peut justifier un licenciement disciplinaire (Soc., 17 avril 1991, pourvoi n° 90-42.636, Bull. V n° 201 ; Soc., 30 novembre 2005, pourvoi n° 04-13.877, Bull. 2005, V, n 343) :

**Ch. mixte., 18 mai 2007, pourvoi n° 05-40.803, Bull. 2007, Ch. mixte, n° 3 :**

Vu l'article 9 du code civil, ensemble l'article L. 122-40 du code du travail ;

Attendu que pour statuer comme elle a fait, la cour d'appel a retenu qu'il est patent que le document litigieux, particulièrement obscène, avait provoqué un trouble dans l'entreprise, porté atteinte à son image de marque et eu immanquablement un retentissement certain sur la personne même de son directeur dont M. [X] était le chauffeur et donc un proche collaborateur ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, qu'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, d'autre part, que 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, et enfin, que l'employeur ne pouvait, sans méconnaître le respect dû à la vie privée du salarié, se fonder sur le contenu d'une correspondance privée pour sanctionner son destinataire, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

C'est ainsi que la jurisprudence rappelle qu'un licenciement ne peut être fondé sur un élément tiré de la vie privée du salarié que si son comportement crée un trouble objectif :

**Soc., 30 novembre 2005, pourvoi n° 04-13.877, Bull. 2005, V, n° 343 :**

Mais attendu que chacun a droit au respect de sa vie privée ; qu'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

;

Et attendu qu'appréciant la valeur et la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a retenu, d'abord, que les déclarations de l'une des subordonnées qui s'étaient plaintes du comportement de M. [X] étaient imprécises et relataient des faits qui ne s'étaient pas produits sur le lieu du travail mais à son domicile et que le témoignage d'une autre, se plaignant seulement d'avoir reçu pour des motifs professionnels des visites ou des communications téléphoniques à un rythme qui l'indisposait, ne contenait aucun grief précis, ensuite, que les déclarations de celle qui avait initié la procédure pénale accréditaient les affirmations du chef d'agence selon lesquelles il avait eu, avec elle, une liaison relevant de la sphère privée et, enfin, qu'aucun élément n'établissait que M. [X] avait eu un comportement de harcèlement à l'égard d'autres collègues féminines ; qu'elle a ainsi pu décider que la preuve n'était pas rapportée d'une faute grave ou de fautes répétées au sens de l'article L. 761-5 du Code du travail ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

**Soc., 13 avril 2023, pourvoi n° 22-10.476 :**

5. Si, en principe, il ne peut être procédé à un licenciement pour un fait tiré de la vie privée du salarié, il en va autrement lorsque le comportement de celui-ci a créé un trouble caractérisé au sein de l'entreprise.

6. L'arrêt relève, par motifs propres et adoptés, que le salarié, déclaré coupable de faits d'agression sexuelle sur mineurs commis à l'occasion de ses activités d'entraîneur de football dans un club d'[Localité 3], ville où il exerçait ses fonctions de vigneron tractoriste, n'a pu durablement reprendre son travail après son incarcération. La cour d'appel ajoute que, dès son retour dans l'entreprise le 27 mars 2017, après un arrêt maladie, une quarantaine de salariés a, sur le site d'[Localité 3], manifesté son refus de travailler avec lui et que le lendemain, les salariés ont à nouveau manifesté leur désaccord avec le retour de l'intéressé, n'hésitant pas à faire grève pour être entendus par leur employeur. L'arrêt constate que les faits ont suscité un émoi durable et légitime au sein de la ville d'[Localité 3].

7. La cour d'appel, sans être tenue d'entrer dans le détail de l'argumentation des parties, a pu en déduire que la condamnation pénale du salarié avait créé un trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise et justifié le licenciement pour cause réelle et sérieuse.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

Il convient de rappeler que le licenciement doit nécessairement être fondé sur des éléments objectifs et que la perte de confiance ne suffit pas. Il faut des éléments objectifs qui, peuvent, eux constituer une cause de licenciement, mais non la perte de confiance qui a pu en résulter pour l'employeur :

**Soc., 29 mai 2001, pourvoi n° 98-46.341, Bull. 2001, V, n° 183 :**

Mais attendu que 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 ; que 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 ;



### **3°) Le licenciement pour motif disciplinaire**

Le **principe** est qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail (**Soc., 14 mai 1997, pourvoi n° 94-45.473, Bulletin 1997, V, n° 175; Soc., 21 octobre 2003, pourvoi n° 00-45.291, 01-44.761, Bulletin civil 2003, V, n° 259 ; Soc., 23 juin 2009, pourvoi n° 07-45.256, Bull. 2009, V, n° 160; Soc., 3 mai 2011, pourvoi n° 09-67.464, Bull. 2011, V, n° 105). Soc., 4 octobre 2023, pourvoi n° 21-25.421 :**

4. 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.

5. La cour d'appel a constaté, d'abord, que les infractions au code de la route avaient été commises durant les temps de trajet durant lesquels le salarié n'était pas à la disposition de l'employeur et, ensuite, que l'outil de travail mis à sa disposition n'avait subi aucun dommage et que le comportement de l'intéressé n'avait pas eu d'incidence sur les obligations découlant de son contrat de travail en tant que mécanicien.

6. De ces constatations et énonciations, dont il ressortait que les infractions au code de la route ne pouvaient être regardées comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat, ni comme se rattachant à sa vie professionnelle, la cour d'appel a exactement déduit que ces faits de la vie personnelle ne pouvaient justifier un licenciement disciplinaire.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

Le principe a été réaffirmé en assemblée plénière par l'un des arrêts sur le droit à la preuve :

**Ass. plén., 22 décembre 2023, pourvoi n° 21-11.330 :**

4. La Cour de cassation juge 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 (Soc. 3 mai 2011, n° 09-67.464, Bull. 2011, V, n° 105 ; Soc. 30 septembre 2020, n° 19-12.058, publié ; Soc. 4 octobre 2023, n° 21-25.421, publié).

Il existe toutefois **deux exceptions** à ce principe et un fait tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier son licenciement disciplinaire :

a) si ce fait se rattache à la vie professionnelle :

Un fait se rattache à la vie professionnelle parce que le salarié utilise des moyens de l'entreprise (locaux, matériel), ou parce qu'il est commis au préjudice d'un autre salarié, d'un partenaire, ou d'un client de l'employeur, ou commis au cours ou à l'occasion d'une manifestation organisée par l'employeur) :

**Soc. 8 octobre 2014 pourvoi n° 13-16.793 Bull 2014 V n° 227 ; Soc., 28 septembre 2016, pourvoi n° 15-17.542 ; Soc., 16 janvier 2019, pourvoi n° 17-15.002, 17-15.003 ; Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 18-18.317 ; Soc., 19 janvier 2022, pourvoi n° 20-19.742 ; Soc., 12 juillet 2022, pourvoi n° 21-14.777.**

b) si les faits critiqués caractérisent un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail :

Dans ce cas, le manquement à une obligation découlant du contrat de travail doit alors être caractérisé par le juge de fond, à peine de priver sa décision de base légale :

**- Soc., 23 juin 2021, pourvoi n° 19-21.651 :**

Vu l'article L. 1121-1 du code du travail :

10. Il résulte de ce texte qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire que s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail. [...]

12. En se déterminant ainsi, sans caractériser un manquement à des obligations contractuelles, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé.

Et le manquement doit être en rapport avec les fonctions professionnelles du salarié :

**Soc., 9 novembre 2022, pourvoi n° 20-23.1724 :** (salariée d'une banque condamnée pour contrefaçon de chèque au préjudice de son ancien compagnon) :

4. Il résulte de l'article L. 1121-1 du code du travail qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire que s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

5. La cour d'appel, après avoir constaté que la salariée avait été licenciée pour avoir, d'une part, commis des faits de vols de chèques, falsification et usage de chèques falsifiés ou contrefaits au préjudice de son ancien compagnon, et, d'autre part, pour ne pas avoir informé son employeur de l'issue de la procédure pénale comme cela lui avait été demandé, a retenu que ces faits, qui avaient fait l'objet d'une condamnation pénale définitive, avaient été commis en dehors du temps et du lieu de travail et sans que la salariée n'utilisât les moyens mis à sa disposition par son employeur.

6. Elle a ensuite énoncé que les obligations invoquées par la CRCAM, à savoir celles résultant de la réglementation de la profession bancaire (rappelant que le salarié est tenu à une obligation de prudence et de vigilance en matière d'opérations bancaires), du règlement intérieur (rappelant que le salarié doit se conformer aux normes professionnelles et déontologiques), de la charte éthique (rappelant que le salarié doit adopter une conduite responsable et éthique), étaient en lien direct avec l'exécution même de la prestation de travail du salarié, alors qu'en l'espèce, les faits avaient été commis en dehors du cadre de l'activité professionnelle de l'intéressée. Elle a ajouté que le manquement à l'obligation de loyauté devait également être en rapport avec les fonctions professionnelles de la salariée et que seule la dissimulation d'un fait en rapport avec les activités professionnelles et les obligations qui en résultaient pouvait constituer un manquement à la loyauté, en soulignant que l'employeur avait lui-même, dans une lettre du 16 décembre 2013, admis que les faits ne constituaient pas des manquements aux obligations contractuelles.

7. Par ces seuls motifs, elle en a exactement déduit que les faits reprochés à l'intéressée tirés de sa vie personnelle n'étaient pas susceptibles de constituer un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail et de justifier en conséquence le licenciement disciplinaire.

**Soc., 20 septembre 2023, pourvoi n° 21-18.593** (inobservation des prescriptions d'un document considéré à tort comme un règlement intérieur ou une note de service) :

Vu les articles L. 1221-1 et L. 1321-3, 2 , du code du travail :

5. Il résulte du premier de ces textes qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire que s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

6. Selon le second, le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions apportant 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.

7. Pour dire le licenciement fondé sur une faute grave, la cour d'appel a relevé qu'aux termes de l'article 10 de son contrat de travail, le salarié s'était engagé à exercer ses fonctions avec loyauté et dans le respect des lois applicables, des procédures, règlements internes à la société et au groupe et que le document intitulé « Lignes de conduite des réseaux sociaux pour les employés AP » rappelait que les membres d'AP ne devaient pas exprimer des opinions personnelles sur des problématiques controversées d'actualité, qu'ils devaient être avertis que les opinions qu'ils exprimaient pouvaient endommager la réputation d'AP en tant que source d'information impartiale et devaient se retenir d'exprimer leur perception d'un débat public controversé sur un forum public, et ne devaient pas prendre part à des actions organisées en support d'une cause ou d'un mouvement.

8. L'arrêt en déduit que le salarié était soumis à une obligation de neutralité et ne devait pas s'exprimer publiquement sur certaines questions d'actualité, obligation qu'il avait violée en intervenant de manière tranchée dans des discussions publiques sur les réseaux sociaux sur des sujets d'actualité controversés et en incitant les internautes à participer à des manifestations, les commentaires publics étant excessifs et injurieux et donc constitutifs d'un abus de sa liberté d'expression.

9. En se déterminant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que l'engagement pris par le salarié au terme de son contrat de travail ne concernait que l'exercice de ses fonctions professionnelles, sans rechercher, comme il lui était demandé, la valeur juridique et la portée du document intitulé « Lignes de conduite des réseaux sociaux pour les employés AP », qui ne se présentait ni comme un règlement intérieur, ni comme une note de service, lesquels supposent pour être opposables aux salariés, le respect d'une procédure et d'une publicité particulières, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Les obligations découlant du contrat de travail sont variées, elles peuvent consister en :

- une règle de sécurité dont le respect est contractuel : **Soc., 27 mars 2012, pourvoi n° 10-19.915, Bull., n° 106 ; Soc., 31 mars 2021, pourvoi n° 19-23.144 ;**

- une obligation contractuelle de confidentialité : **Soc., 30 septembre 2020, pourvoi n° 19-12.058 « Petit Bateau » Bull. ;**

- une obligation contractuelle de réserve en dehors des fonctions : **Soc., 19 octobre 2022, pourvoi n° 21-12.370** (prosélytisme religieux dans l'espace public)

- l'obligation générale de loyauté :

C'est cette obligation qui est le plus souvent mise en balance avec le droit au respect de la vie privée, ce qui justifie que des développements plus nourris lui soient accordés.

#### **4°) Le manquement à l'obligation de loyauté**

L'existence de cette obligation est consacrée par l'article L.1222-1 du code du travail qui prévoit que le contrat de travail est exécuté de bonne foi et notre chambre reconnaît l'obligation de loyauté à la charge du salarié :

**Soc. 6 octobre 2015, pourvoi n° 14-16.627 :**

Mais attendu qu'ayant relevé que l'absence de reprise effective du stock de lunettes provenant de retours de commandes passées auprès d'opticiens ne valait pas

autorisation de la part de l'employeur de les mettre en vente sur une brocante, et retenu que les faits ainsi commis constituaient non seulement une infraction pénale mais aussi une violation par le salarié de ses obligations professionnelles et un manquement à l'obligation de loyauté, la cour d'appel, sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a pu en déduire que ces faits constituaient une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise ; que le moyen n'est pas fondé ;

**Soc., 15 juin 2022, pourvoi n° 21-10.572 :**

6. D'autre part, la cour d'appel a constaté que, même si ces propos avaient été tenus en dehors du temps et du lieu du travail, ils avaient été adressés à un autre salarié de l'entreprise afin de donner une mauvaise image de ses dirigeants et créer un malaise entre ces derniers et les membres du personnel. Elle a pu en déduire qu'ils caractérisaient un manquement de la salariée à son obligation de loyauté découlant de son contrat de travail et, exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, elle a décidé que le comportement de la salariée constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Pour apprécier le manquement à l'obligation de loyauté, les juges peuvent prendre en considération un certain nombre de circonstances tenant :

a) à la personne du salarié :

Une implication personnelle du salarié est nécessaire pour caractériser un manquement à l'obligation de loyauté :

**- Soc., 20 mars 2007 pourvoi n° 05-42.635 :**

Qu'en statuant ainsi, alors que le seul fait pour un salarié d'acquérir en communauté de biens avec son épouse un fonds de commerce dont l'activité est la même que celle de son employeur, ne constitue pas en lui même un manquement à l'obligation de loyauté et alors qu'il ne résulte pas de ses constatations que M. [X] a effectivement participé à l'activité du fonds de commerce exploité par son épouse, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé la faute, n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Il est tenu compte des fonctions spécifiques, en particulier celles de direction, exercées par le salarié ou de sa proximité avec la direction :

**Soc., 17 mars 2010, pourvoi n° 08-43.275 :**

Vu l'article L. 1235-1 du code du travail ;

Attendu que pour juger le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a retenu, d'une part, que le grief tiré de l'exploitation d'une société concurrente par son épouse appartenait à la sphère de la vie privée du salarié dès lors qu'il n'avait pas de part sociale dans la dite société et n'y exerçait aucune activité directe ou indirecte, et d'autre part, que le grief selon lequel il n'avait pas signalé à sa direction la mise en vente d'un centre de lavage concurrent à Bezons et l'acquisition qui en avait été faite par son épouse était également une immixtion injustifiée dans sa vie privée et n'était pas un motif de licenciement dès lors que l'opération était faite, le seul risque d'un conflit d'intérêt ne pouvant constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher comme il lui était demandé, d'une part, si ce fait lié à la vie privée du salarié n'avait pas causé un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise, et d'autre part, si le fait, pour le salarié, de n'avoir pas informé son

employeur de l'acquisition et de l'implantation d'un centre de lavage concurrent à Bezons, par une société exploitée par son épouse, sa fille et son gendre, n'était pas, au regard des fonctions spécifiques qu'il exerçait dans l'entreprise, constitutif d'un manquement à son obligation contractuelle de loyauté, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard du texte susvisé ;

**Soc., 12 janvier 2012, pourvoi n° 10-20.600 :**

Mais attendu, que la cour d'appel ayant constaté que MM. [X] et [Y], chargés par leur fonction de direction de négocier avec les partenaires de l'association la distribution de ses produits, avaient créé une société commerciale dans laquelle ils étaient associés et à laquelle ils avaient confié la commercialisation des productions de leur employeur, sans que celui-ci soit informé de leur participation au capital de cette société, la cour d'appel a pu en déduire qu'ils avaient ainsi manqué à la loyauté à laquelle ils étaient tenus envers l'association et que ce manquement rendait impossible leur maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave ; que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

**Soc. 16 mai 2013, pourvoi n° 12-13.372 :**

Mais attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel, qui a retenu que le courriel adressé par la salariée à une personne extérieure à l'entreprise à partir de la messagerie professionnelle du président-directeur général et qui ne pouvait à ce titre revêtir un caractère privé, contenait des informations confidentielles et des remarques de nature à déconsidérer les personnes de l'entreprise évoquées, a pu en déduire que la salariée avait manqué à l'obligation de loyauté compte tenu de ses fonctions auprès du président directeur général dont elle était l'assistante ;

**Soc., 20 mai 2015, pourvoi n° 14-11.767 :**

Attendu, enfin, qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui étaient soumis à son examen et sans avoir à répondre à des conclusions que ses constatations rendaient inopérantes, la cour d'appel, ayant estimé que le salarié avait, dans le cadre d'une opération de recherche d'investisseurs dans un fonds qui l'avait personnellement mandaté à cette fin, permis l'ouverture d'un compte à une personne dont il avait été porté à sa connaissance qu'elle avait fait l'objet de poursuites judiciaires en Suisse, engageant ainsi l'établissement bancaire dans une opération de nature à porter atteinte à sa réputation, a pu retenir que le manque de prudence et de loyauté du salarié empêchaient, au regard des fonctions et responsabilités de cadre dirigeant qui étaient les siennes, son maintien dans l'entreprise et constituaient une faute grave ;

**Soc., 8 décembre 2021, pourvoi n° 20-15.622 :**

Ayant ensuite constaté qu'il n'était pas établi que l'employeur avait toléré ces demandes injustifiées de remboursements de frais et que la salariée, cadre dirigeant, avait en outre manqué à son obligation de loyauté en effectuant, à l'insu de son employeur, pendant les horaires de travail et avec le matériel informatique mis à sa disposition, des travaux d'assistance personnelle du président du conseil de surveillance, dans le cadre d'activités réalisées par celui-ci pour des sociétés tierces, la cour, sans être tenue de s'expliquer spécialement sur chacune des pièces produites ni d'entrer dans le détail de l'argumentation des parties, a pu retenir que l'ensemble de ces faits rendait impossible son maintien dans l'entreprise.

b) à l'existence d'obligations déontologiques réglementaires particulières :

**Soc., 23 mars 2011, pourvoi n° 09-43.507 :**

Mais attendu que, sans dénaturer la lettre de licenciement qui invoquait le caractère grave des faits reprochés au salarié, et ayant retenu, non pas un risque de conflit d'intérêts, mais sa dissimulation par le salarié au mépris des obligations déontologiques résultant du règlement intérieur et de règlements professionnels externes, notamment celui de la Commission des opérations de bourse et celui de l'Autorité des marchés financiers, la cour d'appel, abstraction faite du motif erroné mais surabondant, critiqué par la quatrième branche, a pu, compte tenu du niveau élevé des fonctions exercées par le salarié et la responsabilité encourue par son employeur auprès des tiers, décider que le manquement du salarié empêchait son maintien dans l'entreprise et était constitutif d'une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé ;

c) à l'existence d'un conflit d'intérêts :

\*Le conflit d'intérêts avéré :

L'existence d'un conflit d'intérêts avéré est de nature à justifier l'atteinte à la vie privée du salarié :

**Soc., 15 avril 2015, pourvoi n° 13-26.802 :**

Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et condamner l'employeur à payer au salarié diverses sommes, l'arrêt retient que celui-ci, désormais avisé de la qualité d'associé de son directeur des services généraux, avait la possibilité de veiller à la régularité des commandes de prestations passées auprès de la société dont ce dernier était actionnaire et que les faits reprochés ne rendaient pas impossible le maintien du salarié dans l'entreprise durant la période limitée du préavis ; Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants et alors que le fait, pour un salarié investi de la responsabilité des services généraux et ayant le pouvoir de décider les conclusions de contrats de prestations de service avec les entreprises extérieures, de dissimuler à son employeur une situation de conflits d'intérêts et de maintenir, pendant plus de trois années, les relations contractuelles entre les deux entreprises à des conditions avantageuses pour la société dont il est actionnaire à 50 %, constitue une faute rendant impossible son maintien dans l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

**Soc., 11 mai 2016, pourvoi n° 15-10.112 :**

Mais attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel, dont les motifs sont exempts de caractère hypothétique, a constaté que le salarié avait procédé à une opération de reprise et de revente d'un véhicule d'occasion à son profit dans des conditions caractérisant un conflit d'intérêts nécessitant l'accord de la direction à laquelle l'opération avait été délibérément cachée ; qu'elle a pu en déduire que ces agissements déloyaux privant l'employeur d'une marge raisonnable caractérisaient une faute grave empêchant la poursuite du contrat de travail, écartant par là-même toute autre cause de licenciement ; que le moyen, qui critique en ses quatrième, cinquième et sixième branches des motifs surabondants, n'est pas fondé ;

**Soc., 5 février 2020, pourvoi n° 18-18.677 :**

Vu les articles L. 1232-1, L. 1232-6 et L. 1235-1 du code du travail ; [...]

Attendu que pour juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner la société à payer au salarié diverses sommes au titre de la rupture et de rappel de salaires et à rembourser aux organismes sociaux les indemnités de chômage dans la limite de six mois, l'arrêt retient que le salarié, au nom de la société SPIE Batignolles Nord, a signé cinq conventions avec la société Grieu , dont son épouse était la gérante,

pour un montant total de 631 850 euros ; qu'il existait une situation réelle de conflit entre les intérêts de la société SPIE Batignolles Nord et ceux de la société Grieu ; que les liens personnels entre le salarié et la société Grieu étaient cependant connus de la direction générale de la société Spie Batignolles Nord, laquelle n'établit pas que son salarié ait contrevenu à ses intérêts dans le cadre de ces conventions ; qu'il s'ensuit que la violation de l'obligation de loyauté n'est pas caractérisée ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs impropres à établir que la direction générale de la société avait été informée de la conclusion par le salarié des conventions litigieuses et à écarter le grief de déloyauté tiré de leur conclusion dans une situation de conflit d'intérêts, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

**Soc., 10 février 2021, pourvoi n° 19-14.315** (licenciement pour faute lourde) :

11. La cour d'appel, qui a, d'une part constaté que la réalité des divers contrats conclus par le salarié par l'intermédiaire notamment de la société STT Conseils dont il était, à l'insu de son employeur, associé majoritaire, avec plusieurs sociétés, clientes ou filiales de la société [...], ayant généré des facturations ignorées de celle-ci, n'était ni contestable ni contestée et que l'intéressé avait laissé sans réponse la légitime interrogation de l'employeur, qui face à la découverte des fonctions exercées par le salarié au sein des groupements concernés, évoquait à juste titre une situation de conflit d'intérêts, d'autre part retenu que la dissimulation par le salarié de son intérêt personnel dans la réalisation d'opérations financières mettant en cause le fonctionnement de la société [...], constitutive d'un manquement à l'obligation de loyauté, établissait la volonté de l'intéressé de faire prévaloir son intérêt personnel sur celui de l'employeur, a fait ressortir l'intention de nuire du salarié.

Et particulièrement dans un contexte où les relations affectives entrent en jeu :

**Soc., 14 novembre 2000, pourvoi n° 98-43.989** :

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le salarié, pendant l'exécution du contrat de travail, avait participé à un détournement de contrats au profit d'un bureau d'études, créé par son épouse, exerçait une activité concurrentielle à celle de la société CARA, a caractérisé la faute commise ;

**Soc., 26 octobre 2004, pourvoi n° 01-43.978** :

Mais attendu que la cour d'appel qui a relevé que Mme [X] qui était chargée de l'administration générale et de la comptabilité de la société Pixel, avait laissé à la charge de cette dernière payer des factures incombant à l'entreprise de son conjoint qui éditait et diffusait aux États-Unis d'Amérique une revue dénommée Pixel Vision, a pu estimer que ce comportement de la salariée qui favorisait les intérêts de son mari, manifestait en même temps la volonté de nuire à l'entreprise ; que le moyen n'est pas fondé ;

**Soc., 20 octobre 2009, pourvoi n° 08-42.205** :

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que Mme [Z], compagne de M. [X], qui, après avoir été au service de la société Lauren Vidal, exerçait une activité de représentation pour le compte d'entreprises concurrentes, s'était présentée à des rendez-vous avec des clients fixés par M. [X] et auxquels il n'avait pu se rendre en raison d'un arrêt de travail pour maladie, et participé à des salons professionnels auxquels celui-ci avait prévu de prendre part, a ainsi fait ressortir qu'en dépit des instructions reçues de son employeur, M. [X] avait persisté à organiser ses tournées avec sa compagne, facilitant ainsi l'exploitation par celle-ci de la clientèle de la société Lauren Vidal ; d'où il suit qu'abstraction faite du motif surabondant critiqué à la troisième branche, le moyen ne peut être accueilli ;

\* Le seul risque de conflit d'intérêts peut-il légitimer un licenciement ?

Jurisprudence de la chambre sociale :

Par un arrêt de 1997, notre chambre a censuré un arrêt qui a retenu un risque crédible de communication d'information par la salariée à son époux ;

**Soc., 16 octobre 1997, pourvoi n° :**

Vu l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu qu'un licenciement pour une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des éléments objectifs ; que la perte de confiance alléguée par l'employeur ne constitue pas en soi un motif de licenciement ;

Attendu que Mme [X], secrétaire au service de la société Dimac depuis le mois de janvier 1988, a été licenciée le 12 novembre 1992, l'employeur invoquant dans la lettre de licenciement la perte de confiance résultant du risque de diffusion d'information à son mari, lui-même ancien salarié de la société et au service d'une entreprise concurrente ;

Attendu que, pour débouter la salariée de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a énoncé qu'il existait un risque crédible de communication d'information par la salariée à son époux ;

Qu'en statuant ainsi, sans relever de fait objectif à la charge de la salariée, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par un arrêt de 2006, notre chambre a clairement retenu que le seul risque de conflit d'intérêts ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement :

**Soc., 21 septembre 2006, pourvoi n° 05-41.155, Bull. 2006,V, n° 285 :**

Vu l'article L. 122-14-3 du code du travail ;

Attendu que le licenciement pour une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des éléments objectifs imputables à ce salarié ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. [X], salarié en qualité de délégué régional de la région Ile-de-France-Est ainsi que des DOM-TOM de la société Dekra Veritas automobiles et chargé à ce titre de l'intégration au réseau de ladite société des centres de contrôle technique des véhicules, a été licencié pour faute grave le 31 juillet 2002 ; que la lettre de licenciement lui fait grief d'avoir manqué à l'exécution de bonne foi du contrat de travail ainsi qu'à son obligation de loyauté en s'abstenant d'informer sa hiérarchie de ce que son épouse détiendrait une participation dans un centre nouvellement intégré au réseau, puis d'avoir omis de confirmer que la co-associée dudit centre était son épouse en sorte que "votre implication personnelle et familiale dans un centre de contrôle technique laisse supposer que vous avez favorisé ou que vous favoriserez ce partenaire au détriment des autres membres du réseau" et que "force est de constater que les obligations de discrétion et d'indépendance auxquelles vous devez impérativement souscrire ne sont plus assurées" et que la suspicion qui en résulte chez les partenaires de la société nuit gravement à celle-ci ;

Attendu que pour décider que la rupture du contrat de travail de M. [X] était justifiée par la faute de celui-ci constitutive d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, l'arrêt, après avoir, d'une part, retenu que le fait d'épouser une personne qui détient une participation financière dans une société commerciale ne peut être assimilé à la prise d'une telle participation et, d'autre part, constaté qu'il n'était pas établi que le salarié aurait joué un rôle actif dans la société de son épouse, relève que, même s'il n'est pas



établi qu'il ait favorisé cette société au détriment des autres partenaires du réseau ni qu'il ait eu l'intention de le faire, il apparaît qu'au plus tard à compter du 2 octobre 2001, date de son mariage avec Mme [Y], il savait que cette dernière détenait la moitié du capital d'une société affiliée au réseau de son employeur qui devait ouvrir un centre de contrôle technique automobile dans le secteur géographique dont il avait la charge et dont il devait réaliser l'audit d'ouverture et que, compte tenu du risque évident de conflit d'intérêts que cette situation engendrait, il lui appartenait d'en aviser spontanément sa hiérarchie et de solliciter des instructions sur la conduite à tenir de sorte qu'en s'abstenant de le faire il a failli à son obligation de loyauté ;

Qu'en statuant ainsi alors, d'une part, que le seul risque d'un conflit d'intérêts ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement et alors, d'autre part, qu'il résultait de ses constatations et énonciations qu'aucun manquement du salarié à l'obligation contractuelle de bonne foi n'était caractérisé, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par un arrêt plus récent, rendu précisément à propos de la dissimulation d'une relation intime, notre chambre semble admettre qu'un risque de conflit d'intérêts puisse caractériser un manquement à l'obligation de loyauté. Pour autant, l'arrêt n'emploie pas cette expression de « risque de conflit d'intérêts » :

**Soc., 29 mai 2024, pourvoi n° 22-16.218, publié :**

4. 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.

5. La cour d'appel a constaté que le salarié, qui exerçait des fonctions de direction chargé en particulier de la gestion des ressources humaines et qui avait reçu du président du directoire de la société diverses délégations en matière d'hygiène, de sécurité et d'organisation du travail ainsi que pour présider, en ses lieux et place, de manière permanente, les différentes institutions représentatives du personnel, avait caché à son employeur la relation amoureuse qu'il entretenait, depuis la fin de l'année 2008, avec une autre salariée, laquelle, jusqu'à son départ de l'entreprise en avril 2013, y exerçait des mandats de représentation syndicale et de représentation du personnel, s'était investie en 2009 et 2010 dans des mouvements de grève et d'occupation d'un des établissements de l'entreprise et lors de la mise en oeuvre d'un projet de réduction d'effectifs et avait participé en 2009 puis au cours de l'année 2012 et en janvier 2013, dans ses fonctions de représentation syndicale, à diverses réunions où le salarié avait lui-même représenté la direction et au cours desquelles avaient été abordés des sujets sensibles relatifs à des plans sociaux.

6. Elle a pu en déduire qu'en dissimulant cette relation intime, qui était en rapport avec ses fonctions professionnelles et de nature à en affecter le bon exercice, le salarié avait ainsi manqué à son obligation de loyauté à laquelle il était tenu envers son employeur et que ce manquement rendait impossible son maintien dans l'entreprise, peu important qu'un préjudice pour l'employeur ou pour l'entreprise soit ou non établi.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

Doctrine :

L'arrêt du 21 septembre 2006 a été approuvé par la doctrine<sup>5</sup> qui a souligné le caractère ferme de l'attendu de principe et les deux conditions qu'il renferme : l'existence de faits objectifs et l'exigence de faits imputables au salarié.

Sur le premier, elle rappelait « qu'en droit, les causes subjectives, psychologiques ne peuvent suffire à justifier un acte aussi grave que le licenciement. Seuls des faits objectifs le peuvent. Cette solution s'est imposée à la suite de l'arrêt [X] du 29 novembre 1990 (Bull. civ. V, n° 597 ; D. 1991, Jur. p. 190, note J. Pélissier ; Les Grands arrêts du droit du travail, préc., n° 97), lequel a affirmé expressément l'exigence d'objectivité. Cet arrêt là excluait la perte de confiance comme motif de licenciement. L'arrêt commenté exclut « le risque d'un conflit d'intérêts ». Dans un cas comme dans l'autre, la seule crainte n'est pas considérée comme suffisante. Seuls les faits qui sont à l'origine de cette crainte peuvent l'être. »

A l'inverse, l'arrêt du 29 mai 2024 a fait l'objet de commentaires critiques soulignant qu'à travers le risque de conflit d'intérêts surgit à nouveau la perte de confiance qui ne peut pas justifier un licenciement :

- « *Problème, la déloyauté dont il est fait grief au salarié s'apparente, à s'y méprendre, à une perte de confiance... qui fait ainsi un discret et critiquable retour dans le champ des motifs légitimes de licenciement* »<sup>6</sup>

- « *On ajoutera que l'obligation de loyauté pourrait en réalité masquer autre chose : la perte de confiance de l'employeur envers un salarié à qui des fonctions de direction ont été confiées. Or, chacun sait que ce motif ne vaut plus licenciement depuis longtemps, car l'employeur ne peut se contenter d'apparences ou d'impressions, devant disposer d'éléments objectifs pour licencier un salarié. Selon une formulation parfaitement affûtée, « 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 ; que 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 » (Cass. soc., 29 mai 2001, no 98-46.341). Autant d'éléments objectifs qui faisaient apparemment défaut dans l'affaire commentée, l'arrêt sanctionnant d'ailleurs une relation intime « de nature à [...] affecter le bon exercice » des fonctions, ce qui ressemble à de vagues préjugés.* »<sup>7</sup>

- « *Si le raisonnement peut sembler logique, il conduit néanmoins à passer sous silence une distinction fondamentale en droit du travail : le risque d'un conflit d'intérêts et le conflit d'intérêts qui s'est matériellement réalisé* »<sup>8</sup>

- « *La prise en considération de ce risque hypothétique renvoie surtout à une autre époque, celle de la « perte de confiance » depuis longtemps remise aux oubliettes jurisprudentielles (22) , tant elle laisse une place prépondérante à la subjectivité de*

---

<sup>5</sup>Emmanuel Dockès – Le motif personnel réel et sérieux : un fait objectif imputable au salarié – Rev. trav. 2006. 315

<sup>6</sup>Timothée Kahn dit Cohen, Revue de droit du travail 2024 p.526 Amour et (dé)loyauté Soc. 29 mai 2024, n° 22-16.218 (publié au Bulletin)

<sup>7</sup>Jean-Philippe Lhernould, Jurisprudence Sociale Lamy, N° 587, 2 juillet 2024 S'aimer au travail sans le dire, une faute grave, vraiment ?

<sup>8</sup> Bernard Bossu, Licenciement pour motif personnel, n° 1241, Vie amoureuse et risque de conflit d'intérêts : la tentation de la déloyauté, - JCP éd S, n° 28. 16 juillet 2024

l'employeur. Signe que devant un conflit d'intérêts relevant de l'évidence, l'exigence de loyauté se trouverait augmentée ? »<sup>9</sup>

Ce « retour discret de la perte de confiance » avait déjà été dénoncé dès 2006 par une doctrine autorisée<sup>10</sup> : « Raisonner comme le font les juges pourrait donc bien conduire à une « généralisation » de l'obligation « particulière » de probité, qui remettrait néanmoins en cause les solutions antérieures. Grâce à cette obligation de probité (plus que de loyauté), les employeurs seraient en effet très largement autorisés à prononcer des licenciements disciplinaires pour des faits relevant de la vie personnelle des salariés, licenciements qui, faute d'avoir à être fondés sur des éléments objectifs, ne s'expliqueraient plus que par la crainte des employeurs de voir leurs salariés « rechuter » dans le cadre de leur activité professionnelle. Et dès lors que cette crainte n'est pas justifiée par le caractère « sensible » des fonctions occupées par le salarié dans l'entreprise, rendant cette crainte « légitime », il faut bien alors se rendre à l'évidence : ces licenciements ne reposent plus que sur la suspicion et le doute à l'encontre du travailleur. Il y a bien là une résurgence des licenciements fondés sur la notion de perte de confiance, résurgence discrète car inavouée, mais résurgence quand même. »

Certains auteurs regrettent l'élasticité de l'obligation de déloyauté<sup>11</sup> :

*« Reste que l'obligation de loyauté est une notion fort élastique et semble avoir été étirée à l'extrême dans le cas qui nous retient. La Cour de cassation juge ainsi que les magistrats du second degré ont pu décider « qu'en dissimulant cette relation intime, qui était en rapport avec ses fonctions professionnelles et de nature à en affecter le bon exercice, le salarié avait ainsi manqué à son obligation de loyauté à laquelle il était tenu envers son employeur et que ce manquement rendait impossible son maintien dans l'entreprise, peu important qu'un préjudice pour l'employeur ou pour l'entreprise soit ou non établi ». Ce n'est donc pas le fait même d'avoir noué une liaison amoureuse avec une salariée de l'entreprise qui fait « faute », mais le fait de n'en voir rien dit à l'employeur. Informé, l'employeur aurait-il pu en faire reproche au salarié (la crainte qu'il le fasse peut, en partie, expliquer la réticence du salarié à en livrer l'aveu) ? Aucunement (Soc., 21 déc. 2006, n° 05-41.140 ) ; et peu importe la relation hiérarchique qui peut lier, professionnellement, les deux « amants » (Soc., 30 mars 1982, n° 79-42.107 ; contra, CA Bordeaux, 17 avr. 2024, n° 21/01972 : En entretenant une relation intime avec la salariée, M. [F] a contrevenu à l'obligation de neutralité pesant sur un directeur des ressources humaines et manqué à l'obligation de loyauté à l'égard de son employeur qu'il n'avait pas informé de sa situation personnelle et des conséquences de celles-ci sur l'exercice de ses fonctions). De cette relation amoureuse, l'employeur ne devrait pas pouvoir faire, en soi, motif de décision sans basculer dans le champ de la discrimination en raison de la situation de famille (C. trav., art. L. 1132-1 ; Déf. des droits, décis. n° 2023-0001, 23 juin 2023, JO 12 sept. [il n'était pas démontré que le fait que ce couple travaille ensemble portait atteinte au bon*

---

<sup>9</sup> Pierre Francoual, Semaine Sociale Lamy, N° 2099, 1er juillet 2024 Amour et loyauté, deux mots pour licencier, précité

<sup>10</sup>Jean Mouly – Le licenciement du salarié pour des faits relevant de sa vie personnelle : le retour discret de la perte de confiance – Droit social 2006. 839

<sup>11</sup>Patrice Adam, Le DRH et la syndicaliste : l'amour, la loyauté et le juge, Droit social 2024 p.750

fonctionnement de l'établissement]). Tout juste pourrait-il invoquer, à l'appui d'un licenciement non disciplinaire, un trouble objectif caractérisé (comp. Soc., 19 nov. 1992, n° 91-45.579 ; Soc., 14 nov. 2000, Bull. civ. V, n° 369 ; Soc., 9 juill. 2002, n° 00-45.068 ; Soc., 1er févr. 2017, n° 15-22.302 , JA 2017, n° 563, p. 40, étude M. Julien et J.-F. Paulin ; Soc., 13 avr. 2023, n° 22-10.476 ) ou démontrer, s'il entend situer la rupture sur le terrain disciplinaire, un comportement fautif du salarié « détachable » de sa relation de couple, même si cette dernière en constitue le « mobile » (Soc., 27 janv. 2010, n° 08-45.203 : attitude inappropriée adoptée par le salarié, ayant des fonctions de direction, à la suite des décisions prises par l'employeur relativement aux problèmes suscités dans l'entreprise par le comportement de sa compagne ; Soc., 26 oct. 2004, n° 01-43.978 et Soc., 20 oct. 2009, n° 08-42.205 : actes de concurrence déloyale en faveur de sa compagne).

Mais en quoi exactement, le silence du salarié constituait-il, dans l'espèce soumise à examen, une attitude déloyale ? Pourquoi était-il nécessaire qu'il informe son employeur de sa relation amoureuse ? La Cour de cassation livre les clés du mystère : parce que cette relation était de nature à affecter la bonne exécution de son contrat de travail et le bon exercice de ses fonctions professionnelles (pt 6). Brevitatis causa, cette relation portait en germe le risque d'une infidélité à sa promesse contractuelle. Deux éléments semblent avoir été déterminants dans le choix de la solution retenue. Les fonctions exercées par les salariés en cause (l'un est DRH, l'autre est syndicaliste et élue du personnel) et le contexte particulièrement difficile et tendu (grève, occupation des locaux, plan de compression des effectifs) dans lequel ils ont entretenu une relation sentimentale. C'est au point de jonction de ces deux éléments - puisque c'est là précisément que naît le conflit d'intérêts - que le juge de cassation situe l'obligation de loyauté.

Reste que même ainsi circonscrite, la solution retenue paraît reposer sur une conception fort large - trop lâche - de l'exigence de loyauté. À tout le moins, ainsi entendue (et étendue), cette dernière semble s'éloigner de celle bien plus étroite retenue dans d'autres affaires. Ainsi, dans un litige présentant quelques similitudes avec celui ici commenté (un salarié en charge du développement d'un réseau de centres de contrôle technique automobile est licencié pour faute grave pour ne pas avoir informé son employeur que son épouse détenait une participation dans un centre nouvellement intégré au réseau de la société), la Cour de cassation juge que « le seul risque d'un conflit d'intérêts ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ». Et d'ajouter « qu'aucun manquement du salarié à l'obligation contractuelle de bonne foi n'était caractérisé » (Soc., 21 sept. 2006, n° 05-41.155 , D. 2006. 2901, obs. E. Pahlawan-Sentilhes , note H. K. Gaba ; ibid. 2007. 179, obs. A. Jeammaud, E. Dockès, C. Mathieu-Géniaut, P. E. Berthier et D. Condemine ; RDT 2006. 315, obs. E. Dockès ; RTD civ. 2007. 114, obs. J. Mestre et B. Fages ; Lexbase soc. 2006, n° 230, obs. C. Radé). Par ailleurs, alors qu'elle semble faire, en certaines circonstances, de l'existence d'un préjudice pour l'employeur, condition de la déloyauté du salarié (Soc., 1er févr. 2023, n° 21-20.526 , JA 2023, n° 678, p. 40, étude Lou Morieux : « l'exercice d'une activité, pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie, ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté qui subsiste pendant la durée de cet arrêt. Dans un tel cas, pour fonder un licenciement, l'acte commis par un salarié durant la suspension du contrat de travail doit causer préjudice à l'employeur ou à l'entreprise ») - position qui constitue le ressort de la seconde branche de la critique formulée dans son pourvoi par le salarié licencié -, elle la juge ici, indifférente (« peu important qu'un préjudice pour l'employeur ou pour

l'entreprise soit ou non établi » [pt 6]). Certes, cette indifférence semble se rapporter à la qualification de faute grave qu'approuve la Cour de cassation, mais la précision conduit inévitablement à considérer que l'existence d'un préjudice n'est pas nécessaire à la caractérisation même d'une attitude déloyale.

Cet « assouplissement » de la notion de loyauté semble reposer, en réalité, sur deux postulats (qui s'intriquent). Le premier : les sphères professionnelles et intimes ne sont pas étanches ; il est impossible pour les salariés en couple de faire « la part des choses ». N'est-ce point d'ailleurs ce qu'exprime l'article L. 2314-19 du code du travail en excluant de l'éligibilité aux élections professionnelles certains salariés dans des liens d'amour ou de famille avec l'employeur ? Le second : le dialogue social (principalement en temps de crise) est non pas lieu de convergence des intérêts, mais espace où ils s'affrontent et se confrontent. Là, dans ses deux propositions, gît le conflit d'intérêts, qui n'est autre chose que conflit de loyautés. L'une et l'autre ne peuvent que s'opposer, et l'une n'être que corrompue ou pervertie par l'autre. Comment en effet faire confiance à l'ami de son ennemi, plus encore lorsqu'il est son amant ? Mais, ce faisant, le conflit d'intérêts est-il, au fond, autre chose qu'une simple « perte de confiance » ? Il nous paraît difficile de le soutenir (après tout, si les relations amoureuses peuvent conduire le DRH à faire preuve d'une moindre combativité pour défendre les intérêts de l'entreprise, elles peuvent tout aussi bien conduire la syndicaliste à céder plus facilement aux exigences de l'employeur ; et puis, elles peuvent aussi faciliter le dialogue sans pour autant le travestir). Et la chose d'apparaître crûment : la loyauté dont use la Cour de cassation dans son arrêt du 29 mai 2024 semble bien viaduc notionnel, cheval de Troie, d'un retour (problématique) de la perte de confiance - « relookée » - dans le champ des motifs légitimes de licenciement. En l'espèce, l'employeur ne fait état d'aucune décision litigieuse, d'aucun acte ou comportement de trahison des intérêts de l'entreprise, d'aucune infâme proditon. Nul comportement de félonie ne peut objectivement lui être imputé. La suspicion a suffi. Solution qui dénote de celle retenue en d'autres temps (Soc., 29 nov. 1990, n° 87-40.184 , D. 1991. 190 , note J. Pélissier ; Dr. soc. 1992. 32, note F. Gaudu [L'employeur argue de « l'incompatibilité entre [ses] fonctions de secrétaire exercées dans les secrets de la vie de la société et le fait d'être l'épouse d'un ancien salarié qui [l'] attaque en justice » ; Soc., 9 janv. 1991, n° 89-43.918 , D. 1992. 348 , obs. Y. Serra ; Dr. soc. 1992. 32, note F. Gaudu ; Soc., 27 mai 1998, n° 96-41.276 ), mais qui semble traduire tentation récurrente des hauts magistrats (J. Mouly, Le licenciement du salarié pour des faits relevant de sa vie personnelle : le retour discret de la perte de confiance, Dr. soc. 2006. 839 ). On peut sincèrement le regretter. Car quand la loyauté sort de son lit, c'est la vie personnelle du travailleur subordonné que l'on menace de noyade. »

Un autre auteur<sup>12</sup> regrette que cette décision préjuge de « l'incapacité du salarié, en couple avec un/une autre salarié(e), à exécuter correctement ses obligations contractuelles au seul motif de cette relation intime. Or, en l'espèce, aucun dysfonctionnement n'avait été évoqué, aucune anomalie n'avait été relevée » et souligne que « la Cour de cassation avait considéré que le licenciement de la salariée, qui avait eu une relation intime avec un supérieur hiérarchique, avait constitué une intervention abusive de l'employeur dans sa vie privée, car « la société ne démontrait pas que le comportement de [X] eût causé le moindre scandale au sein de l'entreprise

---

<sup>12</sup>Jean-Philippe Lhernould, Jurisprudence Sociale Lamy, N° 587, 2 juillet 2024 S'aimer au travail sans le dire, une faute grave, vraiment ?

*ou lui eût occasionné le moindre préjudice » (Cass. soc., 30 mars 1982, no 79-42.107). Plus proche de nous, un arrêt insiste sur l'existence d'éléments objectifs pour justifier le licenciement disciplinaire du salarié excessivement amoureux (Cass. soc., 25 sept. 2019, no 17-31.171 : le salarié avait adopté « un comportement lui faisant perdre toute autorité et toute crédibilité dans l'exercice de sa fonction de direction et dès lors incompatible avec ses responsabilités »).* »

Il en déduit que l'exception à l'innocuité des motifs tirés de la vie personnelle ne devrait pouvoir jouer que si est caractérisé un manquement étayé à une obligation découlant du contrat de travail.

D'autres soulignent que ce licenciement ne pouvait relever du pouvoir disciplinaire de l'employeur :

« D'une part, les relations intimes dans l'entreprise sont en principe appréhendées à travers le prisme du trouble caractérisé au fonctionnement de l'entreprise (v. not. Cass. soc., 19 nov. 1992, n° 91-45579, D – Cass. soc., 9 juill. 2002, n° 00-45068, D – Cass. soc., 21 déc. 2006, n° 05-41140, D). [...] »

D'autre part, cette décision est d'autant plus déconcertante au regard de l'empiètement du pouvoir disciplinaire de l'employeur sur la vie personnelle du salarié. Certains sont même allés jusqu'à affirmer que « la protection de la vie personnelle vole ici en éclat » (Ch. Mathieu, « Loyauté et dévoilement de ses relations amoureuses : une liaison trop dangereuse », Lexbase sociale, 20 juin 2024). »<sup>13</sup>

La doctrine regrette une ligne jurisprudentielle difficile à décrypter :

« À l'état de perplexité s'ajoute celui de désorientation. Il y a quelques semaines, la Cour de cassation a rendu un arrêt remarqué, rendu sur le même fondement jurisprudentiel, qui a abouti à une solution opposée. En substance, la diffusion de propos racistes par une salariée, via sa messagerie professionnelle, à deux autres salariés, a été jugé comme relevant de sa vie personnelle, et ne pouvait ainsi justifier un licenciement pour motif disciplinaire (Cass. soc., 6 mars 2024, no 22-11.016 : JSL, no 583-3). Dérangeant, aussi bien pour des considérations morales que de technique juridique, cet arrêt l'est d'autant plus quand on constate que, dans la décision commentée, la Cour de cassation accepte de rattacher au champ contractuel, certes dans le cadre d'un contrôle léger (« a pu déduire ») qui évoque une approche casuistique, un état (rattachable à aucun comportement...) relevant du cœur de la vie privée. Le commentateur avouera sa difficulté à proposer aux lecteurs une grille de lecture sur la jurisprudence de la Cour de cassation dont on croit penser, par moment, qu'elle place la vie personnelle à l'épicentre de son raisonnement, tandis qu'à d'autres c'est l'intérêt de l'entreprise qui prévaut. Il y a peut-être un nouveau chantier à ouvrir pour tracer un cadre plus cohérent et constant sur les conditions dans lesquelles les motifs tirés de la vie personnelle peuvent donner lieu à un licenciement voire à une sanction disciplinaire. Un cadre qui devra tenir compte de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme. »<sup>14</sup>

- « Si l'on comprend bien, ce qui serait en réalité sanctionné, c'est le risque de conflit d'intérêts, suscité par les rôles respectifs, au sein de la société, d'un salarié »

---

<sup>13</sup> Alexandre Charbonneau et Sébastien Ranc, L'empiètement du pouvoir disciplinaire sur la vie personnelle à travers l'obligation de loyauté Bulletin Joly Travail Juillet-Août 2024

<sup>14</sup> Jean-Philippe Lhernould, Jurisprudence Sociale Lamy, n° 587 précité

représentant les intérêts de l'employeur et d'une salariée représentant les intérêts de la communauté de travail eu égard à la liaison qu'ils entretiennent. En ce sens, le conflit d'intérêts, bien que nullement mentionné par la Cour de cassation, serait au coeur de l'affaire et au fondement de la décision. Mais, objectera-t-on, le seul risque d'un conflit d'intérêts ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement(43) et, surtout, le conflit d'intérêts ne justifierait-il pas de recourir à la notion de trouble objectif plutôt qu'à celle de faute(44) ? Certes, il faudrait alors rapporter la preuve du trouble, là où la faute peut exister sans dommage, mais tout de même... Pour finir, la position retenue n'introduit-elle pas une obligation de divulguer ce qui relève de la vie privée, ce qui est de l'ordre de la stricte intimité ? Et, alors, à quel stade faudrait-il considérer une obligation de révéler ? Dès le début ? Quand cela devient sérieux ? Et à partir de quand peut-on considérer que cela devient sérieux du reste ? Quid, à ce compte-là, des amitiés ? La force de certaines ne ferait-elle pas surgir, de la même façon, un risque de conflit d'intérêts ? Et quelle serait la réaction dans ce cas autorisée de la part de l'employeur lors de la confiance sur ce lien tout aussi intime ?

Plus encore, une relation intime relève nécessairement et strictement de la sphère privée, elle relève exclusivement (de l'intimité) de la vie privée. Y compris lorsqu'elle existe entre collègues. Or, on entend ou lit parfois le contraire, et dans l'arrêt on peut en effet saisir que selon la Cour, compte tenu de ses potentielles incidences sur l'exercice des fonctions de direction de l'intéressé, la relation ne pouvait être considérée comme relevant exclusivement de la vie privée... On peut discuter, sur ce point, de la référence aux fonctions exercées par le salarié, et se poser la question de savoir comment placer et déplacer le curseur sur la ligne des « fonctions professionnelles ». Les responsabilités du salarié justifieraient une obligation de loyauté renforcée pour certains(45). Mais à partir de quand et de quelle proximité avec la direction ? Sans doute est-il inévitable de tomber dans la casuistique(46). C'est peut-être là aussi une difficulté résultant de l'actuelle jurisprudence. En dehors même de ce questionnement sur les fonctions du salarié comme variable d'appréciation de son comportement, comment souscrire à une telle approche ? Où se situerait la faute ? Une relation intime relève toujours de la vie privée, exclusivement. On ne saurait finalement admettre la variation à ce sujet, pas même en considérant les fonctions du salarié ou encore l'activité et la finalité de l'entreprise. On peut lire aussi dans le prolongement que c'est l'incompatibilité des fonctions des deux salariés et leurs agissements respectifs, notamment leur volonté de cacher leur lien, qui caractérisent le manquement du salarié à son obligation de loyauté... Est-ce bien sérieux ? Voilà une approche propice à faire prévaloir le climat de méfiance délétère pour la société là où c'est le climat et les postulats de confiance qui devraient prévaloir... Nous ne pouvons souscrire à une telle conception « trop lâche »(47), voire « invasive » de l'obligation de loyauté qui « préjuge de l'incapacité du salarié, en couple avec un/une autre salarié(e), à exécuter correctement ses obligations contractuelles au seul motif de cette relation intime »(48) et qui fait revivre, il faut bien l'avouer, le licenciement pour seule perte de confiance(49). La confusion règne, et c'est regrettable, et ce d'autant plus que le seul risque d'un conflit d'intérêts ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement(50). La critique peut toutefois être contenue, dès lors qu'une exigence demeure pour emprunter la voie disciplinaire, celle d'une faute, quoiqu'on puisse désapprouver l'appréhension de celle-ci. L'édifice est, à ce stade de l'analyse, fondé sur la double équation suivante : «

*fait tiré de la vie privée ou personnelle + trouble objectif = non disciplinaire / fait tiré de la vie personnelle + manquement à une obligation contractuelle = disciplinaire ».*<sup>15</sup>

Certains<sup>16</sup> considèrent que le contexte de cette affaire peut expliquer la solution retenue qui serait d'espèce :

« En second lieu, il faut reconnaître que les fonctions du salarié ont pu jouer un rôle important – si ce n'est déterminant – dans la décision. En effet, la Cour de cassation a pris soin de relever que les juges du fond avaient mentionné que la personne, avec qui le salarié entretenait une relation, était titulaire de différents mandats de représentation, qu'elle s'était investie dans des mouvements de grève et d'occupation d'un des établissements et que, lors de la mise en œuvre d'un projet de réduction d'effectif, elle avait participé dans ses fonctions de représentation syndicale à diverses réunions où le salarié avait lui-même représenté la direction et au cours desquelles avaient été abordés des sujets sensibles relatifs à des plans sociaux. Le contexte de l'affaire semble donc avoir été décisif, [...] »

Et de s'interroger sur le point de savoir si certains salariés n'ont pas à leur charge une obligation de loyauté renforcée : « à moins qu'il faille désormais considérer que certains salariés, cadres ou représentants de l'employeur, aient une obligation de loyauté un peu plus forte que les autres salariés (v. déjà Cass. soc., 17 mars 2010, n° 08-43275, D), à l'instar de la modulation de leur liberté d'expression sur le fonctionnement de l'entreprise (v. not. Cass. soc., 11 avr. 2018, n° 16-18590, D). »

Cette notion rappelle celle de « obligation de loyauté accrue » de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, rappelée ci-dessus.

M. Bossu estime qu'un licenciement ne peut être fondé sur un seul risque de conflit d'intérêts :

« Au terme de cette étude, il convient de réaffirmer avec force que la vie sentimentale du salarié, qui relève de l'intimité dans la vie privée, doit en principe échapper au regard de l'employeur. La liberté ne doit pas être traitée avec moins de considération que la loyauté. On ne doit pas non plus admettre, sauf à s'affranchir de la jurisprudence qui exige qu'un licenciement inhérent à la personne du salarié repose sur des éléments objectifs, que le seul risque d'un conflit d'intérêts légitime la rupture du contrat. »<sup>17</sup>

Ceci dit, l'arrêt du 29 mai 2024 ne rejette pas le pourvoi en raison de l'existence d'un simple risque de conflit d'intérêts, mais en raison de l'indifférence d'un préjudice en résultant.

On glisse ainsi de l'existence d'un risque de conflit d'intérêts vers celle d'un préjudice.

#### d) aux conséquences préjudiciables du comportement :

L'absence de préjudice pour l'entreprise ou pour un autre salarié impliqué est parfois retenue pour écarter le caractère fautif du comportement :

**Soc. 30 mars 1982, pourvoi n° 79-42.107 :**

---

<sup>15</sup> Anaëlle Donnette, Comportement du salarié. Décrypter les méandres jurisprudentiels — Droit social 2025. 231

<sup>16</sup> Alexandre Charbonneau et Sébastien Ranc, article précité

<sup>17</sup> Bernard Bossu, Article précité, JCP éd S 2024



Mais attendu que la cour d'appel a relevé que la société ne démontrait que le comportement de Demoiselle [X] eût causé le moindre scandale au sein de l'entreprise ou lui eût occasionné le moindre préjudice ; qu'elle en a exactement déduit, répondant par là-même aux conclusions prétendument délaissées, que le licenciement de l'intéressée avait constitué une intervention abusive de l'employeur dans sa vie privée ; qu'il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé ;

**Soc., 30 avril 2014, pourvoi n° 13-10.249** (représentant ayant acheté puis à revendu rapidement un tracteur d'occasion identique à ceux commercialisés par son employeur tout en tirant profit des remises préférentielles accordées au personnel) :

Mais attendu 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 découlant de son contrat de travail ;

Et attendu qu'ayant relevé que l'unique opération d'achat-revente d'un tracteur de la marque commercialisée par son employeur reprochée au salarié avait été réalisée dans le cadre de sa vie personnelle, sans utilisation de la dénomination sociale de l'entreprise et n'avait eu aucune répercussion sur celle-ci, la cour d'appel a retenu que le salarié n'avait manqué à aucune de ses obligations contractuelles ; qu'elle a pu en déduire que la faute grave n'était pas caractérisée et, exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, a décidé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen, qui critique un motif surabondant en ses troisième et quatrième branches, n'est pas fondé pour le surplus ;

**Soc., 16 décembre 2020, pourvoi n° 19-14.665** (cas d'une relation amoureuse entre deux salariés) :

4. La cour d'appel a constaté, par motifs propres et adoptés, d'une part que les salariés avaient entretenu pendant des mois une relation amoureuse faite de ruptures et de sollicitations réciproques, d'autre part que le courriel de la salariée du 16 octobre 2014 établissait que chacun d'eux avait suggéré de rompre, excluant une demande non équivoque résultant de la seule initiative de l'intéressée, et enfin écarté l'allégation de harcèlement moral.

5. Ayant retenu que la balise avait été posée sur le véhicule personnel de la salariée, que l'envoi à celle-ci de courriels au moyen de l'outil professionnel était limité à deux messages et que les faits n'avaient eu aucun retentissement au sein de l'agence ou sur la carrière de l'intéressée, la cour d'appel a pu en déduire que ces faits relevaient de la vie personnelle du salarié et ne constituaient pas un manquement aux obligations découlant de son contrat de travail, en sorte que le licenciement était dénué de cause réelle et sérieuse.

6. Le moyen n'est donc pas fondé.

En matière de déloyauté par agissement concurrentiel, la chambre considère parfois que l'existence d'un préjudice est indifférente :

**Soc., 1er décembre 2004, pourvoi n° 02-41.85 :**

Mais attendu que la cour d'appel a relevé que M. [X] avait utilisé le savoir-faire d'une salariée de son propre employeur au profit d'une société dont il était le gérant, et que ce fait, lui-même fautif comme contraire à l'obligation de loyauté, révélait de surcroît l'intention du salarié de créer une activité concurrente à celle de son employeur, les dessins versés aux débats présentant une grande similitude avec les modèles commercialisés par l'entreprise ; qu'en l'état de ses constatations, la cour d'appel a pu décider que les agissements du salarié étaient de nature à rendre impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis et constituaient une faute grave,

peu important que le projet de ce dernier n'ait pas encore reçu de concrétisation au moment du licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

**Soc. ,13 février 2013, pourvoi n° 11-27.902 :**

Attendu ensuite, qu'ayant retenu à bon droit, que la tentative de commercialisation d'un produit concurrent des activités de son employeur par un cadre de haut niveau caractérisait un manquement à l'obligation de loyauté, peu important l'absence de commercialisation par la suite du produit litigieux, la cour d'appel a pu décider, écartant par là même toute autre cause de licenciement, que ce comportement était de nature à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et constituait une faute grave ;

**Soc., 30 novembre 2017 pourvoi n° 16-14.541 :**

Mais attendu que la cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a retenu que le salarié ayant, alors qu'il était au service de son employeur et sans l'en informer, créé une société dont l'activité était directement concurrente de la sienne, avait manqué à son obligation de loyauté, peu important que des actes de concurrence déloyale ou de détournement de clientèle soient ou non établis, ce dont elle a pu déduire que ces faits étaient constitutifs d'une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé.

C'est dans ce courant de l'indifférence du préjudice que s'inscrit l'arrêt du 29 mai 2024 précité :

**Soc., 29 mai 2024, pourvoi n° 22-16.218, publié :**

6. Elle a pu en déduire qu'en dissimulant cette relation intime, qui était en rapport avec ses fonctions professionnelles et de nature à en affecter le bon exercice, le salarié avait ainsi manqué à son obligation de loyauté à laquelle il était tenu envers son employeur et que ce manquement rendait impossible son maintien dans l'entreprise, peu important qu'un préjudice pour l'employeur ou pour l'entreprise soit ou non établi.

L'existence d'un préjudice n'est pas nécessaire pour caractériser une faute, mais l'absence de préjudice ne dispense pas le juge du fond de caractériser la faute : *« Certes, un agissement peut être répréhensible sans pour autant engendrer un préjudice pour une personne ou une entité. Mais cette affirmation ne dispense pas de la nécessité de caractériser une faute. »*<sup>18</sup>

Le mémoire ampliatif cite encore un arrêt dans lequel l'époux de la salariée avait engagé une action contre son employeur :

**Soc. 29 novembre 1990, pourvoi n° 87-40.184 :**

Attendu qu'un licenciement pour une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des éléments objectifs ; que la perte de confiance alléguée par l'employeur ne constitue pas en soi un motif de licenciement ;

Attendu, selon l'arrêt infirmatif attaqué (Versailles, 30 octobre 1986), que Mme [X] a été engagée, le 6 mars 1978, en qualité de secrétaire comptable par l'entreprise de construction mécanique Wagner, dans laquelle son mari était déjà employé comme cadre ; que celui-ci, après son licenciement intervenu le 9 décembre 1980 pour motif économique, a fait assigner la société Wagner, le 6 janvier 1982, pour obtenir le paiement des indemnités qui lui étaient dues ; que Mme [X] a été licenciée, à son tour,

---

<sup>18</sup> Bernard Bossu, Licenciement pour motif personnel, n° 1241, Vie amoureuse et risque de conflit d'intérêts : la tentation de la déloyauté, - JCP éd S, n° 28. 16 juillet 2024

par lettre du 22 janvier 1982, avec dispense d'exécution du préavis, pour le motif suivant énoncé à la demande de la salariée : " il y a incompatibilité entre vos fonctions de secrétaire exercées dans les secrets de la vie de la société Wagner et le fait d'être l'épouse d'un ancien salarié qui nous attaque devant les tribunaux " ; qu'elle a, alors, attiré la société devant la juridiction prud'homale, pour lui réclamer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande, l'arrêt retient qu'à partir du jour où pour obtenir le paiement de ses indemnités, M. [X] a assigné la société Wagner en liquidation de biens, au risque d'entraîner la disparition de celle-ci, l'employeur était fondé à ne plus accorder sa confiance à l'épouse de son adversaire ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Au cas présent, la cour d'appel a, d'abord, retenu que le salarié avait dissimulé son lien matrimonial à son employeur :

« Il résulte des pièces 10 et 11 précitées que M. [B][I] a volontairement dissimulé d'une part, à son employeur le fait qu'il était en couple avec Mme [Z][T], d'autre part, à l'équipe avec laquelle il travaillait que celle-ci était une ancienne salariée de CHANEL, indiquant faussement qu'elle travaillait auparavant pour Hermès puis faisant comprendre à une salariée, à qui il s'était confié, qu'il ne souhaitait pas que cela se sache. » (cf arrêt, p. 9, passages soulignés par le rapporteur)

Ensuite, elle a retenu que le salarié avait méconnu les obligations découlant de son contrat de travail et notamment son obligation de loyauté en dissimulant un risque de conflit de loyauté :

« Comme relevé par la SAS CHANEL, la dissimulation est d'une part, contraire aux engagements contractuels souscrits par M. [B][I] dans le cadre de sa collaboration (faire connaître tout changement intervenu dans sa situation familiale-pièces 3 et 6) et constitue une méconnaissance de sa part des obligations découlant de son contrat de travail, d'autre part, une violation des règles éthiques applicables au sein de la société dont le respect est particulièrement essentiel pour les salariés occupant des responsabilités telles que celles de M. [B][I].

En effet, l'employeur rappelle les termes de la pièce 21 où sont développées les valeurs de la société et où l'on peut lire en page 2 ' Chaque collaborateur doit, dans l'exercice de son métier, refléter sans aucun compromis nos valeurs fondamentales d'intégrité, de respect et de responsabilité', en page 4 ' La protection de la réputation de CHANEL relève de la responsabilité de chaque collaborateur. En toute circonstance, notre intégrité absolue doit démontrer que l'on peut avoir confiance en nous, en notre authenticité et en notre impartialité [...]' en page 17 ' Nous exigeons de nos collaborateurs qu'ils évitent les conflits d'intérêts avérés ou apparents [...]' outre la charte Ethics @ CHANEL précitée qui dispose dans son paragraphe ' conflits d'intérêts', ' 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. [...] 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'intérêt. [...]

Il en résulte que le salarié devait informer d'un risque possible de conflit d'intérêt du fait de son lien matrimonial avec Mme [T], ancienne salariée ayant un différend judiciaire avec son employeur, de sorte que l'obligation d'information pesait bien sur M.[B][I].

Ce d'autant qu'il est demandé aux collaborateurs en cas de doute concernant toute situation réelle ou potentielle de conflit d'intérêts de 'demander conseil à leur manager, aux ressources humaines ou à la direction juridique', ce que M. [B][I] ne démontre pas avoir fait (pièce 22).

Comme rappelé par la SAS CHANEL, M. [B][I] était en charge de 'recenser les risques et les procédures de contrôle du groupe, de contrôler la pertinence et l'application de ces procédures par la réalisation d'audits, d'élaborer des recommandations pour en améliorer l'efficacité et d'analyser les structures financières et les schémas organisationnels de l'entreprise ainsi que les données externes pour identifier et évaluer les risques comptables et organisationnels, ce contrôle des risques s'étendant également à la gestion des risques opérationnels dont notamment ceux liés aux systèmes d'information qui se sont complexifiés ces dernières années mais aussi les risques liés aux problématiques de gouvernance'. La société précise que dans le cadre de sa mission, il pouvait être amené par exemple à auditer les systèmes opérationnels des ressources humaines, de gestion des frais professionnels ou les modalités mises en oeuvre concernant le traitement des données personnelles des sociétés du groupe CHANEL et qu'aux fins d'exercice de ses missions, il avait accès à un grand nombre d'informations confidentielles et sensibles notamment en matière stratégique, financière et comptable pour l'ensemble du groupe CHANEL, ce que ne conteste pas utilement M.[B][I] et qui avait justifié l'introduction d'une clause de non concurrence dans son contrat de travail (pièces 5 et 6).

Son niveau hiérarchique, ses responsabilités et missions de contrôle interne exigeaient donc transparence, exemplarité, loyauté à l'égard de son employeur. Le salarié doit comme l'employeur exécuté de bonne foi son contrat de travail et le comportement de M.[B][I] a provoqué un doute légitime sur sa loyauté à l'égard de son employeur.

Ce défaut de loyauté, cette attitude dissimulatrice, cette absence de transparence relevés par la société a obligé celle-ci à revoir le plan de charges de l'équipe audit interne, certaines missions ne pouvant plus lui être confiées compte tenu des faits reprochés et des données sensibles auxquelles il avait accès. C'est ainsi que dans son courriel du 6 novembre 2018 (pièce 10), Mme [O] écrit : 'Lors de l'évaluation du plan d'audit interne des Etats-Unis, le reste des projets prévus jusqu'en juin 2019 portent sur des sujets très sensibles (c'est-à-dire les ressources humaines et la paie, les avantages sociaux, la sécurité des données, le GDPR et d'autres sujets qui posent un risque supplémentaire de conflit si [B][I] était chargé de ces questions. En tant que tel, j'ai dû revoir le plan d'audit interne des Etats-Unis et je vais devoir reporter ces projets et les remplacer par d'autres, ce qui modifiera sensiblement le plan (qui a été accepté par la direction comme étant les principales priorités lors de l'évaluation annuelle des risques)'. L'affirmation, sans justificatif, de M. [B][I] selon laquelle le calendrier de l'audit aurait été respecté est contredite par le courriel du 24 novembre 2018 de Mme [O] (pièce 25).

Outre le trouble dans le fonctionnement de l'équipe audit interne et dans le calendrier des audits programmés, la SAS CHANEL invoque le fait que les collaborateurs de

*l'équipe ont été profondément déstabilisés et troublés par la découverte de la dissimulation dont avait fait preuve M. [B][I] en particulier à leurs égards et lors d'événements professionnels conviviaux et rappelle la culture américaine plus exigeante en terme de transparence et de loyauté. Les échanges de mails conviviaux avec son équipe (pièce 34) ne contredisent pas le trouble relevé par l'employeur, ces échanges ayant eu lieu avant la procédure de licenciement. Ce grief est donc établi. » (cf arrêt, pp. 10 et 11, passages soulignés par le rapporteur)*

Le mémoire ampliatif soutient :

- en sa 1<sup>ère</sup> branche, que la cour d'appel a privé sa décision de base légale en ne recherchant pas, ainsi qu'elle y était invitée, si le lien conjugal du salarié, qui exerçait les fonctions d'auditeur interne senior pour les régions Amérique, Royaume-Union et Japon, avec une ancienne assistante juridique au sein de l'établissement de [Localité 4] ayant un litige prud'homal avec son ancien employeur ne créait aucune situation de conflit d'intérêts ;
- en sa 2<sup>ème</sup> branche, que la cour d'appel a violé les articles 1103 et 9 du code civil, L. 1121-1 du code du travail et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales dès lors que la relation matrimoniale litigieuse n'était pas une relation d'affaires et n'avait pas à être signalée à son supérieur par application de ces dispositions ;
- en sa 3<sup>ème</sup> branche que la cour d'appel a violé les articles 9 du code civil, L. 1121-1 du code du travail et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales en retenant que la dissimulation du mariage contrevenait au contrat de travail faisant obligation au salarié d'informer son employeur de toute modification de sa situation familiale ;
- en sa 4<sup>ème</sup> branche, que la cour d'appel a violé l'article L. 1232-1 du code du travail en retenant que le grief était établi alors que la suspicion par l'employeur que le salarié puisse communiquer des informations confidentielles à son épouse constituait une perte de confiance ne pouvant justifier le licenciement ;
- en sa 5<sup>ème</sup> branche, que la cour d'appel a privé sa décision de base légale en ne recherchant pas, comme elle y était invitée, si le cloisonnement des systèmes d'information ne donnait au salarié aucun accès aux données relevant du périmètre France, de sorte que la suspicion qu'il puisse communiquer des informations confidentielles utiles à son épouse, ancienne assistante juridique au sein de l'établissement de [Localité 4] était dénuée de tout fondement ;
- en ses 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> branches, que la cour d'appel a violé les articles L. 1232-6 et L. 1331-1 du code du travail, 9 du code civil, L. 1121-1 du code du travail, et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales en retenant que le licenciement disciplinaire était justifié alors que l'existence de troubles dans l'entreprise causés par un fait de la vie personnelle du salarié, à les supposer établis, ne pouvaient justifier un licenciement disciplinaire et qu'en toute hypothèse, la modification du plan de charge de l'équipe audit interne ne constituait pas un trouble objectif mais était la conséquence d'une perte de confiance, ce qui ne pouvait justifier un licenciement pour motif personnel.

Le mémoire en défense soutient que :

- la critique de la 1<sup>ère</sup> branche manque en fait, la cour d'appel ayant caractérisé le conflit d'intérêts ;

- la critique de la 2<sup>ème</sup> branche est inopérante, la cour d'appel ne s'étant pas seulement fondée sur la charge éthique, mais également sur la fiche « procédure globale de gestion des conflits d'intérêts » et elle manque en fait ;
- la critique de la 3<sup>ème</sup> branche est inopérante et manque en droit en ce qu'elle postule que la clause serait nécessairement illicite ;
- la critique de la 4<sup>ème</sup> branche manque en fait en ce que ce n'est pas le doute qui fonde le licenciement, mais un défaut de loyauté, une attitude dissimulatrice et une absence de transparence qui caractérisent une violation des obligations contractuelles ;
- la critique de la 5<sup>ème</sup> branche manque en fait, la cour d'appel ayant relevé que le salarié avait accès à des informations confidentielles pour l'ensemble du groupe CHANEL ;
- la critique de la 6<sup>ème</sup> branche est inopérante, la cour d'appel n'ayant pas jugé que le trouble causé au fonctionnement de l'entreprise par le comportement du salarié constituait une faute justifiant un licenciement disciplinaire et elle manque en droit, l'employeur pouvant invoquer dans la lettre de licenciement des motifs disciplinaires et des motifs non disciplinaires ;
- la critique de la 7<sup>ème</sup> branche est inopérante, la cour d'appel ayant caractérisé un trouble objectif, elle est infondée.

Il appartiendra à notre chambre de se prononcer sur les mérites du moyen.