



**RAPPORT & RAPPORT COMPLÉMENTAIRE
DE M. BARINCOU,
CONSEILLER**

Arrêt n° 949 du 25 septembre 2024 (B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 22-20.672

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris du 23 juin 2022

Régie autonome des transports parisiens

C/

M. [M] [T] [X]

Les parties sont avisées qu'un rejet non spécialement motivé du premier moyen, qui ne paraît manifestement pas de nature à entraîner la cassation, est proposé.

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [T] [X] a été engagé, en qualité de machiniste receveur, par l'EPIC Régie autonome des transports parisiens (RATP) à compter du 11 août 2014.

Le 22 avril 2019, alors qu'il était hors service et se trouvait sur la voie publique, il a fait l'objet d'un contrôle de police ayant amené à la découverte de résine de cannabis dans son véhicule. Le 26 avril 2018, les services de police ont transmis à l'employeur un rapport relatant ce contrôle.¹ La procédure pénale établie à la suite de ces faits a été classée sans suite.

¹ Signalement du comportement d'un chauffeur de bus, prod. n° 6

Par courrier du 25 mai 2018, lui notifiant sa suspension de service à titre conservatoire, le salarié a été convoqué à un entretien préalable à une éventuelle révocation fixé au 5 juin 2018 ainsi qu'à une audience préparatoire du conseil de discipline prévue par les statuts du personnel de la RATP.

Par lettre du 29 juin 2018, la RATP lui a notifié sa révocation, pour faute grave, en lui reprochant des « propos et comportements portant gravement atteinte à l'image de l'entreprise et incompatibles avec l'obligation de sécurité de résultat de la RATP tant à l'égard de ses salariés que des voyageurs qu'elle transporte ».²

Le 20 novembre 2018, contestant la validité et le bien fondé de son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la nullité du licenciement, sa réintégration dans l'entreprise et la condamnation de l'employeur à lui verser des rappels de salaire et subsidiairement des indemnités au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement du 20 mai 2019, le conseil de prud'hommes a retenu que le licenciement était fondé non pas sur une faute grave mais sur une cause réelle et sérieuse et condamné l'employeur à payer au salarié la RATP à payer à M. [T] [X] diverses sommes en conséquence.

Par arrêt du 23 juin 2022, la cour d'appel de Paris a infirmé le jugement, sauf du chef de la condamnation prononcée sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, prononcé la nullité de la révocation, ordonné la réintégration du salarié et condamné l'employeur à lui payer une indemnité correspondant aux salaires qu'il aurait dû percevoir depuis son éviction jusqu'à sa réintégration effective.

L'employeur a formé un pourvoi le 25 août 2022.

Le mémoire ampliatif a été déposé le 26 décembre 2022 (article 700 : 3 000 euros).

Le mémoire en défense a été déposé le 27 février 2023 (article 700 : 3 500 euros).

2 - Analyse succincte des moyens

Par un **premier moyen**, l'employeur fait grief à l'arrêt de prononcer la nullité de la révocation, d'ordonner la réintégration du salarié, de la condamner à lui payer une indemnité correspondant aux salaires qu'il aurait dû percevoir depuis son éviction jusqu'à sa réintégration effective sur la base d'un salaire mensuel brut s'élevant en juin 2018 à la somme de 1 788,27 euros, outre les accessoires et compléments de salaire, et les indemnités de congés payés afférentes, avec intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation et de lui ordonner de remettre au salarié un bulletin de salaire de régularisation reprenant l'ensemble des mois concernés, alors :

« 1° / 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 ; que la consommation par un salarié de produits stupéfiants est incompatible avec l'exercice des fonctions de conducteur de bus, même en dehors de ses horaires de travail, en ce qu'elle a pour conséquence

² Lettre de révocation, prod. n° 9

d'affecter sa vigilance et ses capacités de conduite et de faire courir un risque grave pour la sécurité des voyageurs, des tiers, des autres salariés mais aussi pour sa propre sécurité, de sorte qu'une telle consommation se rattache à la vie de l'entreprise et peut ainsi justifier le licenciement disciplinaire du salarié ; qu'au cas présent, le salarié a été engagé par la RATP pour exercer les fonctions de machiniste-receveur (conducteur de bus) par contrat de travail du 8 août 2014 dont l'annexe I mentionnait que « compte tenu des conséquences graves engendrées par la consommation des produits stupéfiants pour le personnel de conduite, il est rappelé à M. [T] [X] que l'agent ne doit pas consommer de drogue avant et pendant l'exercice de ses fonctions professionnelles » ; que l'article 6 du chapitre 1 du règlement intérieur du département Bus de la RATP prévoit également qu'« il est interdit [...] de pénétrer sur les lieux de travail et d'accomplir son activité professionnelle sous l'influence de l'alcool ou de stupéfiants » tandis que l'annexe 1 du règlement intérieur rappelle que les machinistes-receveurs de la RATP exercent des fonctions de sécurité, ce qui justifie le contrôle renforcé de leur consommation d'alcool et/ou de produits stupéfiants ; que le 22 avril 2018, alors qu'il stationnait de manière irrégulière à proximité immédiate du siège social de la RATP, le salarié a fait l'objet d'un contrôle de police au cours duquel il a fait l'objet d'un test salivaire qui s'est révélé positif à la consommation de cannabis et a admis être le propriétaire du sachet de cannabis trouvé dans la portière de son véhicule ; qu'à cette occasion, le salarié s'est prévalu de ses fonctions de conducteur de bus et de son appartenance à la RATP et a adopté un comportement irrespectueux et grossier à l'égard des forces de l'ordre ; que par rapport du 26 avril 2018, l'autorité de police judiciaire a signalé l'ensemble de ces faits à la RATP, qui, pour ce motif, a notifié au salarié sa révocation par lettre du 29 juin 2018 ; que la cour d'appel a constaté qu'« il résulte des procès-verbaux de la procédure pénale communiquée par le salarié que celui-ci a fait l'objet d'un contrôle d'identité le 22 avril 2018 à 19h48, après sa journée de travail alors qu'il se trouvait sur la voie publique à bord de son véhicule en possession d'un sac contenant de l'herbe de cannabis » et que le salarié avait fait preuve « d'un comportement peu respectueux envers les services de police » tout en « signal[ant] sa profession et son appartenance à la RATP » ; qu'en considérant néanmoins que « les faits reprochés au salarié [...] ne se rattachent pas suffisamment à la vie professionnelle pour lui permettre de retenir une faute disciplinaire » pour en déduire que « le licenciement est nul en raison de l'atteinte portée au droit fondamental de l'intéressé à sa vie privée », cependant qu'il résultait de ses propres constatations que la détention et la consommation de produits stupéfiants par le salarié, d'une part, se rattachaient à sa vie professionnelle dès lors que le salarié avait lui-même revendiqué ses fonctions de conducteur de bus et son appartenance à la RATP lors du contrôle de police traduisait un manquement à ses obligations contractuelles et, d'autre part, qu'en raison des fonctions de conducteur de bus exercées par le salarié, une telle consommation de produits stupéfiants, même en dehors de ses heures de travail, était susceptible de mettre en danger la sécurité des voyageurs, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses constatations, a violé les articles 9 du code civil et L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

2° / que la RATP faisait expressément valoir, avec offre de preuve, qu'il résultait du rapport de police du 26 avril 2018 que M. le salarié était en possession d'un sachet de cannabis et que le test salivaire qu'il avait effectué lors du contrôle de police s'était immédiatement révélé positif à la prise de stupéfiants, ce que le salarié avait reconnu, ce dont il résultait que « le résultat du test sanguin réalisé par M. [T] [X] le 23 avril 2018, à 0h58, soit plus de 6 heures après le début du contrôle de police intervenu le 22 avril 2018 à compter de 19h (la consommation de stupéfiant étant nécessairement intervenue avant 19h), ne permet à aucun moment de contredire la consommation de cannabis avant le début du contrôle de police » étant précisé, selon les normes établies

par Santé publique France, qu' « un test sanguin ne permet de révéler qu'une consommation de cannabis intervenue au cours d'une période de 2h avant ce test, cette période pouvant aller jusqu'à 8 heures en cas de consommation importante du produit stupéfiant, et non 6 mois comme M. [T] [X] le prétend de manière mensongère » (conclusions d'appel, p. 13-15, productions n° 6 à 8) ; qu'en affirmant néanmoins « que la prise de stupéfiant n'a pas en l'espèce été caractérisée, les tests s'étant révélés négatifs » pour écarter tout manquement du salarié à ses obligations contractuelles, sans répondre au moyen développé par la RATP, assorti d'une offre de preuve et déterminant à l'issue du litige, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de réponse à conclusions et a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3° / que, si, en principe, il ne peut être procédé au licenciement d'un salarié pour une cause tirée de sa vie privée, il en est autrement lorsque le comportement de l'intéressé, compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière ; que porte atteinte au crédit et à la réputation d'une entreprise en charge d'un service public de transport en commun de voyageurs, envers lesquels elle est tenue à une obligation de sécurité de résultat, le salarié qui, lors d'un contrôle de police au cours duquel les forces de l'ordre ont constaté la détention et la consommation de produits stupéfiants, a adopté envers celles-ci un comportement irrespectueux tout en revendiquant ses fonctions de conducteur de bus et son appartenance à la dite entreprise ; qu'en se bornant à affirmer que « la RATP n'est pas en mesure de justifier du trouble objectif qui aurait été causé à l'entreprise », cependant qu'elle constatait par ailleurs qu'« il résulte des procès-verbaux de la procédure pénale communiquée par le salarié que celui-ci a fait l'objet d'un contrôle d'identité le 22 avril 2018 à 19h48, après sa journée de travail alors qu'il se trouvait sur la voie publique à bord de son véhicule en possession d'un sac contenant de l'herbe de cannabis », que les faits reprochés au salarié étaient « accompagnés d'un comportement peu respectueux envers les services de police » et que le salarié avait de lui même signalé « sa profession et son appartenance à la RATP », ce dont il résultait que le comportement du salarié portait ainsi atteinte au crédit et à l'image de la RATP, en charge d'une mission de service public de transports en commun de voyageurs, envers qui elle est tenue à obligation de sécurité de résultat, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, a encore violé les articles L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail. »

Par un **second moyen**, l'employeur fait le même grief à l'arrêt, alors « que le juge ne peut, en l'absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, ni annuler un licenciement, ni prononcer la réintégration du salarié dans l'entreprise ; que la catégorie des libertés fondamentales n'englobe pas l'ensemble des droits et libertés du salarié, de sorte qu'un comportement du salarié sans rapport avec l'exécution de son contrat de travail, s'il relève de la vie personnelle du salarié, ne relève pas nécessairement de sa vie privée ; qu'il en résulte que lorsqu'un licenciement a été fondé sur la détention et la consommation de produits stupéfiants par le salarié en dehors de son temps de travail, dont l'autorité de police judiciaire a néanmoins estimé nécessaire d'avertir l'employeur en raison des risques générés pour la sécurité des voyageurs, le licenciement prononcé peut être déclaré sans cause réelle et sérieuse s'il n'est pas justifié, mais n'encourt pas la nullité ; que si le juge considère que ce fait tiré de la vie personnelle du salarié invoqué au soutien du licenciement ne constitue pas un manquement à ses obligations contractuelles et/ou n'a pas engendré un trouble objectif dans l'entreprise, il doit alors déclarer le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse et lui allouer une indemnité à ce titre, mais il ne peut pas ordonner la réintégration du salarié au sein de l'entreprise ; qu'au cas présent, par lettre du 29 juin

2018 la RATP a notifié au salarié sa révocation pour « propos et comportement gravement atteinte à l'image de l'entreprise et incompatibles avec l'obligation de sécurité de résultat de la RATP tant à l'égard de ses salariés que des voyageurs qu'elle transporte » (production n° 9) sur le fondement d'un signalement spontanément émis par l'autorité de police judiciaire faisant état d'un contrôle de police au cours duquel les forces de l'ordre ont notamment constaté la détention et la consommation de produits stupéfiants par le salarié, outre son comportement particulièrement irrespectueux (production n° 6) ; qu'en considérant que « le licenciement est nul en raison de l'atteinte portée au droit fondamental de l'intéressé à sa vie privée » pour prononcer la nullité de la révocation et ordonner la réintégration du salarié au sein de la RATP, cependant que la nullité du licenciement n'était pas encourue faute de texte le prévoyant et à défaut d'une violation d'une liberté fondamentale, la cour d'appel a violé les articles L. 1235-1, L.1235-2, L. 1235-3 et L. 1235-3-1 du code du travail. »

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

Licenciement et faits de la vie personnelle : rattachement à la vie professionnelle, manquement à une obligation contractuelle ou trouble objectif.

Licenciement et violation d'une liberté fondamentale : atteinte à la vie privée ou à la vie personnelle du salarié.

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1 Licenciement disciplinaire et fait relevant de la vie personnelle du salarié (premier moyen : proposition de rejet non spécialement motivé)

La chambre sociale juge de manière constante que « ne peut constituer une faute du salarié un fait relevant de sa vie personnelle » (Soc. 16 décembre 1997, n° 95-41.326, Bull., n° 441) ou encore qu'un « fait de la vie personnelle ne peut justifier un licenciement disciplinaire » (Soc., 23 juin 2009, n° 07-45.256, Bull., n° 160).

Faits apportant un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise

La chambre mixte ayant affirmé que « le 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 » (Ch. mixte., 18 mai 2007, n° 05-40.803, Bull., n° 3), la chambre sociale juge désormais qu'un fait de la vie personnelle, même s'il occasionne un trouble dans l'entreprise, ne peut pas justifier un licenciement de nature disciplinaire :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 6 mars 2009), que M. [X...] engagé le 16 juin 2004 en qualité de directeur général adjoint par la société Radio France internationale (RFI) puis nommé vice-président du conseil d'administration de RMC-Moyen-Orient a publié un livre intitulé "Le mur de Sharon" ; qu'en raison de la polémique née des propos que l'intéressé aurait tenus en octobre 2004 lors de la promotion de cet ouvrage, M. [X...] a démissionné de ses fonctions mais a demandé à exercer une autre activité au sein de RFI ; qu'il a été licencié pour

faute grave le 9 décembre 2004 motifs pris, d'une part, de troubles engendrés par des messages personnels transférés par courrier électronique et par un article publié dans le journal Libération ayant suscité l'adoption d'une motion par une assemblée générale appelée par toutes les formations syndicales et, d'autre part, pour faute grave au regard des réunions et propos tenus les 18, 20 et 21 octobre 2004, l'envoi d'un courriel le 21 octobre 2004 et la présence du salarié dans les locaux de la radio le 2 novembre 2004 ;

Mais attendu, d'abord, qu'un fait de la vie personnelle occasionnant un trouble dans l'entreprise ne peut justifier un licenciement disciplinaire ;

Attendu, ensuite, qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui était soumis et qu'elle n'a pas dénaturés, la cour d'appel a retenu que le reproche fait au salarié, comme constitutif d'une faute grave, d'avoir entrepris de relancer la polémique consécutive à la parution d'un article de presse rapportant des propos dont il contestait la teneur, n'était pas établi ;

Soc., 9 mars 2011, n° 09-42.150, Bull., n° 69

A la suite de cet arrêt, le professeur Antonmattei explique cette notion de trouble objectif de la manière suivante :

Le trouble objectif est une solution apportée à un conflit d'intérêts entre la protection de la vie personnelle du salarié et l'intérêt de l'entreprise. La protection est assurée par un principe : un fait de la vie personnelle ne peut constituer une faute susceptible de donner lieu à une sanction disciplinaire. Mais cette immunité disciplinaire ne peut être totale car certains comportements de la vie personnelle du salarié affectent le fonctionnement de l'entreprise au point de rendre impossible, sans dommages pour cette dernière, la continuation du travail. L'intérêt de l'entreprise prime alors sur la protection de la vie personnelle du salarié et impose de maintenir une possibilité de licenciement. Pour ne pas écorner le principe, c'est la conséquence du fait de vie personnelle sur le fonctionnement de l'entreprise qui constitue le motif de licenciement. (...) Certes, le motif trouve une terre d'accueil privilégiée dans les entreprises de tendance car l'orientation politique, religieuse, syndicale ou sportive de l'employeur facilite l'identification du comportement de la vie personnelle susceptible de créer un trouble : d'où la référence « à la finalité de l'entreprise » pour apprécier le trouble objectif. Mais ce motif n'est pas réservé à ces seules entités. La référence à la finalité de l'entreprise permet, chez tout employeur, de mieux identifier le trouble comme la prise en compte de « la nature des fonctions du salarié » : c'est une garantie d'objectivation. Il importe également de constater un « trouble caractérisé ». (...) Mais il n'est pas nécessaire de constater un dommage car le trouble peut être considéré comme « une réaction vive des tiers - que ce soit la clientèle, le personnel de l'entreprise ou ses dirigeants - susceptible d'engendrer un dommage ». Ce sont ces réactions qu'il convient de constater encore que la gravité du fait, appréciée à la lumière de la finalité de l'entreprise et des fonctions du salarié, peut suffire. Il importe, en définitive, que les faits établis soient de nature, compte tenu de leur répercussion sur le fonctionnement de l'entreprise, à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise sans dommages pour cette dernière. Cette impossibilité de maintenir le contrat exprime ainsi non seulement le caractère objectif du trouble mais aussi le caractère sérieux du motif de licenciement.³

³ P.H. Antonmattei, *Le licenciement pour trouble objectif*, Droit social 2012. 10

L'arrêt précité précise bien que, si un tel trouble objectif apporté à l'entreprise par un fait tiré de la vie personnelle du salarié peut constituer une cause réelle et sérieuse d'un licenciement pour motif personnel, il ne peut pas s'agir d'un licenciement disciplinaire. Cette solution a été confirmée à plusieurs reprises (Soc. 11 avril 2012, n° 10-25.764 ; Soc., 13 avril 2023, n° 22-10.476). Il importe de souligner que, lorsque l'employeur retient, dans la lettre de licenciement, un motif disciplinaire, l'absence de faute rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse (Soc., 23 janvier 2001, n° 98-45.318, Bull., n° 19 ; Soc., 26 novembre 2014, n° 13-22.247).

Comme le souligne le professeur Mouly, un fait de la vie personnelle « se situe normalement « hors du champ contractuel » défini par les parties et ne peut, en conséquence, entrer dans la sphère des pouvoirs dont l'employeur dispose en sa qualité de chef d'entreprise ».⁴

Il reste toutefois deux hypothèses dans lesquelles une sanction, pouvant aller jusqu'au licenciement disciplinaire, peut être prononcée par l'employeur pour des faits relevant de la vie personnelle du salarié : soit lorsque ces faits se rattachent à la vie professionnelle du salarié, soit lorsqu'ils caractérisent un manquement à une obligation découlant du contrat de travail :

Faits se rattachant à la vie professionnelle

Cette première hypothèse a notamment été retenue lorsque les faits fautifs avaient été commis en dehors du temps de travail mais dans un local de l'entreprise (Soc. 27 juin 2001, n° 99-45.121) ou avec du matériel de l'entreprise (Soc. 18 mai 2011, n° 10-11.907). Pour retenir que les faits se rattachent à la vie professionnelle, la chambre sociale relève parfois qu'ils ont causé un préjudice à un client de l'employeur (Soc., 26 juin 2013, n° 12-16.564 ou Soc., 16 janvier 2019, n° 17-15.002).

La chambre sociale a jugé que se rattachent à la vie professionnelle du salarié des faits de vol, commis pendant le temps d'une escale, dans un hôtel partenaire commercial de l'employeur, qui y avait réservé à ses frais les chambres, auquel le vol avait été signalé et dont l'intervention avait évité un dépôt de plainte. (Soc., 8 juillet 2020, n° 18-18.317, publié sur un autre moyen).⁵

Commentant cet arrêt, le professeur Loiseau note que la chambre sociale n'avait jusqu'alors fait qu'une utilisation « sporadique » de ce rattachement d'un fait de la vie privée à la vie professionnelle justifiant un licenciement disciplinaire et écrit qu'on ne peut pas « vraiment parler d'une jurisprudence de la chambre sociale au sujet de ce qui se présente davantage comme un expédient occasionnel que comme une construction élaborée pour piloter le traitement des litiges ». Il ajoute que, « à la condition de donner du sens à la notion de fait se rattachant à la vie professionnelle », la solution dégagée par l'arrêt précité « pourrait opportunément remplacer le renvoi parfois artificiel à un manquement à une obligation découlant du contrat ». Il conclut son article en ces termes :

⁴ J. Mouly, *Fait de la vie personnelle : pas de licenciement disciplinaire*, JCP S 2011. 1230
On peut lire aussi le commentaire de P.H. Antonmattei, *Le licenciement pour trouble objectif*, Droit social 2012. 10

⁵ En plus des notes citées *infra*, on peut lire aussi les commentaires, critiques, de B. Dabosville, *Vie personnelle du salarié et droit disciplinaire : la forteresse menace ruine*, RDT 2020.611 ou P. Adam, *La protection de la vie personnelle du travail : le rattachement, ce « passe-muraille »*, RDT, 2021.186

Ce cas à part, il ne faudrait pas qu'un réaménagement des règles du licenciement autour de la notion de fait se rattachant à la vie professionnelle se solde par une réduction de la protection de la vie privée des salariés, ou soit instrumentalisé à cet effet. L'objectif n'est pas que le domaine du licenciement pour un fait commis dans le cadre de la vie personnelle gagne du terrain par rapport à celui de la protection de la vie privée. Il est de rationaliser les règles préservant les intérêts de l'entreprise lorsque ces intérêts sont affectés par le fait fautif du salarié, et ce dans un esprit d'équilibre, ou de balance des intérêts, avec les intérêts des salariés au respect de leur vie personnelle. Spécialement, s'il est concevable qu'un fait du salarié puisse être rattaché à sa vie professionnelle en raison de ses effets sur l'activité de l'entreprise, encore faut-il que les circonstances fassent ressortir un lien avec l'exécution de la relation de travail qui serait impactée. Il ne devrait pas suffire que le fait litigieux porte atteinte à l'image de l'entreprise. Dans ce dernier cas, c'est sur le terrain du trouble caractérisé au sein de l'entreprise – peu importe alors que le fait du salarié soit ou non fautif – qu'un licenciement pourrait être jugé fondé.⁶

Pour sa part, le professeur Mouly conclut son commentaire de ce même arrêt de la manière suivante :

En fin de compte, on peut redouter qu'une utilisation trop systématique de la notion de rattachement à la vie professionnelle soit un moyen pour les juges de réintroduire dans le champ du disciplinaire des licenciements en réalité fondés sur l'existence d'un trouble objectif dans l'entreprise. Le risque est patent lorsque, comme en l'espèce, la faute du salarié relève de sa vie personnelle et ne constitue pas un manquement aux obligations nées du contrat de travail. En réalité, la notion de rattachement à la vie professionnelle ne devrait plus aujourd'hui jouer qu'un rôle marginal, lorsqu'il s'agit, comme dans l'arrêt rapporté, de sauver des licenciements justifiés par un trouble objectif, mais que l'employeur a malencontreusement fondés sur la faute disciplinaire du salarié - et encore faudrait-il s'assurer que le salarié ne se trouve pas indûment privé de son droit au préavis et à l'indemnité de licenciement. C'est en tout cas ce rôle d'« expédient » (G. Loiseau, note préc.) que la Cour faisait jouer à cette notion de rattachement à la vie professionnelle depuis le revirement de 2011. Elle devrait à l'avenir y demeurer cantonnée.⁷

S'agissant plus spécialement de la question de la consommation de produits stupéfiants ou d'alcool, la chambre sociale avait admis que la conduite en état alcoolique d'un chauffeur poids lourds, commise en dehors du temps de travail et ayant entraîné une suspension du permis de conduire, puisse caractériser une faute disciplinaire (Soc., 2 décembre 2003, n° 01-43.227, Bull., n° 304). La chambre a abandonné cette jurisprudence pour juger désormais qu'un salarié, même affecté à la conduite d'un véhicule, ne peut pas être licencié pour motif disciplinaire du fait qu'il aurait, dans le cadre de sa vie personnelle, commis une infraction ayant entraîné la suspension de son permis de conduire :

⁶ G. Loiseau, *Le licenciement pour un fait se rattachant à la vie professionnelle*, JCP S 2020. 3011

⁷ J. Mouly, *Licenciement et vie privée : la réactivation de la notion de rattachement à la vie professionnelle ?*, Droit social 2020. 961

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 ; que le fait pour un salarié qui utilise un véhicule dans l'exercice de ses fonctions de commettre, dans le cadre de sa vie personnelle, une infraction entraînant la suspension ou le retrait de son permis de conduire ne saurait être regardé comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat de travail ;

Et attendu que la cour d'appel a relevé que le salarié s'était vu retirer son permis de conduire à la suite d'infractions au code de la route commises en dehors de l'exécution de son contrat de travail ; qu'il en résulte que son licenciement, dès lors qu'il a été prononcé pour motif disciplinaire, était dépourvu de cause réelle et sérieuse et que l'employeur était tenu de lui verser les salaires de la période de mise à pied et l'indemnité compensatrice de préavis ; que le moyen, inopérant en ses première et troisième branches, n'est pas fondé pour le surplus ;
Soc., 3 mai 2011, n° 09-67.464, Bull., n° 105

A l'inverse, elle a jugé qu'un salarié appartenant au « personnel critique de sécurité » pouvait être licencié pour motif disciplinaire faute pour lui d'avoir respecté les obligations prévues par son contrat de travail, faisant ainsi courir un risque aux passagers, dès lors qu'il avait consommé des drogues dures pendant ses escales entre deux vols et se trouvait sous l'influence de ces produits stupéfiants pendant l'exercice de ses fonctions (Soc., 27 mars 2012, n° 10-19.915, Bull., n° 106). La chambre sociale a aussi approuvé une cour d'appel ayant rattaché à la vie professionnelle une infraction de conduite sous l'empire d'un état alcoolique, en relevant qu'elle avait été commise par le salarié au volant d'un véhicule de fonction et au retour d'un salon professionnel où il s'était rendu sur instruction de l'employeur (Soc., 19 janvier 2022, n° 20-19.742).

■ Faits caractérisant un manquement à une obligation contractuelle

En dehors de l'hypothèse d'un tel rattachement à la vie professionnelle, la jurisprudence est donc fixée en ce sens 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 (Soc., 23 juin 2009, n° 07-45.256, Bull., n° 160 ; Soc., 3 mai 2011, n° 09-67.464, Bull., n° 105).

Le Conseil d'État adopte une jurisprudence identique en jugeant qu'un « agissement du salarié intervenu en dehors de son contrat de travail ne peut justifier un licenciement pour faute, sauf s'il traduit la méconnaissance par l'intéressé d'une obligation découlant de ce contrat » (CE, 4/5 SSR, 15 décembre 2010, Renault, n° 316856, au Recueil).⁸

Les arrêts retenant qu'un fait relevant de la vie personnelle d'un salarié peut, malgré cela, être sanctionné par son employeur relèvent le plus souvent un manquement à une obligation particulière du contrat de travail tel que, par exemple, un comportement contraire à un code interne de bonne conduite (Soc., 31 mars 2021, n° 19-23.144) ou un manquement à une obligation de sécurité :

⁸ Cf. : conclusions G. Dumortier, rapporteur public, RDT. 2011 p.99

Sommaire : Un motif tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement disciplinaire s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

Dès lors doit être approuvé l'arrêt qui relevant que le salarié appartenant au "personnel critique de sécurité" avait consommé des drogues dures pendant ses escales entre deux vols et qui se trouvant sous l'influence de produits stupéfiants pendant l'exercice de ses fonctions, n'avait pas respecté les obligations prévues par son contrat de travail et avait fait courir un risque aux passagers, en a déduit qu'il avait ainsi commis une faute grave justifiant la rupture immédiate de son contrat de travail.

Soc., 27 mars 2012, n° 10-19.915, Bull., n° 106

La chambre sociale a aussi retenu un manquement à une obligation particulière de loyauté et de probité, découlant des fonctions du salarié :

Mais attendu qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement disciplinaire s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ; qu'ayant relevé, sans encourir le grief de la deuxième branche du moyen, que la salariée s'était rendue complice d'un détournement de courrier en violation à la fois des procédures en vigueur à la Poste et du serment de probité qu'elle avait prêté, la cour d'appel a fait ressortir qu'elle n'avait pas respecté les obligations prévues par son contrat de travail ;

Soc., 24 octobre 2012, n° 11-22.462

Mais attendu que la cour d'appel, ayant relevé que les faits commis par la salariée en qualité d'allocataire de la caisse de Bourg-en-Bresse étaient ceux qu'elle était chargée de poursuivre dans ses fonctions de rédacteur de la caisse de Villefranche-sur-Saône qui la soumettaient à une obligation particulière de loyauté et de probité, a pu décider que le comportement de l'intéressée avait rendu impossible la poursuite du contrat de travail pendant la durée du préavis et constituait une faute grave ;

Soc., 25 février 2003, pourvoi n° 00-42.031, Bull., n° 66

Commentant ce dernier arrêt, le professeur Savatier écrit :

Pour faire apparaître une faute disciplinaire justifiant la sanction, il fallait mettre à la charge de la salariée la violation d'une obligation contractuelle. Comme on ne lui reprochait aucune faute dans l'exécution de son travail, la violation des obligations nées du contrat de travail ne pouvait porter que sur des devoirs étrangers à la prestation de travail. C'est pourquoi l'arrêt justifie la sanction disciplinaire par la violation d'une « obligation particulière de loyauté et de probité » résultant de la nature des fonctions confiées à la salariée.

Il ne s'agit pas de l'obligation de loyauté qui pèse sur tout salarié parce qu'il doit exécuter de bonne foi son contrat. Quant à la probité, tout employeur peut la souhaiter de la part de son personnel, mais il ne peut habituellement l'exiger que dans la vie professionnelle du salarié, et non dans sa vie personnelle.

Le manquement à l'obligation particulière de loyauté et de probité découverte dans le contrat n'était fautif qu'en raison de la nature des actes frauduleux commis par la salariée qui étaient semblables à ceux qu'elle était chargée de poursuivre dans ses fonctions. S'il s'était agi de déclarations fiscales minorant les revenus de l'intéressée pour la faire échapper à l'impôt ou en réduire le montant, il n'y aurait pas eu, semble-t-il, de manquement à l'obligation

particulière de loyauté et de probité résultant de la nature de ses fonctions. C'est parce qu'elle se livrait elle-même à une fraude aux prestations familiales subordonnées à des conditions de ressources alors qu'elle était chargée de réprimer ce type de fraude de la part d'allocataires relevant de la caisse dont elle était salariée, qu'elle avait commis une faute disciplinaire.

Il s'agit là de circonstances exceptionnelles qui ne remettent pas en cause le principe que les actes de la vie personnelle du salarié ne peuvent constituer des fautes disciplinaires. La portée de ce principe ne s'en trouve par moins réduite s'il peut être écarté, non seulement quand les actes imputés au salarié ont causé un trouble caractérisé au fonctionnement de l'entreprise, mais aussi quand on peut découvrir un rapport entre l'objet des fonctions et le type de probité que l'employeur peut attendre du salarié.⁹

Lorsque le juge retient qu'un fait de la vie personnelle du salarié constitue un manquement de sa part à une obligation découlant de son contrat de travail et justifie un licenciement de nature disciplinaire, il lui appartient de caractériser ce manquement aux obligations contractuelles (Soc., 23 juin 2021, n° 19-21.651¹⁰).

☞ **En l'espèce**, la cour d'appel a retenu, d'une part, que les faits reprochés au salarié ne se rattachaient pas à sa vie professionnelle du seul fait qu'il avait fait état de sa profession lors du contrôle, et, d'autre part, qu'ils ne constituaient pas un manquement à une obligation contractuelle dès lors que le contrat de travail interdit la prise de stupéfiants avant ou pendant le service mais pas après.

Contrairement à ce que soutient la RATP les faits reprochés au salarié même accompagnés d'un comportement peu respectueux envers les services de police - étant rappelé que le délit d'outrage n'a pas été constaté en l'espèce - ne se rattachent pas suffisamment à la vie professionnelle pour lui permettre de retenir une faute disciplinaire dès lors que le simple fait de signaler sa profession et son appartenance à la RATP n'est qu'une réponse à la question de la profession qui aurait nécessairement été posée par le service interpellateur et l'annexe du contrat de travail invoqué par l'employeur s'il interdit la prise de stupéfiants avant ou pendant le service ne l'interdit pas après, étant observé que le contrôle a eu lieu après le service de M. [T] [X] et que la prise de stupéfiant n'a pas en l'espèce été caractérisée, les tests s'étant révélés négatifs.

Par ailleurs, la RATP n'est pas en mesure de justifier du trouble objectif qui aurait été causé à l'entreprise aucun élément n'étant communiqué en ce sens.

Dans ses conclusions, l'employeur faisait valoir que les faits ne relevaient plus de la vie privée du salarié mais de sa vie professionnelle dès lors qu'il s'était revendiqué de la RATP lors de son interpellation.¹¹ Il ajoutait que le salarié avait en outre méconnu ses engagements contractuels sur les états d'ébriété et d'addiction, ayant notamment reconnu avoir consommé des produits stupéfiants.¹²

⁹ J. Savatier, *Portée de l'immunité disciplinaire du salarié pour les actes de sa vie personnelle*, Droit social 2003. 625

¹⁰ Commenté par : P. Adam, *Le nu, l'église et la photographie*, Rev. trav. 2021. 652

¹¹ Conclusions de l'employeur, prod. n° 2, p. 7

¹² Conclusions de l'employeur, prod. n° 2, p. 7 et 8

Le mémoire ampliatif indique à ce propos que l'annexe I du contrat de travail, signée par le salarié, prévoit :

Article 1 – Engagement du salarié sur les états d'ébriété et d'addiction

Dans le souci d'assurer la sécurité collective, et, compte tenu des conséquences graves d'un état d'ivresse pour le personnel affecté à un emploi de conduite, il est rappelé à M. [T] [X] que l'agent ne doit pas consommer d'alcool avant et pendant l'exercice de ses fonctions professionnelles. Les principes de fonctionnement du local auto contrôle vous ont été présentés.

*De même, compte tenu des conséquences graves engendrées par la consommation des produits stupéfiants pour le personnel de conduite, il est rappelé à M. [T] [X] que l'agent ne doit pas consommer de drogue avant et pendant l'exercice de ses fonctions professionnelles.*¹³

Il ajoute que, selon l'article 6 du chapitre 1 du règlement intérieur du département Bus de la RATP, « il est interdit (...) de pénétrer sur les lieux de travail et d'accomplir son activité professionnelle sous l'influence de l'alcool ou de stupéfiants ».

Il souligne que la RATP, en charge d'un service public, est tenue à une obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de ses voyageurs et à une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés de sorte que la consommation de produits stupéfiants, qui affecte la vigilance et les capacités de conduite, est incompatible avec l'exercice des fonctions de machiniste-receveur.

** Première branche*

Contrairement à ce qu'invoque la première branche du moyen, l'employeur n'avait pas soutenu que les faits se rattachaient à la vie professionnelle du salarié au motif que la consommation de produits stupéfiants est incompatible avec les fonctions de conducteur de bus mais uniquement du fait qu'il avait stationné son véhicule à proximité du siège sociale de l'entreprise et s'était prévalu de son appartenant à cette dernière lors du contrôle. Il ajoutait ensuite que les faits constituaient aussi un manquement aux obligations contractuelles du salarié en raison de la violation des dispositions de la clause contractuelle et du règlement intérieur prohibant la consommation de produits stupéfiants avant et pendant le service.

D'abord, ayant relevé que les faits reprochés au salarié étaient intervenus en dehors du temps et du lieu du travail, la cour d'appel en a exactement déduit qu'ils relevaient de la vie personnelle du salarié et ne pouvaient pas être rattachés à sa vie professionnelle au seul motif qu'il avait signalé, lors des opérations de contrôle, sa profession et son appartenance à la RATP.

Ensuite, ayant constaté, d'une part, que le contrat de travail interdisait, pour des raisons de sécurité, la prise de produits stupéfiants avant ou pendant le service mais pas après celui-ci et, d'autre part, que le contrôle de police était intervenu après le service du salarié, la cour d'appel en a exactement déduit que les faits reprochés au salarié ne caractérisaient aucun manquement à l'une de ses obligations contractuelles.

Elle a ainsi légalement justifié sa décision et la première branche du moyen pourrait donc faire l'objet d'un rejet non spécialement justifié.

¹³ Contrat de travail et annexe, prod. n° 4, p. 3

Au surplus, il convient d'observer que l'arrêt ne constate pas que le salarié avait consommé des produits stupéfiants mais retient au contraire que cela n'est pas établi.

** Deuxième branche*

Cette branche critique un motif surabondant dès lors que la cour d'appel a retenu que les faits, relevant de la vie personnelle du salarié, d'une part, ne pouvaient pas être rattachés à sa vie professionnelle et, d'autre part, ne caractérisaient pas un manquement à ses obligations contractuelles, de sorte qu'ils ne pouvaient pas fonder un licenciement disciplinaire.

La cour d'appel, qui n'était pas tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, n'avait donc pas à répondre à un argument inopérant dès lors que la réalité ou non de la consommation de produits stupéfiants par le salarié au cours de sa vie personnelle n'était pas de nature à modifier la solution du litige.

La deuxième branche pourrait donc faire l'objet d'un rejet non spécialement justifié.

** Troisième branche*

La troisième branche du moyen est inopérante : ayant d'abord constaté que l'employeur avait énoncé dans la lettre de licenciement que les faits qu'il reprochait au salarié étaient constitutifs d'une faute grave puis ayant ensuite jugé que ces mêmes faits relevaient de la vie personnelle du salarié, sans pouvoir se rattacher à sa vie professionnelle ni caractériser un manquement aux obligations résultant du contrat de travail, de sorte qu'ils ne pouvaient pas caractériser une faute disciplinaire, la cour d'appel n'aurait pas pu retenir que ces mêmes faits étaient de nature à justifier, en raison d'un trouble objectif provoqué dans l'entreprise, le licenciement prononcé à titre disciplinaire par l'employeur.

La troisième branche pourrait donc faire l'objet d'un rejet non spécialement justifié.

4.2 Licenciement et atteinte à une liberté fondamentale (second moyen)

La loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 a prévu que l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement n'entraîne pas sa nullité mais ouvre droit, à défaut d'accord des parties pour une réintégration, à des dommages-intérêts. La chambre sociale en a déduit que, la rupture irrégulière du contrat de travail n'ouvrant droit qu'à des réparations de nature indemnitaire, le juge ne peut pas annuler un tel licenciement sauf si une disposition légale le prévoit expressément ou en cas de violation d'une liberté fondamentale (Soc., 13 mars 2001, n° 99-45.735, Bull., n° 87).

L'article L. 1235-3 du code du travail, issu de l'ordonnance n° [2017-1387](#) du 22 septembre 2017, encadre l'indemnité mise à la charge de l'employeur en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. L'article L. 1235-3-1 du code du travail exclut du champ d'application de ce texte les licenciements entachés de l'une des nullités qu'il énumère, conférant à cette occasion une valeur législative à la règle selon laquelle est nul le licenciement portant atteinte à une liberté fondamentale :

L'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le

juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Les nullités mentionnées au premier alinéa sont celles qui sont afférentes à :

1° La violation d'une liberté fondamentale ;

2° Des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4 ;

3° Un licenciement discriminatoire dans les conditions mentionnées aux articles L. 1132-4 et L. 1134-4 ;

4° Un licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3, ou à une dénonciation de crimes et délits ;

5° Un licenciement d'un salarié protégé mentionné aux articles L. 2411-1 et L. 2412-1 en raison de l'exercice de son mandat ;

6° Un licenciement d'un salarié en méconnaissance des protections mentionnées aux articles L. 1225-71¹⁴ et L. 1226-13¹⁵. »

Statuant, par un arrêt du 11 mai 2022 (Soc., 11 mai 2022, n° 21-14.490, publié), sur l'application de ces textes, la chambre sociale a rappelé que la qualification de liberté fondamentale avait été reconnue à la liberté syndicale, en vertu de l'alinéa 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (Soc., 9 juillet 2014, n° 13-16.434, Bull., n° 186), au droit de grève protégé par l'alinéa 7 du même Préambule (Soc., 25 novembre 2015, n° 14-20.527, Bull., n° 236), au droit à la protection de la santé visé par l'alinéa 11 du même Préambule (Soc., 11 juillet 2012, n° 10-15.905, Bull., n° 218), au principe d'égalité des droits entre l'homme et la femme institué à l'alinéa 3 du même Préambule (Soc., 29 janvier 2020, n° 18-21.862, publié), au droit à un recours juridictionnel en vertu de l'article 16 de la Déclaration de 1789 (Soc., 21 novembre 2018, n° 17-11.122, publié), à la liberté d'expression, protégée par l'article 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (Soc., 30 juin 2016, n° 15-10.557, Bull., n° 140).

Lorsqu'il est retenu que la rupture du contrat de travail est ainsi intervenue en violation d'une liberté fondamentale, la nullité du licenciement qui en résulte permet au salarié d'obtenir sa réintégration et, s'agissant de l'évaluation du préjudice, le maintien forfaitaire de la rémunération qu'il aurait dû percevoir durant la période d'éviction, sans déduction des revenus de remplacement.

Comme le souligne la doctrine, cette notion de liberté fondamentale est difficile à cerner.¹⁶

Le professeur Favoreu en propose une définition simple :

Les droits et libertés fondamentaux désignent donc tout simplement les droits et libertés protégés par des normes constitutionnelles ou (et) européennes et internationales. Ni plus ni moins. Donc tous les droits et libertés bénéficiant d'une protection constitutionnelle ou (et) internationale (ou européenne) sont des droits fondamentaux quel que soit leur degré de « fondamentalité ». (...) Toutes les

¹⁴ grossesse et maternité, congés parental, pour maladie d'un enfant, d'adoption ou de paternité

¹⁵ accident du travail et maladie professionnelle

¹⁶ **B. Bossu**, *Regards sur la notion de « libertés fondamentales »*, RJS 2021, 755 ; **P. Adam**, *Droits fondamentaux et droit du travail : derrière le brouillard*, Droit social 2019 p. 506 ; **S. Robin-Olivier**, *Sur quelques usages récents des droits et libertés fondamentaux*, Droit social 2019 p. 509

*libertés constitutionnelles ou internationales reconnues sont fondamentales. Il n'y a pas de distinction à faire selon que telle ou telle liberté serait plus fondamentale que d'autres dès lors que ces libertés sont protégées constitutionnellement ou internationalement.*¹⁷

Le Conseil d'Etat a pour sa part établi une [liste](#) de 39 libertés fondamentales reconnues par le juge des référés-libertés depuis 2001 pour l'application de l'article [L. 521-2](#) du code de justice administrative.

La chambre sociale en fait une interprétation plus sélective et ne promeut pas au rang de liberté fondamentale toutes les libertés ou tous les droits sociaux fondamentaux comme l'illustre, par exemple, l'arrêt reconnaissant au salarié la liberté de se vêtir mais précisant que celle-ci « n'entre pas dans la catégorie des libertés fondamentales » (Soc., 28 mai 2003, n° 02-40.273, Bull., n° 178).

Selon sa jurisprudence, régulièrement critiquée sur ce point¹⁸, seule la violation d'une liberté fondamentale constitutionnellement garantie justifie la non-déductibilité des revenus de remplacement des sommes dues par l'employeur en cas de réintégration d'un salarié consécutive à un licenciement nul.

A cet égard, des arrêts récents ont précisé que ne constituent pas une telle liberté fondamentale, de nature à justifier la non-déduction des revenus de remplacement, la prohibition des discriminations en raison de l'âge (Soc., 15 novembre 2017, n° 16-14.281, Bull., n° 193) ou l'exercice d'un mandat d'élu local (Soc., 8 mars 2023, n° 20-18.507). La chambre sociale a aussi jugé que le droit à l'emploi ne constitue pas une liberté fondamentale qui justifierait la poursuite du contrat de travail au terme de la mission de travail temporaire en cas d'action en requalification en contrat à durée indéterminée (Soc., 21 septembre 2017, n° 16-20.270, Bull., n° 163).

Le doyen Huglo rappelle que la jurisprudence excluant la déduction des revenus de remplacement de l'indemnité d'éviction est née de la volonté de distinguer le sort des salariés protégés licencié sans aucune autorisation de l'inspecteur du travail de celui des salariés licenciés en vertu d'une autorisation ultérieurement annulée. Rapprochant les arrêts précités des 21 septembre et 15 novembre 2017 (Soc., 15 novembre 2017, n° 16-14.281 et Soc., 21 septembre 2017, n° 16-20.270), il propose une définition fonctionnelle de la notion de liberté fondamentale :

Ce rapprochement permet d'en conclure que la notion de liberté fondamentale est quasiment fonctionnelle. Existe-t-elle en elle-même ? N'est-elle pas fonction de la règle qui en est déduite par la Haute juridiction par voie de conséquence ? La Cour a ainsi reconnu la nullité du licenciement du lanceur d'alerte, en référence à la liberté d'expression (Soc., 30 juin 2016, n° 15-10. 557) alors même qu'elle refuse, sur le fondement de cette même liberté d'expression, comme il a été dit, l'application de la règle de non-déductibilité. Nullité de la clause de non-concurrence sans contrepartie comme portant atteinte à la liberté fondamentale d'exercer une activité professionnelle (v. not. Soc., 27 févr. 2007, n° 05-44.984), nullité du licenciement emportant droit à réintégration et

¹⁷ L. Favoreu, *Droit constitutionnel. Précis Dalloz* 2019, p. 930

¹⁸ Pour un exemple récent, cf. : J. Mouly, *Nullité du licenciement, réintégration et déductibilité des revenus de remplacement : le cas du salarié élu local ou l'entêtement de la Cour de cassation*, *Droit social* 2023, p. 458

compétence du juge des référés (pour le droit au juge : Soc., 16 mars 2016, n° 14-23.589 ; 3 févr. 2016, n° 14-18.600 ; 18 déc. 2013, n° 13-10.908 ; pour la liberté de témoigner : 29 oct. 2013, n° 12-22.447 , ou de se défendre en justice : 28 mars 2006, n° 04-41.695), non-déductibilité des revenus de remplacement, les fonctions de la notion de liberté fondamentale sont multiples et ses contours dès lors incertains. Dans nos sociétés complexes, la séduction de la simplicité nous est-elle encore accessible ?¹⁹

☞ **Le droit au respect de la vie privée**, affirmé par l'article 9 du code civil et protégé par l'article 226-1 du code pénal, est aussi garanti par des normes supérieures telles que l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme.

Selon l'article 7 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de ses communications.

Le Conseil constitutionnel a consacré l'autonomie constitutionnelle du droit au respect de la vie privée pour l'ériger en un « droit fondamental autonome à part entière »²⁰ par trois décisions rendues en 1999, ensuite confirmées à plusieurs reprises²¹, rattachant le droit au respect de la vie privée à l'article 2 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 dès lors que « la liberté proclamée par l'article 2 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen implique le droit au respect de la vie privée ».

Pour sa part, l'article L. 1121-1 du code du travail dispose : « 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. »

La chambre sociale en déduit que le salarié a droit, même au temps et au lieu du travail, au respect de l'intimité de sa vie privée, notamment le secret des correspondances, qu'elle qualifie de liberté fondamentale :

Le salarié a droit, même au temps et au lieu du travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; celle-ci implique en particulier le secret des correspondances. L'employeur ne peut dès lors sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance du contenu des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ce, même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur.
Soc., 2 octobre 2001, n° 99-42.942, Bull., n° 291

Il résulte des articles 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du Code civil, 9 du nouveau Code de procédure civile et L. 120-2 du Code du travail que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée, laquelle

¹⁹ J.G. Huglo, *Qu'est-ce qu'une liberté fondamentale au sens de la Chambre sociale ?*, Revue de droit du travail 2018 p. 346

²⁰ Cf. *Droit des libertés fondamentales*, Dalloz, 8^e éd., n° 263 s.

²¹ Conseil constitutionnel, décisions n° [99-416](#) DC du 23 juillet 1999, §44 ; n° [99-419](#) DC du 9 novembre 1999, § 73 et n° [99-422](#) DC du 21 décembre 1999, § 52 puis, par exemple : n° [2023-850](#) DC du 17 mai 2023 § 5

implique en particulier le secret des correspondances, en sorte que l'employeur ne peut, sans violation de cette liberté fondamentale, prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur
Soc., 12 octobre 2004, n° 02-40.392, Bull., n° 245

Lorsqu'il érige le droit au respect de la vie privée en liberté fondamentale, le Conseil constitutionnel envisage classiquement la nécessité de protéger chaque individu contre les intrusions, publiques ou privées, au sein de sa sphère d'intimité et tout spécialement à l'intérieur de son domicile. La Cour européenne des droits de l'homme a développé une conception extensive de la notion de vie privée :

La Cour ne juge ni possible ni nécessaire de chercher à définir de manière exhaustive la notion de « vie privée ». Il serait toutefois trop restrictif de la limiter à un « cercle intime » où chacun peut mener sa vie personnelle à sa guise et d'en écarter entièrement le monde extérieur à ce cercle. Le respect de la vie privée doit aussi englober, dans une certaine mesure, le droit pour l'individu de nouer et développer des relations avec ses semblables. Il paraît, en outre, n'y avoir aucune raison de principe de considérer cette manière de comprendre la notion de « vie privée » comme excluant les activités professionnelles ou commerciales: après tout, c'est dans leur travail que la majorité des gens ont beaucoup, voire le maximum d'occasions de resserrer leurs liens avec le monde extérieur. Un fait, souligné par la Commission, le confirme : dans les occupations de quelqu'un, on ne peut pas toujours démêler ce qui relève du domaine professionnel de ce qui en sort.²²

Ainsi, l'article 8 garantit un droit à la « vie privée » au sens large, qui comprend le droit de mener une « vie privée sociale », à savoir la possibilité pour l'individu de développer son identité sociale. Sous cet aspect, ledit droit consacre la possibilité d'aller vers les autres afin de nouer et de développer des relations avec ses semblables. (...) La Cour considère que la notion de « vie privée » peut inclure les activités professionnelles ou les activités qui ont lieu dans un contexte public.²³

Cette conception plus extensive a aussi été adoptée par la chambre sociale de la Cour de cassation comme l'explique le doyen Waquet :

L'emploi de l'expression : « vie personnelle du salarié » a débuté en 1997 avec l'arrêt Arnoux qui proclame que « les agissements du salarié dans sa vie personnelle (ne sont) pas constitutifs d'une cause de licenciement »²⁴. Deux points méritent d'être précisés : l'étendue de la vie personnelle ; sa relation avec la vie privée.

a) L'étendue de la vie personnelle

²² CEDH, 16 décembre 1992, Niemietz c/ Allemagne, req. n° [13710/88](#), § 29

²³ CEDH, 5 septembre 2017, Barbulescu c/ Roumanie, req. n° [61496/08](#), § 70 et 71

²⁴ Soc., 14 mai 1997, n° 94-45.473, Bull., n° 175

Échappant à la limitation de la vie extra-professionnelle, la vie personnelle concerne aussi bien les relations du salarié avec l'entreprise pendant le temps du travail et dans les locaux professionnels, que les périodes où le salarié se trouve chez lui ou plus largement en dehors de l'exécution de son travail.

À titre d'exemples de la première catégorie, on peut évoquer l'aspect physique du salarié au travail (cheveux, barbe), son habillement, ses rapports d'amitié avec des collègues, les affaires qu'il range dans son armoire personnelle ou dans un tiroir de son bureau, etc.

Dans la deuxième catégorie, on trouvera non seulement les faits se situant hors du temps normal de travail, mais aussi les comportements du salarié pendant la suspension du contrat de travail, que celle-ci résulte de la maladie ou d'un accident du travail, ou d'une grève.

b) Vie personnelle et vie privée

La vie personnelle n'abolit pas la protection spéciale et renforcée de la vie privée. Ramenée à ses véritables limites, la vie privée apparaît comme le donjon de la vie professionnelle, comme un sanctuaire particulièrement protégé.

Tel est le sens qu'il faut donner à l'emploi de l'expression « vie privée » dans les arrêts Nikon et Abram du 2 octobre 2001²⁵. Dans la première espèce, il s'agissait du secret des correspondances. Or celui-ci appartient par nature à la sphère de l'intimité de la vie privée, et il fait l'objet d'une protection pénale. (...) Quant à l'arrêt Abram, il concerne la protection du domicile du salarié, autre élément fondamental de l'intimité de la vie privée. Si la vie privée est ainsi maintenue, c'est à titre d'élément de la vie personnelle, élément important, mais élément quand même.

Le doyen Waquet poursuit cet article en exposant que la question de savoir comment cette vie personnelle s'inscrit parmi les droits des personnes et libertés individuelles et collectives défendus par l'article L. 1121-1 du code du travail n'est pas tranchée. Il propose deux hypothèses :

1. Dans une première approche, on pourrait considérer que ce mécanisme juridique de la « vie personnelle » constitue en soi un droit du travailleur salarié, une des libertés qui lui est reconnue.

En faveur de cette thèse, on peut faire valoir au moins deux arguments. D'abord la « vie privée » - coeur de la vie personnelle - est reconnue par les publicistes comme une liberté publique autonome. (...) La vie personnelle, qui est l'extension du régime de la vie privée, n'est-elle pas une de ces libertés civiles, dont certains auteurs reconnaissent l'existence, et qui serait propre aux travailleurs salariés ? Ensuite la vie personnelle pourrait, sinon s'identifier, du moins se rattacher à la liberté individuelle, définie par le Conseil constitutionnel comme un principe fondamental reconnu par les lois de la République. (...)

2. Une autre analyse est possible

La vie personnelle regrouperait une série d'actes et de comportements pouvant se rattacher à tel ou tel droit de la personne ou à telle ou telle liberté, sans qu'il soit nécessaire de l'identifier à chaque fois. L'exemple récent du salarié qui portait un bermuda est, à cet égard, symptomatique. À quelle liberté précise se rattache le droit pour chacun d'adopter une apparence et de se vêtir à sa guise ? Est-ce à la liberté d'aller et venir, ou à la liberté d'expression ? Ce qui est certain, c'est que cette liberté existe et que, dans les relations de travail, la notion de vie personnelle constitue un cadre d'accueil qui permet de désigner une liberté de

²⁵ Soc., 2 octobre 2001, n° 99.42.942, et n° 99-42.727, Bull., n° 291 et 292

*comportement général, sans avoir à la rattacher à une liberté ou à un droit catalogué. (...)*²⁶

Dans leur manuel de droit du travail, les professeurs Auzero, Baugard et Dockès consacrent un chapitre aux droits fondamentaux et réservent un traitement particulier au droit à la vie personnelle dans lequel ils notent qu'un « acte de la vie personnelle échappe par définition au pouvoir de l'employeur et que, par conséquent, il ne peut permettre de fonder une sanction ou un licenciement disciplinaire. Pareil licenciement, attentatoire au droit à la vie personnelle, pourrait, par conséquent, être annulé ».²⁷

☞ **En l'espèce**, pour prononcer la nullité du licenciement, l'arrêt retient :

Il est constant que le droit au respect de la vie privée est une liberté fondamentale protégée par l'article 12 de la déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948, l'article 8 de la convention européenne des droits de l'homme du 4 novembre 1958 et l'article 9 du code civil. L'article L. 1121-1 du code du travail précise quant à lui que « 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 proportionné au but recherché. »

La liberté fondamentale est celle dont la violation si elle n'est pas justifiée conformément au principe de l'article L. 1121-1 du code du travail est sanctionnée par la nullité de la mesure prise même en l'absence de disposition spécifique prévoyant cette sanction.

(...)

La cour considère en conséquence que le licenciement est nul en raison de l'atteinte portée au droit fondamental de l'intéressé à sa vie privée, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres moyens soutenus à l'appui de cette demande. Le jugement est donc infirmé en ce qu'il a débouté M. [T] [X] de ce chef de demande.

☞ Le mémoire en défense soutient que la critique formulée par le moyen est irrecevable car, pour s'opposer à la demande du salarié tendant à voir prononcer la nullité du licenciement, la RATP avait fait valoir que la nullité n'était pas encourue faute de texte la prévoyant en cas de violation du secret professionnel ou de l'instruction mais ne s'était pas prévalu d'un tel défaut de texte en ce qui concerne l'atteinte au respect de la vie privée. Il ajoute que, s'agissant de cette dernière, la RATP avait soutenu que les faits ne relevaient pas de la vie privée du salarié mais de sa vie professionnelle sans invoquer un défaut de texte ou l'absence de méconnaissance d'une liberté fondamentale.

Il soutient donc que, l'employeur ne peut, sans se contredire et en manquant de cohérence procédurale, se prévaloir de l'absence de texte prévoyant la nullité du licenciement ou d'un défaut de violation d'une liberté fondamentale, cette critique étant incompatible avec la thèse développée dans ses conclusions d'appel ainsi que nouvelle et mélangée de fait et de droit.

²⁶ P. Waquet, *la vie personnelle du salarié*, Droit social 2004, p. 23

²⁷ Droit du travail, Précis Dalloz, 33^e ed. N° 771

L'employeur indique à ce propos qu'il avait soutenu devant la cour d'appel, comme le constate l'arrêt, que « la sanction encourue ne serait pas la nullité du licenciement mais l'absence de cause réelle et sérieuse, que la protection de la vie privée ne s'étend pas au comportement d'un individu dans le cadre d'un contrôle de police justifié par la découverte d'un sac contenant du cannabis ».

Il renvoie aux conclusions de l'employeur devant la cour d'appel :

En sixième lieu, la Cour de cassation a précisé que si le licenciement prononcé pour sanctionner des agissements du salarié relevant de sa vie personnelle peut éventuellement être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse, il ne peut en aucun cas encourir la nullité (Cass. Soc. 14 mai 1997, n° 94-45473 ; Cass. Soc. 21 décembre 2006, n° 05-41140 ; Cass. Soc. 3 mai 2011, n° 09-67464).

En septième lieu, si les juges ont pu estimer que le droit au respect de la vie privée s'appliquait aux correspondances, à la vie sentimentale, à la vie familiale, à la santé et au domicile, ils n'ont pas appliqué ce droit aux propos et comportement d'un individu dans le cadre d'un contrôle de Police judiciaire, au demeurant justifié puisqu'un sac de cannabis avait été retrouvé dans le véhicule de M. [T] [X] et qu'un passager avait reconnu avoir consommé du cannabis. Il ne peut être soutenu que la communication à la RATP du rapport d'un lieutenant de Police - afin d'alerter l'Entreprise en charge d'un service public de transport en commun des déclarations inquiétantes tenues par l'un de ses agents, M. [T] [X], dans le cadre d'une interpellation, qui étaient de nature à mettre en danger la sécurité des voyageurs de la Régie - porterait atteinte à son droit au respect de sa vie privée.

En tout état de cause, l'appelant ne justifie d'aucun texte ni d'aucune jurisprudence appliquant le droit au respect de la vie privée aux propos et comportement d'individus lors de contrôle de Police.²⁸

Il soutient que le moyen n'est donc pas nouveau et que, en tout état de cause, il s'agit d'une critique de pur droit qui n'implique l'appréciation d'aucun fait qui n'aurait pas déjà été examiné par les juges du fond.

☞ Sur le fond, le mémoire ampliatif fait valoir que la nullité du licenciement n'est encourue que s'il est démontré une atteinte à une liberté fondamentale, c'est-à-dire à une liberté garantie soit par la Constitution, soit par une norme internationale et que toutes les dimensions de la vie personnelle du salarié ne relèvent pas de « l'intimité de la vie privée » dont la protection est garantie par les articles 9 du code civil et 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Il souligne qu'aucune confusion ne doit être faite entre, d'une part, le concept de vie privée, droit fondamental protégeant « la sphère de chaque existence dans laquelle, nul ne peut s'immiscer sans y être convié » au sens de l'article 9 du code civil et de l'article 8 de la CEDH et, d'autre part, le concept de vie personnelle, beaucoup plus large puisqu'il vise tous les comportements du salarié qui sont sans rapport avec l'exécution du contrat de travail et qui englobe ainsi des comportements insusceptibles de se rattacher à la notion de vie privée.

²⁸ Conclusions de l'employeur, prod. n° 2, p. 9

Il en résulte qu'un comportement du salarié sans rapport avec l'exécution de son contrat de travail, s'il relève de la vie personnelle du salarié et n'est pas susceptible de constituer une faute, ne relève pas nécessairement de sa vie privée. En conséquence, un licenciement qui serait motivé par un fait de la vie personnelle n'est pas nécessairement attentatoire à la vie privée et n'est donc pas nécessairement susceptible de donner lieu à l'annulation du licenciement s'il s'avère injustifié.

Il soutient que des faits de détention ou de consommation de produits stupéfiants, s'ils relèvent de la vie personnelle du salarié, ne relèvent pas nécessairement de sa vie privée, au même titre qu'un licenciement fondé sur une condamnation pénale prononcée publiquement pour des faits étrangers au contrat de travail (Soc., 29 septembre 2014, n° 13-18.344) de sorte que, conformément à la jurisprudence de la chambre sociale, le licenciement fondé sur un tel fait doit être déclaré sans cause réelle et sérieuse, lorsqu'il n'est pas justifié, mais n'encourt pas la nullité.

Le mémoire en défense soutient que le droit de tout individu au respect de sa vie privée constitue un droit fondamental tant dans l'ordre juridique international que national dont la violation entraîne la nullité du licenciement sans qu'une distinction byzantine entre la notion de vie privée et celle de vie personnelle permette d'y échapper en privant alors le salarié de la protection qui s'impose.



RAPPORT COMPLÉMENTAIRE DE M. BARINCOU, CONSEILLER

Ce dossier, examiné à l'audience de formation restreinte du 13 février 2024, a été renvoyé en formation de section pour que la chambre se prononce sur la question, posée par le second moyen : le licenciement d'un salarié encourt-il la nullité lorsqu'il a été prononcé, à titre disciplinaire, pour un fait de la vie personnelle ou de la vie privée du salarié, en raison de l'atteinte ainsi portée à l'intimité de la vie privée ?

La chambre sociale ne s'est effectivement encore jamais prononcée sur cette question.