

Quand un directeur RH cache sa relation sentimentale avec une représentante syndicale...



© 2024 Les Echos Publishing

Un salarié ne peut pas, en principe, faire l'objet d'un licenciement disciplinaire en raison d'un motif tiré de sa vie personnelle, sauf s'il constitue un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail.

Ainsi, dans une affaire récente, un employeur avait licencié pour faute grave un salarié occupant un poste de direction au motif qu'il lui avait caché la relation amoureuse qu'il entretenait avec une salariée exerçant des mandats syndicaux et de représentation du personnel dans l'entreprise. Estimant que cette relation relevait de sa vie privée, le salarié avait contesté son licenciement en justice.

Mais la Cour de cassation a confirmé son licenciement. En effet, elle a relevé que le salarié était chargé de la gestion des ressources humaines, qu'il avait reçu plusieurs délégations de pouvoirs de son employeur en matière d'hygiène, de sécurité et d'organisation du travail en plus de présider, à sa place et de manière permanente, les institutions représentatives du personnel. Or, il avait caché à son employeur une relation amoureuse de plusieurs années avec une salariée, titulaire de mandats de représentation syndicale et de représentation du personnel, qui s'était investie dans des mouvements de grève et d'occupation d'un établissement de

l'entreprise, qui avait contesté la mise en œuvre d'un projet de réduction d'effectifs et qui avait participé à plusieurs réunions présidées par le salarié licencié et au cours desquelles des sujets sensibles relatifs à des plans sociaux avaient été discutés.

Pour la Cour de cassation, en cachant à son employeur cette relation qui était en rapport avec ses fonctions professionnelles et de nature à en affecter le bon exercice, le salarié avait manqué à son obligation de loyauté. Dès lors, l'employeur pouvait le licencier pour faute grave.

[Cassation, sociale, 29 mai 2024, n° 22-16218](#)

© 2024 Les Echos Publishing