

Vie personnelle du salarié et licenciement : attention prudence !



© 2024 Les Echos Publishing

Les employeurs peuvent prononcer des sanctions disciplinaires (avertissement, mise à pied, licenciement...) à l'encontre des salariés qui commettent des fautes à l'occasion de leur travail (injures envers l'employeur, vol de biens appartenant à l'entreprise, absences injustifiées, non-respect des règles de sécurité, etc.).

En revanche, les agissements d'un salarié dans le cadre de sa vie personnelle, soit en dehors du temps et du lieu du travail, ne peuvent pas être sanctionnés par son employeur. Deux exceptions toutefois à ce principe : lorsque ces agissements se rattachent à la vie professionnelle du salarié ou qu'ils constituent un manquement aux obligations découlant de son contrat de travail (obligation de loyauté, obligation de sécurité...).

Dans une affaire récente, un conducteur de bus de la RATP avait été contrôlé par des policiers après sa journée de travail en raison d'un stationnement irrégulier avec son véhicule personnel. À l'occasion de ce contrôle, les forces de l'ordre avaient découvert que le salarié détenait un sac de résine de cannabis. Les policiers ayant transmis leur rapport à la RATP, le salarié avait été licencié pour faute grave en raison de « 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 ». Un licenciement que le salarié avait contesté en justice.

Saisie du litige, la Cour de cassation a déclaré ce licenciement sans cause réelle et sérieuse. En effet, pour les juges, les faits reprochés au salarié relevaient de sa vie personnelle puisque s'étant produits en dehors du temps et du lieu de travail. Or, même si le salarié était garé à proximité du siège social de son employeur et avait indiqué aux policiers travailler à la RATP, ces faits ne se rattachaient pas à sa vie professionnelle. Ils ne constituaient pas non plus un manquement aux obligations découlant de son contrat de travail puisque ce contrat interdisait la prise de stupéfiants avant ou pendant le service mais pas après, et ce d'autant plus que la prise de stupéfiants par le salarié n'était pas avérée.

[Cassation sociale, 25 septembre 2024, n° 22-20672](#)

© 2024 Les Echos Publishing