

LA VIE PERSONNELLE DU SALARIE

Le salarié a-t-il droit à une vie personnelle dans et hors l'entreprise ?

La vie personnelle du salarié est t'elle absolument indépendante de sa vie professionnelle ou trouve t'elle ses limites lorsqu'elle se heurte au pouvoir de direction ou entre en contradiction avec les intérêts de l'entreprise qui l'emploie ?

L'article L1121-1 du CT (ancien article L120-2) instaure une protection générale : 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.

Trois arrêts importants ont renforcé la protection du salarié.

* L'arrêt dit du sacristain homosexuel de Saint Nicolas de Chardonnet (Cass. Soc. 17.04.91, n°90-42.636) : l'association Fraternité Saint-Pie X a engagé le 1er février 1985 un aide-sacristain à la paroisse de Saint-Nicolas-du-Chardonnet et a procédé à son licenciement après avoir appris son homosexualité estimant que celui-ci ne pouvait être maintenu dans ses fonctions en raison de ses moeurs contraires aux principes de l'Eglise catholique.

La Cour d'Appel avait retenu que l'homosexualité étant condamnée depuis toujours par l'Eglise catholique, cette méconnaissance délibérée par le salarié de ses obligations existait indépendamment du scandale qu'un tel comportement était susceptible de provoquer.

La Cour de cassation a cassé cet arrêt au motif que la Cour d'Appel s'était bornée à mettre en cause les moeurs du salarié sans avoir constaté d'agissements de ce dernier ayant créé un trouble caractérisé au sein de l'association.

* L'arrêt dit Léger (Cass Soc. 20.11.91, n°89-44.605) : un agent de surveillance engagé par une entreprise de gardiennage a été interpellé par le service d'ordre du centre commercial Continent, client de la société employeur, alors qu'il venait de voler un certain nombre de marchandises. La Société l'a licencié pour faute grave.

La Cour d'Appel a relevé, pour retenir la faute grave, qu'une entreprise de gardiennage a l'obligation d'avoir un personnel dont la probité ne peut être mise en doute et que le vol à l'étalage par ce salarié qui occupait les fonctions d'agent de surveillance, l'avait été au préjudice d'une entreprise cliente, ce qui avait entraîné un retentissement sur sa réputation.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation au motif que des faits délictueux commis à l'extérieur de la société et qui y sont étrangers ne peuvent constituer une faute grave.

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi en apportant une précision qui étend le principe de la vie privée du salarié.

Selon la Cour de cassation 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.

* L'arrêt dit Rossart (Cass. Soc. 22.01.92, Bull V n°30 p.18) : une secrétaire du concessionnaire Renault a été licenciée pour avoir acquis en remplacement de sa voiture de marque Renault type R5, une voiture de marque Peugeot type 405.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt rendu par la Cour d'Appel sur le fondement de l'article 9 du Code civil, au motif que dans sa vie privée le salarié est libre d'acheter les biens produits ou marchandises de son choix.

Dans cet arrêt la Cour de cassation élargit les contours de la vie privée au point d'en dénaturer la notion.

En effet, la vie privée représente la sphère de l'individu qui échappe à toute publicité : son domicile, ses correspondances, sa vie amoureuse.

Or, n'entrent pas dans cette notion, des comportements du salarié qui ne relèvent pas de l'autorité de l'employeur : activité sportive, culturelle, association, politique....

C'est pourquoi la Cour de cassation a introduit le concept « d'atteinte à la vie personnelle » qui concerne tous les éléments de la vie d'une personne relevant de ses choix personnels, ou, d'incidents survenus hors du lieu de travail.

C'est une zone d'autonomie garantissant la liberté du salarié dans ses activités ordinaires.

Dans un arrêt HLM Provence Logis, la Cour de cassation s'est référée pour la première fois à cette notion d'atteinte à la vie personnelle (Cass. Soc. 14.07.97, 94-45.473) : un gardien d'immeuble logé dans la résidence même où il exerçait ses fonctions a été licencié pour avoir eu un incident avec un autre locataire, alors qu'il était en congé de maladie.

Selon la Cour de cassation, les agissements du salarié dans sa vie personnelle n'étaient pas constitutifs d'une cause de licenciement.

Dans sa logique de protection de la vie personnelle du salarié, la Cour de cassation a précisé dans un arrêt du 16 décembre 1997 qu'un fait imputé à un salarié et relevant de sa vie personnelle ne peut constituer une faute.

Ainsi, la vie personnelle du salarié existe tant dans l'entreprise (I) qu'hors l'entreprise (II).

I- LA VIE PERSONNELLE DU SALARIE ENTRAVEE DANS L'ENTREPRISE

Le temps de travail est placé sous la subordination de l'employeur.

Par conséquent le salarié doit exécuter les tâches qui lui sont confiées.

Mais si la vie personnelle du salarié, se trouve limitée dans l'entreprise, il n'en demeure pas moins qu'elle subsiste et que l'employeur ne peut y apporter de restrictions qui ne soient justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché.

Il convient donc d'analyser l'étendu du contrôle par l'employeur de la vie personnelle du salarié au sein de l'entreprise (A), d'une part, et le comportement du salarié au sein de l'entreprise (B), d'autre part.

A- L'étendu du contrôle par l'employeur de la vie personnelle du salarié au sein de l'entreprise

1- La surveillance du salarié

Dans un arrêt du 26 avril 2006 (n°04-43582) la Cour de cassation a posé comme principe que la simple surveillance d'un salarié faite sur le lieu de travail par son supérieur hiérarchique, même en l'absence d'information préalable ne constitue pas un mode de preuve illicite.

Ainsi, la surveillance directe auditive et visuelle par le supérieur hiérarchique est un procédé légitime, nonobstant l'atteinte à la vie personnelle du salarié qu'elle entraîne.

Toutefois, un employeur ne peut installer à l'insu du salarié un système de vidéo surveillance lui permettant de contrôler ses faits et gestes ou encore avoir recours aux services d'une personne étrangère à la société.

Par ailleurs, la filature comme procédé de surveillance et de contrôle d'un salarié qui exerce son activité hors l'entreprise est proscrite, comme portant atteinte à la vie privée. Il s'agit d'une mode de preuve illicite (Cass. soc. 26.11.02, n°00-42.401).

En l'espèce une filature avait été organisée pour contrôler et surveiller l'activité d'un visiteur médical soupçonné par l'employeur de faire des fausses déclarations d'activité et de frais.

2- Le contrôle des correspondances personnelles du salarié

Les correspondances adressées sous pli personnel ou par courrier électronique au salarié sur son lieu de travail sont confidentielles et ne peuvent être ouvertes par l'employeur.

Toutefois, les correspondances tant par courrier postal que par courrier électronique doivent présenter des indices de son caractère personnel.

Tel n'est pas le cas par exemple d'une enveloppe transmise comme un courrier professionnel et ne comportant pas la mention « personnel » (Cass. Chambre mixte 18 mai 2007, n° 05-40.803).

Mais dès lors que les messages sont identifiés comme étant personnels, l'employeur ne peut y accéder qu'en présence du salarié, sauf à demander en justice la désignation d'un Huissier aux fins de procéder aux constatations sur le fondement de l'article 145 du NCPC.

3- Le contrôle de l'utilisation du téléphone de l'entreprise, de l'ordinateur et de l'Internet par le salarié à des fins personnelles

. Le téléphone de l'entreprise peut être utilisé par un salarié sauf abus

Dans un arrêt du 29 janvier 2008 (n° 06-45.279), la Cour de cassation a admis que l'employeur peut se fonder sur un relevé téléphonique, faisant apparaître des appels à des messageries de rencontres, pour licencier un employé.

En l'espèce, le salarié employé par la société Canon a été licencié pour utilisation abusive de son téléphone à des fins personnelles concernant l'accès à des numéros interdits de messagerie privée.

La Cour de Cassation a rejeté le pourvoi en retenant que la simple vérification des relevés, de la durée, du coût et des numéros des appels téléphoniques passés à partir de chaque poste édités au moyen de l'autocommutateur téléphonique de l'entreprise ne constitue pas un procédé de surveillance illicite pour n'avoir pas été préalablement porté à la connaissance du salarié et que, le salarié avait utilisé, à de nombreuses reprises, pendant son temps de travail le poste téléphonique mis à sa disposition pour établir des communications avec des messageries de rencontre entre adultes, alors qu'il savait que cet usage était interdit dans l'entreprise.

. L'Internet

Un salarié peut utiliser les connexions sur Internet pendant ses horaires de travail à des fins personnelles, sauf abus.

L'employeur qui soupçonne un salarié d'utiliser ces connexions de manière abusive, peut-il contrôler le disque dur ?

La Cour de cassation dans un arrêt du 9 juillet 2008 (n°06-45.800) tranche la question en considérant que les connexions établies par un salarié sur des sites Internet, pendant son temps de travail, grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumées avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut rechercher aux fins de les identifier, hors sa présence.

. L'ordinateur

Le salarié peut-il utiliser l'ordinateur de l'entreprise pour créer des fichiers et des dossiers personnels ? L'employeur y a-t-il accès ?

La Cour de cassation a considéré dans un arrêt du 18 octobre 2006 (RJS 12/06 n° 1241) que les fichiers et dossiers créés par un salarié sur un ordinateur mis à sa disposition par l'employeur, revêtent un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels.

Ainsi, lorsque les fichiers sont identifiés comme étant personnels, l'employeur ne peut y accéder qu'en présence du salarié.

Toutefois, et par une interprétation a contrario, d'un arrêt du 17 mai 2005, (n°03-40.017), l'employeur a la possibilité d'ouvrir des fichiers personnels contenus sur le disque dur d'un ordinateur mis à la disposition du salarié, hors sa présence, lorsque ce contrôle est justifiée par un risque exceptionnel ou un évènement particulier.

En l'espèce, l'employeur a tenté de justifier ce contrôle par la découverte de photos érotiques dans son tiroir. Mais, le risque exceptionnel n'était pas prouvé.

4- Le contrôle de la façon de se parer ou de se vêtir du salarié

La façon de se parer (bijoux, tatouage, maquillage, percings, port de la barbe) et la façon de se vêtir relèvent de la vie personnelle du salarié.

Le principe est que le salarié peut se vêtir et se parer comme il l'entend, sauf à ce que des circonstances particulières justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché permettent à l'employeur d'imposer certains vêtements, ou le port d'une blouse ou d'interdire une tenue.

Dans un arrêt du 6 novembre 2001 (Bull V, n°337), la Cour de cassation a jugé bien fondé le licenciement d'une salariée en contact avec la clientèle d'une agence immobilière et qui persistait à se vêtir d'un survêtement.

Il en est de même dans l'arrêt dit « du bermuda » (28.05.03Bull V n° 178).

Toutefois, l'employeur qui décide d'imposer une tenue doit fournir à son salarié cette tenue et en assurer son entretien.

5- Le contrôle du « corps » du salarié

- L'état de santé

Tout salarié a droit au respect du secret de son état de santé.

L'employeur ne peut imposer au salarié de divulguer des informations sur son état de santé ou de lui communiquer son dossier médical.

De même, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son état de santé.

- La fouille corporelle

La fouille corporelle ou le passage obligatoire des salariés par un portique de sécurité ne peuvent être imposés par l'employeur, sauf lorsque qu'il existe des circonstances exceptionnelles et que cette mesure répond à des exigences de sécurité.

Des exceptions existent également en fonction de la spécificité de l'activité de l'entreprise.

Par exemple, le personnel de sécurité d'un aéroport.

- Vers un développement des dispositifs biométriques ?

Un arrêt du TGI de Paris du 19 mai 2005 (Lamy Soc. 30.05.05 n°1217) a mis en avant pour la première fois un système de contrôle mettant en cause le corps humain : le badgeage par reconnaissance des empreintes digitales.

L'employeur avait remplacé un système d'émargement manuscrit par un procédé associant badgeage et empreintes digitales.

L'empreinte digitale de chaque salarié était mémorisée sur une carte puce insérée dans le badge que le salarié devait présenter à la prise et à la fin de son service.

L'information était validée dans le même temps par l'application du doigt sur le lecteur qui stockait une photographie numérique d'une partie de l'empreinte.

L'employeur avait préalablement informé les salariés individuellement, la CNIL et consulté de comité d'entreprise.

Ayant rendu un avis défavorable le Comité d'entreprise a saisi le TGI pour que l'utilisation de cette technique soit interdite.

Le TGI a interdit son utilisation sur le fondement de l'article L1121-1 du Code du travail aux motifs que :

-l'empreinte digitale même partielle constitue une donnée biométrique morphologique qui permet d'identifier les traits physiques spécifiques qui sont uniques et permanents et son utilisation porte atteinte aux libertés individuelles.

-l'objectif poursuivi n'est pas de nature à justifier l'utilisation des empreintes digitales et la mesure n'est pas proportionnée au but recherché.

6- Le contrôle par vérification des affaires personnelles du salarié

- La fouille des sacs

Le sac d'un salarié et son contenu relève de sa vie personnelle.

Ainsi, un employeur ne peut exiger l'ouverture et la fouille de son sac personnel par un agent de sécurité, sauf circonstances exceptionnelles et à la condition que la mesure soit proportionnée aux exigences de sécurité qui la justifient (Cass. Soc. 3.04.01, RJS, 6/01 n°720).

En l'espèce, la direction de M6 avait mis en place un système de filtrage à l'entrée des locaux avec fouilles des sacs y compris ceux du personnels par des agents de sécurité, après avoir fait l'objet de plusieurs menaces terroristes.

La Cour de cassation a considéré qu'il s'agissait de circonstances exceptionnelles et que cette fouille répondait à des exigences de sécurité.

- La fouille des casiers et vestiaires

L'employeur met à la disposition du personnel les moyens d'assurer leur propreté individuelle notamment, des vestiaires collectifs pourvus d'armoires individuelles munies d'une serrure et d'un cadenas (Article R.4228-1 et suivants du CT).

Les armoires et casiers individuels, et par conséquent, leur contenu, relèvent de la vie personnelle du salarié.

* L'accès par l'employeur reste possible dans les conditions strictement définies par le règlement intérieur, en présence du salarié et dès lors que le contrôle est justifié par la nature de la tâche à accomplir et l'atteinte proportionnée au but recherché.

Dans un arrêt du 15 avril 2008, la Cour de cassation s'inscrit dans une position différente de sa jurisprudence antérieure en ne se référant pas aux exigences de proportionnalité de l'atteinte et de justification du contrôle.

Un employé libre-service a été licencié par la société Auchan France pour dissimulation et détention illicite dans son vestiaire d'objets appartenant à la société.

L'armoire a été ouverte hors la présence du salarié.

Ce dernier a contesté son licenciement en invoquant l'ouverture illicite de son armoire.

La Cour de cassation a retenu pour reconnaître la légalité de l'ouverture des casiers que le salarié a été avisé trois jours à l'avance par l'affichage sur son propre casier de la date d'ouverture de tout vestiaire non identifié et revendiqué, et que l'ouverture, limitée aux seuls casiers non identifiés dans le délai prévu, a eu lieu en présence du représentant du personnel et d'un agent de sécurité, dans le respect des dispositions de l'accord collectif.

* Par ailleurs, la Cour de cassation considère comme légale l'ouverture d'une armoire hors la présence du salarié lorsque la mesure est justifiée par un risque ou un événement particulier (Cass. Soc. 11 décembre 2001, n°99-43.030).

B- Le comportement du salarié au sein de l'entreprise

1- Les rapports avec un collègue

. Conversations privées

Les conversations privées avec un collègue relèvent de la vie personnelle du salarié. Toutefois, leur abus caractérise un manquement à l'obligation de travailler.

. Relations sexuelles

Le fait pour un salarié d'avoir des relations sexuelles avec un autre collègue sur le lieu de travail et le préposé d'une autre entreprise justifie un licenciement pour faute grave (CA Reims, 28.03.07 n°06-264)

2- La consommation de cigarette, d'alcool ou de drogue

. Un salarié ne peut consommer de tabac sur son lieu de travail en vertu de la réglementation en vigueur en matière d'usage de tabac.

L'employeur peut aménager des temps de pause permettant au salarié de satisfaire sa consommation de tabac dans une journée.

. Un salarié ne peut consommer de l'alcool ou de la drogue sur son lieu de travail.

Ces faits sont constitutifs d'une faute justifiant son licenciement.

Il a même été jugé par la Cour d'Appel de Toulouse dans un arrêt du 9 mars 2006 (n°05-1391) que le chef de bureau qui arrive en état d'ébriété au travail très agité et débraillé, et qui en dépit de son imprégnation alcoolique insiste pour conduire un camion, commet une faute grave.

3- L'utilisation du téléphone portable sur le lieu de travail

Les conversations privées au moyen du téléphone portable du salarié relèvent de la sa vie personnelle et ne peuvent être interdites. L'abus pourra toutefois justifier une sanction.

L'utilisation du téléphone portable par le salarié peut être règlementée, lorsque la mesure est proportionnée au but recherchée et justifiée par l'intérêt légitime de l'entreprise, hormis les cas d'urgence.

4- L'activité parallèle

Un salarié ne peut avoir une activité licite ou illicite étrangère à son emploi, au sein de l'entreprise.

La Cour d'Appel a considéré comme bien fondé le licenciement d'un employé de station service qui participait à un trafic de stupéfiant sur son lieu de travail (Montpellier 7 juin 2006, n°05-2004).

5- La pratique de la religion

Aux termes de l'article L1321-3 du Code du travail, le règlement intérieur ne peut comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi en raison de leur confession.

Ainsi, le licenciement d'une salariée en raison de son refus de se conformer à l'interdiction qui lui a été faite de porter un foulard islamique a été jugé discriminatoire (CPH Paris 17.12.02, n°02-0357).

En revanche, sauf accord ou autorisation préalable de l'employeur, un salarié ne peut prétendre justifier des absences ou des refus de travail par des exigences religieuses.

Est bien fondé le licenciement d'un boucher qui refusait de toucher la viande de porc (Cass. Soc. 24.03.98, n°95-44.738).

6- L'expression au sein de l'entreprise

La liberté d'expression du salarié à l'égard de l'employeur est reconnue au sein de l'entreprise sous réserve de ne pas être exercée avec abus.

II- LA VIE PERSONNELLE DU SALARIE RECOUVREE HORS L'ENTREPRISE ?

La vie personnelle du salarié est-elle inviolable hors l'entreprise ? L'indépendance du salarié est t'elle retrouvée en dehors l'entreprise ?

En principe, tout fait personnel ou activité ordinaire du salarié commis en dehors du temps et du lieu de travail et étranger à l'activité de l'entreprise ne peut faire l'objet de restrictions, constituer une faute disciplinaire ou justifier un licenciement, une discrimination ou un harcèlement au sein de l'entreprise de la part de l'employeur.

Il convient d'envisager le contenu de la vie personnelle du salarié hors le temps et le lieu de travail (A), avant d'envisager les limites à sa protection (B).

A- Le contenu de la vie personnelle du salarié hors le temps de travail

1- Domicile

. Choix du domicile

Dans un arrêt Spileers (Cass. Soc. 12.01.99, n°96-40.755), la Cour de cassation a garanti la liberté de choix de domicile du salarié.

Un salarié embauché par la société Omni Pac en qualité d'attaché commercial était domicilié avec sa famille dans la région parisienne. Son secteur d'activité était la région parisienne, le nord et l'est de la France. Son contrat comportait une clause précisant que l'employeur se réservait le droit de modifier la région d'activité en demandant au salarié d'être domicilié sur cette région dans les 6 mois suivant ce changement d'affectation, et, qu'en cas de non-acceptation de la part du salarié, ce refus pourra entraîner la rupture du contrat de travail.

L'employeur a notifié au salarié la modification d'affectation et lui a demandé d'être domicilié dans la région de Montpellier. Le salarié a refusé de transférer son domicile familial à Montpellier et a été licencié.

La Cour de cassation rendu un arrêt de cassation au motif que l'entreprise ne justifiait ni le caractère indispensable d'un transfert de domicile, ni le caractère proportionné au but recherché de cette atteinte à la liberté de choix du domicile du salarié et n'expliquait pas en quoi les attributions du salarié exigeaient une présence permanente à Montpellier.

. Travail au domicile

Dans un arrêt Abram (Cass. soc. 2.10.01, n°99-42.727), la Cour de cassation a renforcé la protection du domicile en considérant qu'un employeur ne peut imposer à son salarié de travailler à l'avenir, à son domicile en y installant son matériel et ses dossiers.

Il s'agit d'une modification du contrat de travail qui ne peut être unilatéralement imposée par l'employeur mais nécessite l'accord du salarié.

A l'inverse dans un arrêt du 31 mai 2006, la Cour de cassation a considéré que lorsque les parties ont convenu d'une exécution de la prestation de travail deux jours par semaine par la salariée à son domicile, aux frais de l'employeur, ce dernier ne peut modifier cette organisation contractuelle du travail sans son accord en lui imposant de travailler désormais tous les jours de la semaine au siège de la société, peu important l'existence d'une clause de mobilité.

Selon la Cour de cassation, il s'agit d'une modification du contrat de travail que la salariée était en droit de refuser.

2- Activités politique, bénévole, syndicale, religieuse, sportive ou civique

Le salarié est en droit d'exercer toute activité politique, syndicale, bénévole, religieuse, sportive ou civique en dehors du temps de travail, sans aucune restriction de la part de l'employeur.

La Cour de cassation a rappelé dans un arrêt du 23 mai 2007 (n° 05-17818) que la participation à une manifestation publique, en dehors du temps et du lieu de travail ne saurait constituer une faute légitimant son licenciement.

Un salarié d'une société d'autoroute occupant les fonctions de receveur péager a été licencié pour avoir, lors d'un jour de repos, participé à une manifestation sur cette autoroute.

La Cour de cassation a censuré l'arrêt rendu par la Cour d'Appel sur le fondement de l'ancien article L120-2 CT, en affirmant qu'un employeur ne peut interdire aux salariés d'exercer leurs libertés en dehors de leurs horaires de travail, sauf si ces interdictions sont commandées par la nature de la tâche à accomplir ou de l'emploi occupé et proportionnées au but recherché.

3- Liberté d'Expression

La liberté d'expression du salarié s'exerce pleinement en dehors de l'entreprise sauf abus.

La Cour de cassation a par exemple dans un arrêt du 7 octobre 1997 (n°93-41747) décidé que caractérise un abus de la liberté d'expression le fait pour une secrétaire réceptionniste de déclarer publiquement, alors qu'elle se trouvait dans une agence bancaire ou dans des fonds de commerce du quartier, que le médecin qui soignait notamment des homosexuels, dont certains étaient atteints du SIDA, ne prenait pas les mesures nécessaires à la stérilisation des aiguilles qu'il utilisait, ce qui pouvait entraîner la transmission du virus .

4- Mœurs

Les mœurs d'un salarié en dehors de son lieu de travail ne peuvent justifier un licenciement, une sanction ou une discrimination, ni aucune restriction.

5- Handicap d'un enfant

La CJCE dans un arrêt du 17 juillet 2008 reconnaît la discrimination par association qui consiste à traiter défavorablement un salarié du fait qu'il entretient des liens étroits avec une personne handicapée.

En l'espèce, une secrétaire juridique employée dans un cabinet d'avocat londonien en 2001 a donné naissance en 2002 à un enfant handicapé.

Après avoir été victime de harcèlement moral et de différence de traitements de la part de son employeur, la salariée s'est engagée en 2005 dans un dispositif de mise à la retraite volontaire, puis a saisi la juridiction compétente pour requalification de son départ à la retraite en licenciement implicite.

La salariée a également saisi la CJCE.

6- Mariage

Tout salarié a le droit de se marier avec le conjoint de son choix.

Dans un arrêt du 21 septembre 2006 (n°05-41155), la Cour de cassation a décidé que l'existence d'un simple conflit né du mariage du salarié ne saurait en aucun cas justifier une mesure de licenciement.

Un salarié embauché par la société Dekra Veritas automobiles en qualité de délégué régional de la région Ile-de-France-Est ainsi que des DOM-TOM 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 pour 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 coassociée 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.

B- Les limites à la protection de la vie personnelle hors le temps de travail

Un fait relevant de la vie personnelle du salarié, commis hors du temps et du lieu de travail, ne peut en principe constituer une faute et justifier un licenciement disciplinaire.

Le fait relevant de la vie personnelle du salarié peut être cependant retenu comme cause réelle et sérieuse de licenciement, uniquement si compte tenu des fonctions de l'intéressé et la finalité propre de l'entreprise, ce fait crée un trouble caractérisé au sein de la société.

Pour que le trouble objectif soit susceptible de justifier un licenciement deux éléments doivent ainsi cumulativement être pris en compte :

- . les fonctions du salarié dans l'entreprise
- . la finalité propre de l'entreprise.

Par exemple dans un arrêt du 21 mai 2002 la Cour de cassation reconnaît le caractère bien fondé du licenciement : un salarié engagé en qualité de cadre-adjoint, par l'association ADAPEI en qualité de directeur d'établissement à la MAS "Les Cimes" de Lourdes, a été suite à sa mise en examen pour attentat à la pudeur sur mineur, pour perte de confiance et discrédit jeté sur l'association.

Bien que les faits ayant provoqué la mise en examen du salarié se soient déroulés en dehors de son activité professionnelle, que la délinquance d'un salarié, hors le temps et le lieu de travail, entre dans la sphère de sa vie privée, le salarié avait pour mission de diriger un établissement d'accueil et d'hébergement de personnes protégées, et les faits d'attentat à la pudeur sur mineure à l'origine d'une mise en examen, même survenus en dehors du lieu de travail, ont jeté le discrédit sur l'établissement que le salarié dirigeait et sur l'association qui l'employait.

Il ne faut pas confondre trouble objectif et faute disciplinaire.

En effet, si un salarié peut être licencié en raison du trouble objectif que le fait de vie personnelle commis hors le temps et le lieu de travail, crée en raison de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, ce fait de vie personnelle ne constitue pas une faute disciplinaire.

Toutefois, la Cour de cassation considère que des faits de vie personnelle peuvent constituer une faute :

- Lorsque le fait de vie personnelle reproché au salarié s'accompagne d'un manquement à la loyauté dans l'exécution du contrat de travail.

Par exemple un salarié qui effectue une formation au sein d'une activité concurrente directe de celle de son employeur au cours de la suspension de son contrat de travail (Cass. Soc. 10.05.01, n° 99-40.584).

De même, est fondé sur une cause réelle et sérieuse, le licenciement d'une salariée aperçue dans les locaux d'une entreprise pendant un congé de maladie (Cass. Soc. 21.11.07 n°06-44229).

En l'espèce, la salariée a été engagée par la société Sapam Sud-Est en qualité d'aide comptable puis de comptable et de responsable administrative.

La société Sapam Sud-Est a vendu son fonds de commerce à la société Balicco Méditerranée.

La salariée a été licenciée pour faute grave après avoir été vue, alors que son contrat de travail était suspendu pour maladie, dans les locaux de la société Marée 83, travaillant avec le gérant de cette société qui connaissait des difficultés avec la société Balicco Méditerranée relatives aux conditions du transfert du fonds de commerce.

Les moyens du pourvoi de la salariée ont été rejetés.

- Lorsque le fait personnel incriminé, bien que se rapportant à la vie personnelle, se rattache par un élément à la vie professionnelle et à l'entreprise.