

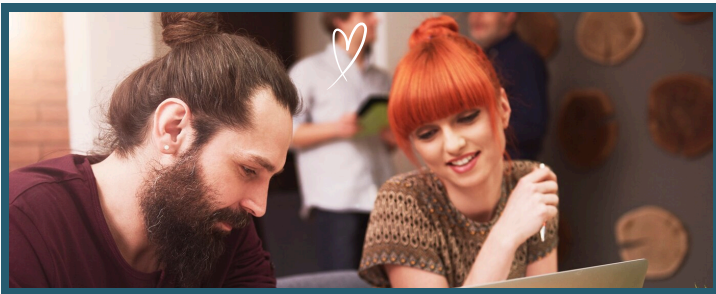
DERNIÈRE JURISPRUDENCE SUR LES LIAISONS
AMOUREUSES EN ENTREPRISE

« No Z** IN JOB » confirmé par la Cour de Cassation : Les relations intimes dans l'entreprise !

Liaisons amoureuses, sexe au bureau... petit point sur les risques avec la dernière jurisprudence de la Cour de Cassation de mai 2024 sur le thème de l'obligation de loyauté.

📄 Cass. Soc., 29 mai 2024, n°22-16.218

Environ 220 jours par an se passent au sein des entreprises. Dans les faits, de nombreux couples (*d'un soir ou plus si affinités*) se forment au travail sans que l'on ne puisse donner de chiffres précis tant le sujet est tabou.



1- Le respect de la vie privée et donc de la vie intime

Sur le lieu de travail, les liaisons amoureuses et/ou les relations sexuelles entre collègues ne sont pas interdites sur le plan légal.

En effet, le respect de la vie privée est primordial dans ces situations, notamment au visa de la convention européenne des droits de l'Homme en son article 8 ainsi que du Code civil en son article 9 défendent l'idée que «*chacun a droit au respect de sa vie privée*».

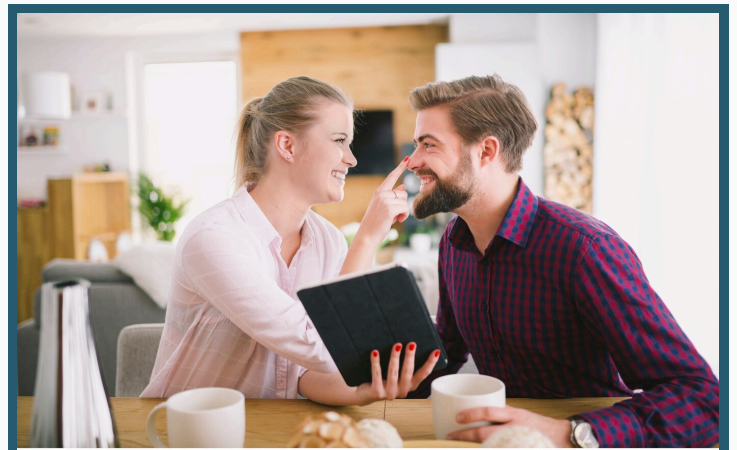
Le Code du travail de son côté ne mentionne ni ne sanctionne en tant que tel le sexe au bureau.

La pratique de relations amoureuses au travail ne constitue pas en soi un motif de sanction disciplinaire, comme un licenciement disciplinaire par exemple. De même, la clause du contrat de travail qui interdirait des relations amoureuses ou le sexe au bureau ne serait pas légale : «*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*»,

📄 C. trav., art. L1121-1.

Dans la limite de l'absence de perturbation de l'activité de la société ou alors de différence de traitement (*notamment de « promotion canapé »*), l'employeur ne peut donc interdire et/ou sanctionner des salariés qui entretiennent des relations amoureuses ou sexuelles :

Selon l'article L.1132-1 du Code du travail, «*aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (...) en raison de ses mœurs ou de son orientation sexuelle (...) ou de sa situation de famille (...)*»



En effet, le comportement du salarié ne doit pas perturber la vie de l'entreprise. Ainsi, un comportement ostentatoire ou tout simplement, un acte sexuel sur le lieu de travail pourrait justifier un licenciement pour faute.

C'est donc le comportement qui peut être sanctionné et non la relation elle-même : il appartient à l'employeur de rapporter la preuve que la relation sexuelle entre deux salariés d'une même entreprise a entraîné un trouble caractérisé dans l'entreprise.

🏠 Cass. ch. soc., 21 décembre 2006, n° 05-41140

De plus, il n'est pas possible de prévoir des restrictions directement dans des chartes de bonnes conduites ou dans le règlement intérieur.

2-Attention, à l'obligation de loyauté des salariés envers l'entreprise...

C'est ainsi que dans certaines décisions se sont confrontées le respect de la vie privée à l'obligation de loyauté dans le cadre de la relation de travail.

Souvent les relations entre collègues, surtout s'il existe un lien hiérarchique entre les parties, sont non-dits, voir même cachées pour éviter tout reproche ou perturbation au sein de la société.

Pourtant, c'est bien ce qui a été reproché à un salarié et retenu contre lui dans le cadre de son licenciement.

La Cour de cassation tranche de manière relativement surprenante en validant le licenciement d'une Responsable des ressources Humaines, qui n'avait pas cru bon devoir informer son employeur de la relation intime, qu'elle entretenait avec un salarié de l'entreprise, ayant par ailleurs des fonctions syndicales au sein de l'entreprise.

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

Compte tenu des rôles particuliers de chacun des « amoureux » au sein de la société, et donc d'un risque de fuite d'informations confidentielles auxquelles le représentant syndical ne devrait pas avoir accès, la question de la loyauté et le conflit d'intérêt peut légitimement se poser.

Pour autant, la considération d'une violation automatique de cette obligation de loyauté sans qu'aucun préjudice pour la société ne soit démontré, semble aller en contradiction avec la jurisprudence récente de la Chambre sociale de cette même Cour, voir même vers un procès d'intention ou moral !

Dans ces circonstances, il convient ainsi d'être précautionneux sur les éventuelles sanctions à mettre en œuvre à l'encontre de ses salariés amoureux, mais surtout les notions de préjudice pour l'entreprise ou de troubles caractérisés ne devraient pas être mis de côté si rapidement.

