

Droit du travail - Transcription vidéo -Le licenciement pour motif extra-professionnel

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Jean-Michel Dorlet

Bienvenue sur cette nouvelle séquence consacrée au licenciement pour motif personnel. Nous allons, à travers un exemple, voir comment un motif extra-professionnel peut ou non justifier un licenciement. Et pour ce faire, nous verrons après une rapide introduction, comment s'est construite la jurisprudence sur le sujet et nous illustrerons au travers d'un exemple la suspension ou le retrait du permis de conduire.

Commençons tout d'abord par le principe. Un motif tiré de la vie privée du salarié ne peut être invoqué par l'employeur pour justifier un licenciement. C'est ce qu'à maintes fois la Cour de cassation a pu répéter, comme dans cet arrêt qui concerne une secrétaire médicale qui exerçait une activité de voyance. La voyance ne peut être invoquée par l'employeur pour justifier la rupture du contrat de travail.

Cécile Caseau-Roche

Confronté à la question de savoir si quand même un élément tiré de la vie personnelle pouvait justifier un licenciement, la jurisprudence a, au gré des arrêts, mis en place toute une construction jurisprudentielle.

Qui dit principes, dit exception. La Cour de cassation a donc admis de façon exceptionnelle qu'un élément tiré de la vie personnelle puisse justifier un licenciement.

La jurisprudence a posé des conditions pour admettre un licenciement.

D'abord, il faut que le comportement soit incompatible avec la finalité de l'entreprise et il faut ensuite caractériser un trouble objectif. C'est notamment le cas d'un chauffeur routier qui a une suspension de son permis de conduire pendant le week end et qui, le lundi, ne peut pas travailler objectivement. D'une manière générale, la Cour de cassation considère que le licenciement est un licenciement non disciplinaire, puisque le fait d'avoir par exemple une suspension de permis de conduire n'est pas constitutif d'une faute.

Jean-Michel Dorlet

Dans certaines situations pourtant, le comportement extra-professionnel peut servir de motif disciplinaire à un licenciement. Il y en a trois.

Tout d'abord, le rattachement à la vie professionnelle.

Ensuite, le manquement à des obligations contractuelles.

Enfin, l'appartenance du salarié à une entreprise particulière, dite entreprise de tendance. Voyons ces trois situations. Certains faits de la vie personnelle vont être ainsi rattachés à la vie professionnelle.

Prenons quelques exemples issus de la jurisprudence.

C'est le cas d'un salarié qui participait à un séjour d'agrément organisé par l'employeur et qui, au cours de ce séjour, s'est comporté d'une manière violente tant verbalement que physiquement. Cela ne se rattachait pas directement à son activité professionnelle, mais indirectement cela a suffi pour qu'on puisse le licencier.

Autre exemple, celui du steward qui commet un vol dans un hôtel partenaire de sa compagnie aérienne lors d'une escale.

Il n'était pas en activité professionnelle, mais on a considéré que l'hôtel étant partenaire de la compagnie, il y avait véritablement un motif qui était susceptible de se rattacher à la vie professionnelle.

Enfin, autre exemple, un salarié qui avait des attitudes déplacées et qui tenait des propos à caractère sexuel à l'égard de personnes avec lesquelles il était en contact en raison de son travail.

Pourtant, ces attitudes et ces propos ont été tenus en dehors d'un contexte professionnel. Mais on a considéré que, s'agissant de personnes avec qui il était en relation professionnelle, il y avait rattachement possible.

Cécile Caseau-Roche

Deuxième catégorie d'exceptions où le licenciement sera considéré comme fautif : c'est le cas où on peut rattacher l'élément tiré de la vie professionnelle à un manquement aux obligations contractuelles.

Premier exemple encore à l'égard d'un steward cette fois ci. Pendant son escale, le steward avait consommé des drogues dures. Il a été considéré qu'il avait commis une faute, car il était encore sous l'empire de la drogue lorsqu'il a repris son travail et qu'il doit garantir la sécurité aux passagers.

Autre exemple : un salarié en contact avec des mineurs qui détenait dans son logement de fonction des photos pornographiques de mineurs.

C'est également le cas pour une factrice qui a détourné un courrier, ce qui est une violation évidemment des procédures en vigueur et du serment qu'elle a prêté.

Enfin, et on y reviendra tout à l'heure, un salarié qui, dans son contrat de travail, doit disposer d'un véhicule.

S'il ne dispose pas de véhicule ou qu'il perd son permis de conduire, même si c'est rattaché à la vie personnelle, c'est un manquement à son obligation contractuelle de sorte que le licenciement est un licenciement pour faute.

Jean-Michel Dorlet

Dernière exception : les entreprises de tendance.

Qu'est-ce ?

Ce sont des entreprises dans lesquelles sont promues une philosophie, une morale, une religion. Ces entreprises de tendance peuvent-elles exiger de leurs salariés que leur vie privée soit mise en conformité avec les convictions qu'elles défendent ? Telle est la question.

Deux exemples.

Le premier concerne les établissements scolaires confessionnels. L'un d'entre eux avait procédé au licenciement d'une de ses enseignantes qui, après son divorce, s'était remariée. Ce qui est contraire à la doctrine de l'église catholique. Cela a été admis et validé par l'assemblée plénière de la Cour de cassation.

Autre exemple emblématique : le licenciement d'un sacristain, c'est à dire de quelqu'un qui s'occupe des questions matérielles et de l'organisation dans le bâtiment d'une église. Il était homosexuel et atteint du VIH. L'église qui l'avait licencié n'a pas pu rapporter le fait qu'il y ait de sa part un comportement créant un trouble caractérisé en son sein. C'est pourquoi le licenciement a été rejeté et considéré comme nul pour discrimination.

Cécile Caseau-Roche

Après avoir vu d'une manière générale toute la construction jurisprudentielle, voyons désormais un cas concret qui soulève un important contentieux : la suspension ou le retrait du permis de conduire du salarié.

Il est important de connaître, d'une part, les règles jurisprudentielles et, d'autre part, de vérifier les règles dans les conventions collectives.

D'abord des règles jurisprudentielles.

La jurisprudence admet néanmoins, dans certains cas, que le licenciement peut être disciplinaire.

C'est le cas lorsqu'il y a rattachement à la vie professionnelle ou lorsque le contrat prévoit de manière contractuelle l'obligation de disposer d'un véhicule. Dans ces hypothèses- là, le salarié pourra donc être licencié pour faute. La question est de savoir si oui ou non il y a un préavis. A partir du moment où le salarié est dans l'incapacité d'exercer le préavis, la jurisprudence considère que l'employeur n'a pas à verser l'indemnité compensatrice de préavis.

Jean-Michel Dorlet

Mais dans certaines situations, il faut également tenir compte des règles qui ont pu être édictées dans des conventions collectives nationales pour des métiers particuliers où l'usage d'un véhicule est nécessaire. Ces règles spécifiques sont protectrices pour le salarié. Deux exemples l'accord national interprofessionnel des VRP de 1975 ou la protection des conducteurs routiers dans la convention collective nationale du transport routier.

Voyons, par exemple le régime spécifique applicable pour les conducteurs routiers via la convention collective, ou plus précisément un accord étendu dans la branche professionnelle, qui précise que la suspension ou le retrait du permis de conduire n'entraîne pas la rupture automatique du contrat de travail. Il faut cependant que le salarié ait informé rapidement et immédiatement l'employeur de cette suspension ou de ce retrait.

Ensuite, il est prévu des procédures préalables à toute mesure de licenciement.

En effet, l'employeur et le conducteur doivent se concerter. L'employeur doit pouvoir proposer un emploi de reclassement sur une période temporaire et si tel n'est pas le cas, on peut envisager d'un commun accord de liquider des congés payés ou des repos compensateurs. Enfin, il est possible pour les parties de convenir d'une période de suspension du contrat de travail.

Ce n'est qu'après avoir épuisé toutes ces possibilités que l'on peut envisager un licenciement.

Cécile Caseau-Roche

Que faut-il retenir de cette séance sur le motif tiré de la vie personnelle ?

La question fait l'objet d'une construction jurisprudentielle. Si le principe, c'est qu'un élément tiré de la vie privée ne peut justifier un licenciement, par exception, un élément tiré de la vie privée peut justifier un licenciement qui, en général, n'est pas disciplinaire. Mais là encore, par exception, il peut être constitutif d'une faute.

Nous avons vu un exemple concret : le cas de la suspension du permis de conduire. Pour savoir si oui ou non la suspension ou le retrait du permis de conduire peut justifier un licenciement, il faut lire les règles jurisprudentielles et vérifier si les conventions collectives prévoient ou non des dispositions protectrices.

Merci de votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Le licenciement pour motif extra-professionnel, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://aunega.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.