

Secret des correspondances, trouble objectif dans l'entreprise et vie personnelle du salarié : le rejet du « tout disciplinaire »

Jean Mouly, Professeur à la Faculté de droit et des sciences économiques de Limoges (OMIJ)

Voici le secret des correspondances et la vie privée du salarié de nouveau convoqués devant la Cour de cassation. On se souvient que, déjà, le problème avait été posé à la Cour dans le fameux arrêt *Nikon* du 2 octobre 2001⁽¹⁾, à propos des courriers électroniques échangés par les salariés grâce aux ordinateurs mis à leur disposition par l'entreprise. La Chambre sociale avait alors considéré que ces fichiers étaient couverts par le secret des correspondances et le droit au respect de la vie privée, étendant ainsi de façon tout à fait remarquable la protection offerte par l'article 9 du code civil et l'article 8 de la Convention EDH à la vie du salarié *dans l'entreprise*. Compte tenu des difficultés suscitées par cette jurisprudence, notamment pour l'employeur en matière probatoire, la Cour devait procéder en 2005⁽²⁾ à un changement notable d'orientation et décider que, sauf risque ou événement particulier, l'employeur ne peut ouvrir les fichiers du salarié identifiés comme personnels qu'en sa présence ou celui-ci dûment appelé. En opérant subrepticement un glissement du fond du droit vers les garanties procédurales, la Cour régulatrice vidait en réalité la jurisprudence *Nikon* d'une bonne part de sa substance. Il aurait sans doute été préférable de considérer que le droit du salarié n'était pas absolu et pouvait, pour des raisons objectives et raisonnables, subir des restrictions proportionnées au but poursuivi, comme elle devait d'ailleurs l'admettre ultérieurement sur une question voisine, le secret médical, elle aussi étroitement liée à la vie privée du salarié⁽³⁾. Elle aurait pu aussi permettre à l'employeur de saisir le juge, sur le fondement de l'article 145 du nouveau code de procédure civile, afin qu'il l'autorise à ouvrir les fichiers du salarié identifiés comme personnels lorsqu'il existe des motifs légitimes de procéder à cette ouverture, solution suggérée dès 2001 par la doctrine⁽⁴⁾ et finalement là aussi récemment admise⁽⁵⁾. On notera enfin que la Cour de cassation a encore accru les pouvoirs de l'employeur dans des arrêts de 2006⁽⁶⁾ en décidant, légitimement d'ailleurs, que les fichiers créés par le salarié grâce à l'outil informatique fourni par l'entreprise doivent normalement être considérés comme ayant un caractère professionnel, sauf au salarié à les identifier comme étant personnels. Le moins que l'on puisse dire est que, en la matière, la Cour de cassation a procédé à un rééquilibrage des pouvoirs au profit de l'employeur. C'est dans ce contexte qu'est intervenu l'arrêt rapporté.

L'espèce était ici beaucoup plus classique puisqu'elle ne concernait pas un courrier électronique mais, plus banalement, un courrier papier traditionnel. Le salarié, un chauffeur de direction, s'était fait adresser sur son lieu de travail une revue échangiste à laquelle il était abonné. L'enveloppe devait ensuite être ouverte par le service courrier, puis déposée au standard à l'intention du salarié, selon les pratiques de l'entreprise connues de celui-ci. Cet épisode ayant soulevé des remous dans l'établissement, l'employeur engagea une procédure disciplinaire à l'encontre du salarié et prononça sa rétrogradation. Le travailleur contesta alors en justice la décision patronale, mais en vain, puisque la cour d'appel estima que « *le salarié avait manqué à ses obligations professionnelles, la revue, particulièrement obscène, ayant provoqué un trouble dans l'entreprise, porté atteinte à son image de marque et eu immanquablement un retentissement certain sur la personne même de son directeur dont le salarié en cause était le chauffeur* ». Il forma alors un pourvoi en cassation, en invoquant notamment le secret des correspondances. La Cour de cassation, statuant en chambre mixte composée de magistrats de la première Chambre civile, de la Chambre commerciale et de la Chambre sociale, lui donne en partie raison dans la décision rapportée. Certes, la Haute juridiction admet ici la licéité de l'ouverture de la correspondance adressée au salarié, mais démunie de toute mention relative à son caractère personnel ; elle considère néanmoins, ensuite, que l'employeur ne pouvait en l'occurrence se prévaloir du contenu du courrier pour prononcer une sanction disciplinaire, dès lors que ce courrier relevait de la vie privée du salarié et alors même que celui-ci aurait provoqué un trouble caractérisé dans le service. En

particulier, la Cour affirme qu' « *un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise ne permet pas en lui-même de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre de celui par lequel il est survenu* ». Elle semble bien ainsi, par cette précision, revenir sur la jurisprudence dans laquelle la Chambre sociale s'était engagée depuis quelques années⁽⁷⁾, en particulier à l'instigation de son Président d'alors, P. Sargos⁽⁸⁾. Si ce point de la décision est certainement le plus novateur, les deux aspects de la réponse donnée par la Cour de cassation méritent néanmoins de retenir l'attention.

I - Secret des correspondances et salariat

Il ressort de l'arrêt rapporté que la correspondance reçue par le salarié sur son lieu de travail est ou non couverte par le secret des correspondances selon qu'elle revêt un caractère privé ou, au contraire, un caractère professionnel. La solution, *a priori*, ne paraît guère discutable, puisque le secret des correspondances est généralement présenté comme un des aspects du droit à la vie privée. La difficulté est alors de savoir quel critère permet de rattacher le courrier reçu par le salarié sur son lieu de travail soit à sa vie personnelle, soit à sa profession. En faisant référence à une éventuelle mention du caractère personnel portée sur le pli reçu par le salarié, la Cour de cassation retient ici un critère externe et formaliste, ce qui est là encore logique puisque l'employeur doit pouvoir prendre sa décision avant même de procéder à l'ouverture du courrier. En l'espèce, la correspondance reçue par le salarié était dépourvue de toute mention concernant son caractère privé et, de surcroît, faisait référence aux fonctions du salarié, ce qui accréditait évidemment son caractère professionnel. L'employeur avait donc pu ouvrir le pli reçu par le salarié sans commettre de faute et, notamment, sans violer le secret des correspondances protégé par l'article 226-15 du code pénal (cf. déjà Crim. 16 janv. 1992, Dr. pén. 1992, Comm. n° 170). On ne peut en réalité qu'approuver cette façon de faire. On se posera néanmoins une question.

Que décider lorsque la correspondance reçue par le salarié sur son lieu de travail est dépourvue de toute référence à son caractère personnel mais, contrairement à celle de l'espèce commentée, ne mentionne aucune fonction du travailleur susceptible de justifier clairement son identification comme courrier professionnel ? La solution de la chambre mixte semble incliner pour une qualification de courrier professionnel. Il n'est pourtant pas évident que le seul fait que la lettre ait été envoyée sur le lieu de travail autorise *automatiquement* sa classification, à défaut d'autres indices, en courrier professionnel. Dans un tel cas, le silence du pli est en effet pour le moins équivoque. La quasi-présomption de « professionnalité », posée par la Cour de cassation en 2006, n'est pas ici susceptible d'application puisque cette règle ne concerne que les documents détenus par les salariés dans les bureaux mis à leur disposition par l'entreprise ou créés par eux grâce à du matériel informatique fourni par l'employeur. Tel n'est pas le cas en l'occurrence. Il n'est donc pas évident que le même régime juridique puisse s'appliquer au courrier informatique et aux correspondances papier traditionnelles, ce qui peut d'ailleurs se comprendre, les situations envisagées n'étant pas les mêmes. La question de la comparaison entre les deux types de courriers peut également se poursuivre sur un autre point.

Dans l'hypothèse où le courrier papier reçu par le salarié a été classé courrier personnel, se pose en effet la question de savoir si ce courrier est protégé dans les mêmes conditions que le courrier informatique. Si une réponse positive devait l'emporter, il faudrait alors en déduire que cette protection est des plus fragiles puisque désormais, on l'a vu, il suffit à l'employeur, pour pouvoir prendre connaissance de ce courrier, d'avoir appelé le salarié à se présenter à son ouverture. La solution est-elle transposable au courrier papier, autrement dit l'employeur peut-il ouvrir le courrier personnel du salarié reçu à l'entreprise en se bornant à appeler celui-ci, aucune autre condition n'étant requise ? A la vérité, on peut là aussi en douter, d'autant que, dans l'hypothèse envisagée, aucun détournement de matériel professionnel ne peut être imputé au salarié. Si, néanmoins, tel devait être le cas, il faudrait reconnaître qu'il ne resterait pas grand chose du secret des correspondances du salarié. L'on pourrait ainsi mesurer le pas franchi en 2005 par la Cour de cassation lorsqu'elle a fait glisser la solution du problème posé sur le terrain purement procédural, en éludant totalement les questions de fond. En tout cas, une telle solution scellerait à coup sûr l'échec de la procédure d'autorisation judiciaire consacrée par l'arrêt du 23 mai 2007, qui suppose la justification par l'employeur

d'un motif légitime, alors que celui-ci pourrait de toute façon se dispenser de cette preuve en ouvrant lui-même le courrier après s'être borné à convoquer le salarié. Il conviendrait en réalité d'exiger dans tous les cas, pour justifier l'ouverture d'un courrier personnel, papier ou électronique, d'un juste motif, le contrôle de celui-ci pouvant en revanche, selon le choix de l'employeur, être préalable ou postérieur à l'ouverture. On ne voit guère comment il serait possible, sans cela, de respecter les exigences européennes, notamment au regard de l'article 8 de la Convention EDH. Il est vrai que l'on pourrait reprocher au salarié de transformer indûment le siège de l'entreprise en boîte postale personnelle, ce qui n'est évidemment pas son rôle. C'est poser ici un autre problème, celui de la réglementation de la réception de courrier par les salariés sur le lieu de travail.

Il convient d'abord d'observer que, selon la Cour elle-même, il n'est pas *en soi* interdit pour un salarié de recevoir du courrier, y compris personnel, sur son lieu de travail. Elle affirme en effet clairement que « *la réception par le salarié d'une revue qu'il s'est fait adresser sur le lieu de son travail ne constitue pas un manquement aux obligations résultant de son contrat* ». Cette solution paraît justifiée, d'autant que le courrier peut avoir été envoyé à l'insu du salarié. Toutefois, pour éviter des abus, il faut certainement admettre aussi, en contrepartie, que l'employeur est en droit d'établir une réglementation de la réception de ce courrier. On a pu soutenir ici, par analogie avec les communications téléphoniques, que cette « réglementation » devait figurer dans le contrat de travail⁽⁹⁾. Il ne nous paraît pas interdit cependant de considérer que de telles dispositions relèvent du bon ordre et de la discipline dans l'entreprise et peuvent donc figurer au règlement intérieur. Quoi qu'il en soit, elles ne devront pas porter une atteinte excessive ou injustifiée aux droits des salariés. Il est clair également que, lorsqu'un salarié ne respectera pas les règles légalement posées, il commettra une faute susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire ; mais c'est alors les conditions d'utilisation de l'entreprise par le salarié comme lieu de réception de son courrier qui seront sanctionnées, non un comportement de celui-ci lié éventuellement au contenu de la correspondance. En réalité, ce contenu ne pose problème que lorsqu'il s'agit d'un courrier à proprement parler privé. On peut sans difficulté admettre que lorsque l'ouverture de ce courrier s'est faite de manière illicite, ce contenu ne pourra être utilisé par l'employeur. Dans le cas contraire, le chef d'entreprise risque néanmoins de rencontrer une autre difficulté : le caractère privé de ce contenu, relevant de la vie personnelle, fait en effet obstacle, par principe, à son utilisation dans la vie professionnelle du salarié, sauf à établir un trouble caractérisé dans le fonctionnement de l'entreprise. C'est précisément sur ce point que l'arrêt rapporté apporte des innovations intéressantes.

II - Trouble objectif dans l'entreprise et pouvoir disciplinaire de l'employeur

La notion de trouble caractérisé - la Chambre mixte a préféré ici celui de trouble objectif - utilisée en jurisprudence depuis 1991⁽¹⁰⁾, remplit principalement une fonction « palliative », destinée à tempérer la séparation entre la vie personnelle du salarié et son activité professionnelle et l'interdiction corrélatrice faite à l'employeur d'imputer à faute à son personnel des comportements relevant de la sphère privée. La Cour de cassation a en effet jugé, dans un arrêt du 16 décembre 1997⁽¹¹⁾, qu'« *un fait imputé au salarié relevant de sa vie personnelle ne peut constituer une faute [disciplinaire]* ». La solution est logique puisque de tels faits se situant en quelque sorte « hors du champ contractuel », ils ne peuvent relever des prérogatives de l'employeur. Toutefois, les comportements privés du salarié pouvant avoir des répercussions sur le fonctionnement de l'entreprise, la Cour de cassation, pour préserver les intérêts de celle-ci, a admis que l'employeur puisse procéder au licenciement des travailleurs lorsqu'ils ont provoqué au sein de cette dernière un trouble caractérisé. Un tel licenciement ne se fonde pas bien sûr sur le comportement du salarié - il ne le pourrait - mais sur ses conséquences ; par suite, il n'est qu'un licenciement pour motif personnel, mais en aucun cas un licenciement disciplinaire, le salarié conservant en tout état de cause son indemnité de licenciement et son droit au préavis. Le trouble caractérisé constitue seulement un motif objectif de licenciement. En tout cas, en écho à la séparation entre la vie privée et la vie professionnelle du salarié, la Cour de cassation était parvenue à établir une distinction claire entre le licenciement pour trouble caractérisé dans l'entreprise, non disciplinaire, et le licenciement pour faute. Malheureusement, cette distinction devait quelque peu s'estomper avec le temps.

A plusieurs reprises, en effet, la Cour de cassation, s'agissant de comportements relevant très largement de la vie privée du salarié, a utilisé la notion de trouble caractérisé pour identifier une faute grave du salarié et réintroduire le licenciement dans le champ du droit disciplinaire. Notamment, dans un arrêt remarqué du 3 décembre 2002 (12), la Cour de cassation a admis le licenciement d'un agent des ventes qui avait commis, dans sa vie privée, un vol au préjudice d'un commerçant dépendant de son secteur professionnel au motif que ses agissements, « bien qu'étrangers à ses activités professionnelles », avaient causé « un trouble caractérisé au sein de l'entreprise » et « constituaient [dès lors] une faute grave ». Dans une autre affaire (13), elle a admis le licenciement disciplinaire d'un employé de restaurant qui, lors d'une réception privée qu'il avait organisée dans l'établissement, avait tenté d'obtenir des prestations supérieures à celles convenues et créé ainsi un trouble dans l'entreprise. Certes, on peut toujours tenter de justifier la solution des arrêts précités en remarquant que, dans chaque affaire, il y avait un lien entre le comportement du salarié et son activité professionnelle (14). Toutefois, ce lien est si ténu qu'il paraît bien difficile d'en déduire un quelconque manquement du salarié à ses obligations contractuelles. La notion de trouble caractérisé se trouvait ainsi détournée de son but (15). Au lieu de pallier l'impossibilité d'un licenciement pour faute lorsque le comportement du salarié ressortit à sa vie privée, elle autorisait au contraire le chef d'entreprise à se situer sur le terrain disciplinaire alors même que les agissements du travailleur ne relevaient pas de son activité professionnelle. Comme on a pu l'écrire (16), la Cour de cassation s'évertuait à « brouiller les pistes qui étaient pourtant bien balisées et mélangeait dans une formule unique la notion de trouble caractérisé, qui permettait jusqu'à présent de justifier les licenciements non disciplinaires, et celle de faute ». L'arrêt rapporté paraît bien condamner ces dérives et revenir à une conception plus saine des règles applicables.

En effet, dans un attendu particulièrement limpide, la Cour de cassation affirme sans ambages qu'« un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise ne permet pas en lui-même de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre de celui par lequel il est survenu ». La cause paraît donc entendue. Il ne suffit plus à l'employeur de caractériser un trouble dans l'entreprise pour pouvoir prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre de celui qui est à son origine. Il doit de surcroît démontrer que le salarié a commis un manquement à ses obligations, distinct du trouble lui-même. Celui-ci peut seulement concourir, avec d'autres éléments, à établir la gravité de la faute commise ; mais il ne saurait en aucun cas se substituer à la démonstration du manquement reproché au salarié. La production d'un trouble caractérisé ne peut plus servir à insérer le comportement du salarié dans le champ du disciplinaire. Il est ainsi mis fin à la dérive observée plus haut. La notion de trouble caractérisé est rétablie dans sa fonction « palliative » initiale et la séparation entre la vie privée et la vie professionnelle à nouveau restaurée. En l'espèce, d'ailleurs, la Cour de cassation a censuré les juges du fond en rappelant que « l'employeur ne pouvait, sans méconnaître le respect dû à la vie privée du salarié, se fonder sur le contenu d'une correspondance privée pour sanctionner son destinataire ». Le « mur de la vie privée » est donc à nouveau dressé entre le salarié et son entreprise. Tout au plus l'employeur est-il en droit de prononcer un licenciement pour trouble caractérisé, mais en aucun cas une sanction disciplinaire. La solution est évidemment favorable au salarié, notamment lorsque l'employeur procède à un licenciement, puisque le travailleur peut alors conserver ses indemnités de rupture. En revanche, lorsque, comme en l'espèce, l'employeur a opté pour une sanction disciplinaire de nature moindre, il pourra paraître paradoxal de lui interdire une telle sanction, même bénigne, alors qu'il est de toute façon en droit de prononcer le licenciement du salarié, pourvu qu'il ne se situe pas sur le terrain disciplinaire. Quoi qu'il en soit, on ne peut que se féliciter de ce retour aux sources.

Celui-ci est d'ailleurs d'autant plus net que, dans l'espèce rapportée, l'on aurait pu soutenir, comme dans celles précitées de 2002 et 2004, qu'il existait un lien entre le trouble occasionné et l'activité professionnelle du salarié ; celui-ci, en effet, étant chauffeur de direction, la personne même de l'employeur se trouvait immanquablement atteinte. C'est d'ailleurs ce qu'avait tenté de faire ressortir la cour d'appel. La Cour de cassation ne s'est pas laissée convaincre. C'est dire que la Cour régulatrice entend donner une portée générale à la solution édictée, y compris dans les espèces où le salarié peut occuper des fonctions importantes. Le trouble objectif ne peut suffire à caractériser une faute de la part de celui qui en est à

l'origine.

En réalité, cette « doctrine » du trouble caractérisé établissant automatiquement la faute disciplinaire de son auteur, en quelque sorte « nécessairement fauteur de trouble », a été soutenue naguère par le Président Sargos. Celui-ci écrivait notamment, dans un article relatif aux devoirs des travailleurs⁽¹⁷⁾, que « *c'est en réalité l'obligation de loyauté pesant sur le salarié, même en dehors de la relation de travail stricto sensu, qui lui fait un devoir de ne pas causer de trouble caractérisé au sein de l'entreprise* ». Pour l'auteur, il serait tout à fait artificiel d'analyser de façon autonome les licenciements pour trouble caractérisé en les dissociant des licenciements disciplinaires. Le constat du trouble caractérisé établirait donc *ipso facto* la faute de son auteur. Une telle conception particulièrement large du devoir de loyauté, outre qu'elle aboutit à une remise en cause de l'existence ou, à tout le moins, de la spécificité de la vie privée du salarié, paraît en contradiction avec la jurisprudence de la Cour de cassation. Celle-ci ne retient en effet une conception rigoureuse des devoirs des salariés que lorsqu'il est possible de mettre à leur charge des obligations *particulières* de loyauté, en raison du caractère sensible de l'entreprise ou des fonctions spécifiques du salarié⁽¹⁸⁾. La solution proposée aboutirait au contraire à une *généralisation* de ces obligations particulières et à une multiplication des devoirs professionnels du salarié, y compris dans le cadre de sa vie privée. C'est cette option du « *tout disciplinaire* » qui est justement condamnée par l'arrêt rapporté. Le trouble caractérisé ne peut constituer qu'une cause objective de licenciement.

Quant à l'entreprise, elle est suffisamment protégée par cette faculté de licenciement pour cause objective et, le cas échéant, par d'éventuelles obligations particulières de loyauté mises à la charge des salariés, mais dont l'existence doit être dûment justifiée. A cet égard, et dans le prolongement de la jurisprudence rapportée, on peut espérer que les solutions actuelles en ce domaine, parfois quelque peu laxistes⁽¹⁹⁾, soient à l'avenir mieux recadrées par le juge. Dans le même ordre d'idées, on souhaitera aussi que la jurisprudence sur le rattachement de certains actes de la vie privée à la vie professionnelle soit réexaminée. On se rappelle notamment que la Cour de cassation a admis que le chauffeur qui, dans sa vie personnelle, conduit son véhicule sous l'empire d'un état alcoolique, se rend coupable d'une faute grave au regard de son entreprise⁽²⁰⁾. Une telle solution, qui fait peu de cas de l'autonomie de la vie privée, ne paraît guère en harmonie avec l'arrêt rapporté. En effet, s'il n'existe pas, comme l'indique l'arrêt commenté, de devoir de ne pas causer de trouble dans l'entreprise par un comportement relevant de sa vie privée, il ne devrait pas y avoir non plus d'obligation d'adopter au cours de celle-ci un comportement nécessairement conforme aux exigences de son activité professionnelle. Le salarié qui exceptionnellement commet un excès dans sa vie privée peut très bien ne jamais en commettre dans sa vie professionnelle. Cela ne veut pas dire d'ailleurs que ce salarié sera définitivement à l'abri de tout licenciement. Si par exemple, dans le cas précité du salarié ivre, les autorités publiques considèrent que celui-ci est un conducteur dangereux pour la sécurité routière et lui retirent son permis de conduire, il ne sera plus en mesure d'exécuter les obligations qu'il a contractées et risquera ainsi de perdre son emploi ; mais il ne sera plus alors automatiquement privé de ses indemnités de rupture. Quoi qu'il en soit, l'entreprise, on le voit, n'est pas dépourvue de moyens de réagir, sans qu'il soit besoin de sanctionner disciplinairement les salariés pour des comportements relevant de leur vie privée.

Enfin, et pour conclure, puisque la notion de trouble objectif semble devoir redevenir centrale dans la jurisprudence de la Cour, il reste à espérer que ce revirement soit l'occasion, pour les juges, de définir plus clairement cette notion, restée jusque là trop floue, afin qu'elle sorte définitivement du « brouillard »⁽²¹⁾ dans lequel elle semblait avoir été plongée.

Mots clés :

CONTRAT DE TRAVAIL * Discipline * Sanction disciplinaire * Rétrogradation * Réduction de salaire * Courrier personnel

(1) Soc. 2 oct. 2001, D. D001. Jur. 3148, note P.-Y. Gautier, et 2002. Somm. 2296, obs. C. Caron⁽¹⁾ ; RTD civ. 2002. 72, obs. J. Hauser⁽²⁾ ; Dr. soc. 2001. 915, note Ray ; Sem. soc. Lamy 2001, n° 1045, p. 6, concl. Kehrig.

- (2) Soc. 17 mai 2005, D. 2005. IR. 1448, obs. E. Chevrier, Pan. 2643, obs. A. Lepage, L. Marino et C. Bigot, et 2006. Pan. 29, obs. CRDS de l'IETL Lyon 2  ; R. de Quenaudon, Jurisprudence « Nikon » : la suite mais non la fin, D. 2005. Tribune. 1873  ; Dr. soc. 2005. 789, obs. Ray ; JCP E 2005. II. 1780, note Raynaud ; Sem. soc. Lamy 2005, n° 1218, avis J. Duplat.
- (3) Com. 15 mai 2007, n° 06-10.606, D. 2007. AJ. 1605  ; Sem. soc. Lamy 2007, n° 1310, obs. J.-E. Ray.
- (4) P.-Y. Gautier, note préc.
- (5) Soc. 23 mai 2007, D. 2007. AJ. 1590, obs. A. Fabre .
- (6) Soc. 18 oct. 2006, D. 2006. IR. 2753, et 2007. Pan. 686, obs. G. Borenfreund, F. Guiomard, O. Leclerc, P. Lokiec, E. Peskine et C. Wolmark  ; RDT 2006. 395, obs. de Quenaudon .
- (7) Cf. en ce sens, P. Waquet, note ss. l'arrêt commenté, Sem. soc. Lamy, 4 juin 2005, n° 1310, p. 4, intitulée : Trouble objectif : le retour à la case « départ ».
- (8) P. Sargos, L'homme n'est pas une île, Dr. soc. 2004. 86.
- (9) P. Waquet, note préc.
- (10) Soc. 17 avr. 1991, Dr. soc. 1991. 485, note J. Savatier ; *adde* Soc. 12 mars 1991, n° 88-43.051, D. 1991. IR. 93 .
- (11) JCP 1998. II. 10101, note M.-C. Escande-Varniol.
- (12) JCP E 2003. 1076, note C. Puigelier ; *ibidem*, Pan. 200, note Taquet.
- (13) Soc. 16 mars 2004, JCP E 2004. 1394, note Colonna.
- (14) Colonna, note préc.
- (15) Mouly, Le licenciement du salarié pour des faits relevant de sa vie personnelle : le retour discret de la perte de confiance, Dr. soc. 2006. 839.
- (16) Colonna, note préc.
- (17) P. Sargos, Interférences des droits, libertés et devoirs des salariés en matière de licenciement disciplinaire, BICC, 15 oct. 2004, n° 606, spéc. n° 31.
- (18) Cf. par ex., Soc. 25 janv. 2003, Dr. soc. 2003. 625, note J. Savatier.
- (19) Cf. en ce sens Bossu, note ss. Soc. 26 janv. 2006, JCP 2006. II. 10049 ; sur cet arrêt, cf. aussi L. Flament, Sem. soc. Lamy, 25 sept. 2006, n° 1275, p. 4.
- (20) Soc. 2 déc. 2003, D. 2004. Jur. 2462, note B. Boudias  ; RTD civ. 2004. 264, obs. J. Hauser  ; *ibid.* 729, obs. J. Mestre et B. Fages  ; JCP 2004. II. 10025, note D. Corrigan-Carsin.
- (21) P. Waquet, Le trouble objectif dans l'entreprise : une notion à redéfinir, RDT 2006. 304 . Cf. aussi C. Mathieu-Géniaut, L'immunité disciplinaire de la vie personnelle du salarié en question, Dr. soc. 2006. 848, spéc. 852.

