

Une précision des frontières du domaine disciplinaire  
Cass. mixte, 18 mai 2007, n° 05-40.803, publié au Bulletin

Thérèse Aubert-Monpeyssen

« Vu l'article 9 du Code civil, ensemble l'article L. 122-40 du Code du travail ;

*Attendu que pour statuer comme elle a fait, la cour d'appel a retenu qu'il est patent que le document litigieux, particulièrement obscène, avait provoqué un trouble dans l'entreprise, porté atteinte à son image de marque et eu inmanquablement un retentissement certain sur la personne même de son directeur dont M. X... était le chauffeur et donc un proche collaborateur ;*

*Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, 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, d'autre part, 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, et enfin, 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, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».*

Tentant de préciser la frontière entre les libertés du salarié et l'intérêt de l'entreprise, la Chambre mixte<sup>(1)</sup> renoue, par cet arrêt du 18 mai 2007, avec une jurisprudence qui, dans les années quatre-vingt-dix, avait conduit la Chambre sociale à circonscrire le domaine disciplinaire, et la précise.

Pour éviter de recevoir à son domicile une revue destinée à des couples échangistes à laquelle il était abonné, Monsieur X, chauffeur de direction, se l'était fait adresser sur son lieu de travail. Précaution insuffisante, car l'enveloppe avait été ouverte par le service du courrier, puis déposée avec son contenu au standard, à l'intention de son destinataire. La présence inattendue de ce magazine dans un lieu de passage ayant jeté le trouble au sein d'une partie du personnel, l'employeur avait cru devoir entamer une procédure disciplinaire qui avait abouti à la rétrogradation du salarié avec réduction corrélative de son salaire. L'arrêt du 18 mai 2007 casse une décision de la Cour d'appel de Nancy qui avait rejeté la demande de Monsieur X. tendant à faire annuler cette sanction.

L'apport de cette solution qui s'inscrit dans la jurisprudence sur le respect des correspondances sur le lieu de travail<sup>(2)</sup>, réside dans deux points essentiels : la distinction entre « trouble objectif dans l'entreprise » et « faute du salarié », le recentrage du domaine disciplinaire sur les manquements aux obligations nées du contrat.

#### I. - Trouble objectif dans l'entreprise et faute du salarié

Du concept de « vie personnelle »<sup>(3)</sup> qu'elle forgeait pour tenter de protéger les libertés du salarié des empiètements de l'employeur, la jurisprudence sociale tirait successivement plusieurs conséquences. Affirmant tout d'abord qu'« un fait de la vie privée, ne constitu(ait) pas un manquement aux obligations résultant du contrat de travail »<sup>(4)</sup>, elle en déduisait qu'il ne pouvait en principe justifier un licenciement. Puis elle admettait que dans le cas où un tel fait causait un trouble objectif à l'entreprise, ce trouble justifiait un licenciement. Mais ce dernier était nécessairement non disciplinaire<sup>(5)</sup>.

Cette jurisprudence apparaissait comme un aboutissement de l'effort de clarification des causes de licenciement, poursuivi depuis 1991 par la Chambre sociale<sup>(6)</sup>. Après avoir distingué entre les licenciements pour motif économique et les licenciements pour motif

personnel, elle avait établi au sein de ces derniers une différence essentielle selon qu'était ou non invoquée une cause disciplinaire.

Ainsi, à côté des licenciements pour faute, elle avait clairement matérialisé une catégorie de licenciements fondés sur une situation objective qui recouvrait les licenciements pour inaptitude physique, les licenciements pour insuffisance professionnelle, ou ceux justifiés par l'absence d'une condition légale d'emploi (le titre de séjour pour les étrangers, par exemple). C'est dans cette catégorie que la Chambre sociale entendait ranger les licenciements pour trouble objectif dans l'entreprise.

Mais à compter de 2002, plusieurs décisions allaient brouiller cette architecture en ne distinguant pas toujours les licenciements pour trouble objectif du domaine disciplinaire (7). Une décision concernant un vol commis par un salarié dans un magasin client de l'entreprise, affirmait sans ambages que « si un fait tiré de la vie personnelle du salarié ne peut constituer une faute, il en est autrement si le comportement de l'intéressé, compte tenu de ses fonctions et de la finalité de l'entreprise a causé un trouble objectif caractérisé au sein de cette dernière » (8). Les incertitudes étaient d'autant plus importantes que cette position n'emportait pas une adhésion unanime au sein de la Chambre sociale. Deux décisions rendues à un jour d'intervalle, adoptaient des positions contraires, l'une retenant la possibilité d'un licenciement disciplinaire pour un fait de vie personnelle (9), l'autre l'écartant (10). Ces divergences allaient se prolonger malgré les critiques de la doctrine. Une décision de 2006 allait jusqu'à qualifier de faute grave la participation à un vol commis en dehors du temps de travail, à l'encontre d'un tiers (11), alors qu'une autre censurait la décision ayant retenu la faute du salarié à l'occasion d'un viol commis en dehors du temps de travail (12).

Devant cette confusion, un éminent commentateur appelait de ses vœux une redéfinition de la notion de trouble objectif (13). A l'appui de sa démonstration, il soulignait notamment que la jurisprudence administrative s'était ralliée à l'effort de clarification de la jurisprudence sociale ; revenant sur sa jurisprudence antérieure (14), le Conseil d'Etat considère désormais que, si du fait de ses répercussions sur l'entreprise, un fait étranger aux relations de travail rend impossible le maintien du salarié dans son emploi, la rupture du contrat qui en résulte a un caractère non disciplinaire (15).

En affirmant 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 Chambre mixte tranche dans le sens d'une clarification des notions. La réaffirmation de la distinction entre « trouble objectif » et « faute » du salarié constitue la première limite posée par cette décision au pouvoir disciplinaire de l'employeur.

## II. - Le manquement aux obligations résultant du contrat de travail

Le travail de bornage du domaine disciplinaire se poursuit dans un second attendu qui écarte la sanction au motif que « la réception par le salarié d'une revue (que le salarié) s'est fait adresser sur le lieu de son travail ne constitue pas un manquement aux obligations résultant de son contrat ».

L'assimilation, *a contrario*, de la faute du salarié à la violation des obligations nées du contrat de travail, soulève la question du contenu de ces obligations. Comme tout contrat, le contrat de travail « oblige non seulement à ce qui y est exprimé » mais également à d'autres suites : probité, loyauté (16), bonne foi, respect des règles de déontologie de la profession (17). Ce contenu implicite du contrat peut néanmoins être compris de façon plus ou moins stricte. C'est là que la distinction entre la faute et le trouble objectif prend tout son intérêt.

On peut se référer, à titre d'illustration, à un ensemble d'affaires récentes mettant en cause la probité du salarié. Certaines d'entre elles concernent des manquements qui, s'ils ne sont pas directement intervenus dans l'exécution du contrat, n'ont été rendus possibles que par l'existence de ce dernier : acceptation par une caissière de supermarché, d'articles « qu'elle savait avoir été sciemment passés en caisse sans enregistrement par une collègue » (18), minoration pendant plusieurs années, par un rédacteur de la CAF, de ses déclarations de

ressources afin de bénéficier de prestations sociales indues<sup>(19)</sup>. Une autre affaire concerne une atteinte à la propriété d'autrui ayant eu lieu hors du cadre professionnel par le cadre commercial d'une banque<sup>(20)</sup>.

Dans les deux premières espèces, le rattachement des faits litigieux au contrat justifie un licenciement pour « faute » ; des faits de ce type pouvant en outre dans de nombreux cas être poursuivis pénalement à l'initiative de l'employeur<sup>(21)</sup>. Dans la troisième en revanche, si la nécessité de prononcer le licenciement d'un salarié tenu de par ses fonctions à une « obligation particulière de probité », ne semble pas faire de doute, le motif à retenir n'est pas le même. Il ne peut résider que dans « le trouble causé à l'entreprise » par des faits qui, lui étant extérieurs, ne peuvent être sanctionnés sur le plan disciplinaire.

Dans la même logique, la Chambre sociale a exclu que puisse constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement la liaison entretenue par un salarié avec une collègue<sup>(22)</sup>, voire avec plusieurs<sup>(23)</sup>, hors du lieu de travail, ou l'envoi par une maladresse informatique de textes à caractère sexuel et de photographies pornographiques à l'ensemble des salariés<sup>(24)</sup>. De tels faits ne caractérisent le manquement à aucune obligation implicite du contrat, ils n'ont pas de répercussion sur le fonctionnement de l'entreprise.

C'est donc une conception restrictive des obligations contractuelles que retient la Cour de cassation. Les bornes ainsi posées à l'analyse contractuelle montrent que celle-ci a été revisitée par les droits fondamentaux et les libertés.

#### **Mots clés :**

DISCIPLINE \* Procédure disciplinaire \* Licenciement \* Rapport avec le trouble au fonctionnement de l'entreprise

(1) En dépit de la rédaction de l'arrêt, la Chambre criminelle était représentée dans la composition de cette Chambre mixte.

(2) Crim. 18 juill. 1973, *Bull. crim.*, n° 336 ; Soc. 2 oct. 2001, *Bull. civ. V*, n° 291, arrêt *Nikon*. Cette protection ne cède que devant des circonstances exceptionnelles : Crim. 19 mai 2004, *Bull. crim.*, n° 126 (abus de confiance) ; Soc. 17 mai 2005, *Bull. civ. V*, n° 165.

(3) Notion dans la continuité du Rapport G. Lyon-Caen, sur « Les libertés publiques et l'emploi », qui affirmait notamment que « même sur les lieux de travail une certaine opacité de la personne doit être respectée ».

(4) Soc. 16 déc. 1997, *RJS* 2/98, n° 141 ; *Bull. civ. V*, n° 441 ; *Dr. ouvrier* 1998. 223, note F. Saramito.

(5) Soc. 16 déc. 1998, *Bull. civ. V*, n° 559 ; Soc. 18 juin 2002, n° 00-44.111 ; Soc. 21 mai 2002, n° 00-40.222 ; Soc. 26 févr. 2003, *Dr. soc.* 2003. 630 ; Soc. 30 nov. 2005, n° 04-13.877.

(6) P. Waquet, « Le trouble objectif dans l'entreprise : une notion à redéfinir », *RDT* 2006. 304.

(7) Soc. 3 déc. 2002, *Bull. civ. V*, n° 361.

(8) Soc. 16 mars 2004, n° 01-45.062 ; *contra* Soc. 18 juin 2002, n° 00-44.111.

(9) Soc. 25 févr. 2003, *Dr. soc.* 2003. 630 (indélicatesse) ; note J. Savatier, « Portée de l'immunité disciplinaire du salarié pour les actes de sa vie personnelle », *Dr. soc.* 2003. 625 ; E. Fortis, « Vie personnelle, vie professionnelle », *Dr. soc.* 2004. 44.

(10) Soc. 26 févr. 2003, *Dr. soc.* 2003. 630 (incarcération).

- (11) Soc. 25 janv. 2006, *Bull. civ. V*, n° 26 ; *JCP* 2006. 10049, obs. B. Bossu ; *JCP S* 2006, n° 1261, obs. J.-Y. Frouin.
- (12) Soc. 13 sept. 2006, n° 05-42.909.
- (13) P. Waquet, art. *préc.*
- (14) CE 25 avr. 1984, *Legoff*, n° 39515 .
- (15) CE 4 juill. 2005, *Patarin*, n° 272193 .
- (16) Soc. 4 avr. 2006, n° 04-43.454, inédit (la loyauté d'un salarié ayant pris une participation dans une société cliente ne peut être mise en cause dès lors qu'il en a préalablement informé l'entreprise. N'est pas fautif un fait qui a déplu à la hiérarchie sans constituer pour autant une violation des obligations contractuelles).
- (17) Soc. 10 déc. 2002, n° 01-40.030.
- (18) Soc. 11 oct. 2006, n° 05-41.198.
- (19) Soc. 25 févr. 2003, *Bull. civ. V*, n° 66 ; *Dr. soc.* 2003. 625-630, note J. Savatier.
- (20) Soc. 25 janv. 2006, *préc.*
- (21) Crim. 19 mai 2004, *préc.* (abus de confiance par un salarié qui avait utilisé l'adresse électronique de son employeur, pour faire connaître ses activités à caractère pornographique ou échangiste).
- (22) Soc. 21 déc. 2006, n° 05-41.140.
- (23) Soc. 30 nov. 2005, *Bull. civ. V*, n° 343.
- (24) Soc. 21 déc. 2006, n° 05-42.986.