

Le droit du travail

Le licenciement pour motif extraprofessionnel

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

Table des matières

Préambule	2
Une construction jurisprudentielle	2
L'admission exceptionnelle d'un élément tiré de la vie personnelle	2
Les conditions.....	2
Un motif non fautif	2
La caractérisation éventuelle d'une faute	2
Le rattachement à la vie professionnelle	2
Le manquement aux obligations contractuelles	3
La particularité des entreprises de tendance.....	3
Une application : la suspension ou le retrait du permis de conduire	4
Les règles jurisprudentielles	4
L'exclusion du motif disciplinaire	4
Les exceptions : le rattachement à la vie professionnelle et le manquement aux obligations contractuelles	4
L'absence de préavis	5
Les règles conventionnelles	5
La mise en place de règles spécifiques protectrices.....	5
Références	6

Préambule

Le licenciement pour motif extraprofessionnel (ou motif tiré de la vie privée du salarié) est l'une des causes de rupture du contrat de travail.

Dans cette leçon nous verrons comment un motif extraprofessionnel peut, par exception, justifier un licenciement.

Une construction jurisprudentielle

En principe, un motif tiré de la vie privée ne peut être invoqué pour justifier un licenciement.

Soc., 21 oct. 2003, n°00-45291 et 01-44761

La jurisprudence a cependant mis en place une construction jurisprudentielle.

L'admission exceptionnelle d'un élément tiré de la vie personnelle

Les conditions

Si le comportement est incompatible avec la finalité de l'entreprise, l'employeur pourra invoquer le motif extraprofessionnel à la condition de rapporter l'existence d'un trouble objectif caractérisé.

Tel n'est pas le cas du licenciement d'une salariée d'un concessionnaire automobile ayant acheté un véhicule d'une autre marque, en l'absence du moindre trouble objectif apporté à l'entreprise.

Soc., 22 janv. 1992, n°90-42517

Un motif non fautif

L'élément tiré de la vie privée ne peut pas, en soi, constituer une faute. Selon une jurisprudence désormais constante : « *un fait de la vie personnelle ne peut justifier un licenciement disciplinaire* ».

Soc., 21 oct. 2003, n°00-45291 et 01-44761 ; Soc., 23 juin 2009, n°07-45256

La caractérisation éventuelle d'une faute

Le rattachement à la vie professionnelle

Par exception, un élément tiré de la vie privée peut être constitutif d'une faute.

Ont pu constituer une faute :

- La violence d'un salarié lors d'un séjour d'agrément organisé par l'employeur ;

Soc., 8 oct 2014, n°13-16793

- Le vol commis pendant le temps d'une escale dans un hôtel partenaire d'une compagnie aérienne.

Soc., 8 juillet 2020, n°18-18317

Certains éléments peuvent constituer une faute sans pour autant relever de la vie personnelle, comme par exemple, « les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées du salarié à l'égard de personnes avec lesquelles l'intéressé était en contact en raison de son travail ».

Soc., 19 oct. 2011, n°09-72672

Le manquement aux obligations contractuelles

Un motif tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement disciplinaire s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

Soc., 3 mai 2011, n°09-67464

Quelques exemples où un motif tiré de la vie personnelle du salarié est constitutif d'un manquement aux obligations professionnelles :

- La consommation de drogues dures par un steward pendant une escale, celles-ci continuant de poursuivre leur effet en vol ;

Soc., 27 mars 2012, n°10-19915

- Le détournement par une factrice d'un courrier en violation à la fois des procédures en vigueur et du serment de probité prêté ;

Soc., 24 oct. 2012, n°11-22462

- La détention, dans son logement de fonction, de photos pornographiques de mineurs par un salarié en contact avec des mineurs ;

Soc., 8 nov. 2011, n°10-23593

- Le manquement à une obligation contractuelle de disposer d'un véhicule.

Soc., 28 nov. 2018, 17-15379

La particularité des entreprises de tendance

L'entreprise de tendance est une entreprise dans laquelle une idéologie, une morale, une philosophie ou une politique est expressément prônée ou dont l'activité comprend la promotion d'une doctrine ou d'une éthique.

La question est de savoir si l'entreprise peut exiger une conformité de la vie privée de ses salariés avec les convictions qu'elle défend.

Il a été admis le licenciement d'une enseignante divorcée dans un établissement scolaire confessionnel après son remariage.

Ass. Plén. 9 mai 1978, n°76-41211

En revanche, le licenciement d'un aide-sacristain homosexuel et atteint du VIH au motif que l'homosexualité est condamnée par l'Eglise Catholique a été considéré comme discriminatoire. L'association n'a pas rapporté un « *comportement du salarié qui, compte tenu de la nature de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, [aurait] créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière* ».

Soc., 7 avr. 1991, n°90-42636

Une application : la suspension ou le retrait du permis de conduire

Les règles jurisprudentielles

L'exclusion du motif disciplinaire

Pour les salariés dont les fonctions impliquent nécessairement la conduite d'un véhicule, le retrait de permis entraîne l'impossibilité absolue d'exécuter la prestation de travail. Il s'agit d'un licenciement non disciplinaire du salarié justifié par un trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise.

Soc. 28 fév. 2018, n°17-11334

Lorsque l'infraction ayant entraîné la suspension ou le retrait du permis de conduire s'est déroulée en dehors de l'activité professionnelle, il s'agit d'un motif extraprofessionnel, non constitutif d'une faute professionnelle.

Soc., 26 sept. 2001, n°99-43636

Les exceptions : le rattachement à la vie professionnelle et le manquement aux obligations contractuelles

Le retrait de permis « *pour des faits de conduite sous l'empire d'un état alcoolique, même commis en dehors de son temps de travail, se rattache à sa vie professionnelle* », au motif que le salarié est affecté à un poste requérant la conduite de véhicules automobiles. Il s'agit alors d'un licenciement disciplinaire.

Soc., 2 déc. 2003, n°01-43227

Si le contrat de travail impose au salarié de disposer d'un véhicule, il y a manquement aux obligations contractuelles.

Soc., 28 nov. 2018, n°17-15379

En soi, une infraction entraînant la suspension ou le retrait de permis « *ne saurait être regardée comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat de travail* ». Le licenciement devient alors sans cause réelle et sérieuse.

Soc., 3 mai 2011, n° 09-67464 ; Soc., 10 juil. 2013, n°12-16878

L'absence de préavis

Du fait de l'incapacité du salarié d'exécuter son préavis, l'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité compensatrice de préavis.

Soc., 28 fév. 2018, n°17-11334

Les règles conventionnelles

La mise en place de règles spécifiques protectrices

Certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositions spécifiques qui sont protectrices pour des salariés ayant besoin de leur permis de conduire pour assurer leur prestation de travail.

L'Accord National Interprofessionnel des VRP considère que, la suppression du permis de conduire, en tant que telle, ne peut constituer une faute justifiant la rupture du contrat de travail. Seule « *la gêne apportée effectivement à l'entreprise par la suspension du permis* » peut justifier la rupture, laquelle ne revêt pas de caractère disciplinaire.

ANI des VRP du 3 oct. 1975 ; Soc., 11 fév. 1998, n° 95-42244

Dans les entreprises de transport, un régime spécifique existe pour les conducteurs routiers : « *la suspension ou l'invalidation du permis de conduire n'entraînent pas, en tant que telles, la rupture automatique du contrat de travail* », à condition que le salarié ait immédiatement informé son employeur de la mesure dont il a fait l'objet, à savoir le 1er jour de travail suivant celui où la mesure lui a été notifiée. Il s'ensuit l'application de procédures conventionnelles préalables à toute mesure de licenciement :

- Une concertation doit s'engager entre l'employeur et le conducteur ;
- La proposition obligatoire par l'employeur d'un emploi de reclassement temporaire immédiatement disponible, si il existe ;
- La liquidation éventuelle des congés payés et repos compensateur à la demande du salarié ;
- La possibilité pour les parties de convenir d'une période de suspension du contrat de travail.

CCN du transport routier - accord étendu du 13 nov. 1992 portant diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points, art. 2

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Le licenciement pour motif extraprofessionnel, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, 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.