



Sortie en boîte de nuit avec les collègues, séminaires... vie privée ou vie professionnelle du salarié ?

Très récemment, la Cour de cassation a rendu deux arrêts permettant de rappeler les conditions dans lesquelles la vie privée d'un salarié peut resurgir sur son lien contractuel et professionnel au sein de l'entreprise (Cass. soc. 18 octobre 2017, n°16-15030 ; 2^{ème} Civ. 12 octobre 2017, n°16-22481).

Vie privée et droit disciplinaire

À l'issue d'une première journée de séminaire sur deux jours, un salarié, Chef des ventes pour un laboratoire pharmaceutique, décide de prolonger la soirée jusqu'à trois heures du matin avec certains de ses collaborateurs.

Il est licencié un mois plus tard pour ce motif, l'employeur soulignant le caractère tardif d'une telle escapade au regard de la journée de travail le lendemain. Le salarié contestera son licenciement considérant qu'il s'agissait de faits relevant de sa vie privée, qui ne pouvaient altérer sa relation de travail.

L'employeur estimait pour sa part que les faits survenus à l'occasion d'un séminaire professionnel se rattachaient nécessairement à la vie professionnelle, d'autant que le salarié avait sollicité le remboursement des dépenses exposées dans le cadre de cette soirée prolongée à son employeur.

La Cour de cassation a estimé quant à elle que le licenciement de ce salarié qui avait organisé une sortie avec son équipe dans la nuit séparant deux journées de séminaire professionnel était dénué de cause réelle et sérieuse **dès lors que l'intéressé se trouvait durant cette sortie dans un temps ressortant de sa vie privée et surtout que la qualité du travail réalisé le lendemain n'avait pas été affectée par l'absence ou la fatigue des salariés** (Cass. soc. 18 octobre 2017, n°16-15030). Aucun trouble objectif n'était ainsi caractérisé au cas d'espèce.

Même dans le cadre d'un séminaire sur plusieurs jours, l'employeur n'a pas vocation en principe à sanctionner un salarié pour des événements se déroulant en soirée et la nuit, en dehors des périodes travaillées.

Si les faits tirés de la vie personnelle d'un salarié n'ont en principe aucune influence sur ses relations avec son employeur, c'est par exception lorsqu'il cause **un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise** que l'employeur, qui a la charge d'en rapporter la preuve, peut sanctionner le salarié (Cass. soc. 16 mars 2004, n°01-45062 ; Cass. soc. 25 janvier 2006, n°04-44918).

Parmi les troubles objectifs caractérisés tirés de la vie personnelle ou privée d'un salarié figurent notamment :

- des atteintes à la sécurité ;
- un manquement à la loyauté du salarié ;
- des indécidatesses ou malhonnêtetés commises à l'aide du matériel de l'entreprise ;
- des abus dans l'exercice d'une liberté ;
- une atteinte portée à l'image de marque ou à la réputation de l'entreprise ;
- un manquement à une obligation contractuelle légitime.

L'appréciation souveraine du trouble objectif caractérisé demeure en toute hypothèse...

Vie privée et accident du travail

Qu'en est-il lorsqu'un salarié est victime sur son temps personnel d'un accident alors qu'il se trouve en mission ?

La Cour de cassation a au contraire vocation à retenir une appréciation extensive de la qualification d'accident du travail pour le salarié en mission.

Dans le second arrêt rendu le 12 octobre 2017, la Cour de cassation a eu à trancher le cas d'un salarié, en mission en Chine, qui s'était blessé la main en glissant lors d'une sortie en boîte de nuit.

L'employeur, au moment de la déclaration d'accident du travail, avait émis des réserves sur le caractère professionnel de cet accident pris en charge par la Sécurité sociale au titre d'un accident du travail.

La Cour de cassation rappelle qu'un salarié en mission bénéficie d'une présomption d'imputabilité de l'**accident du travail survenu à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante**. Cette présomption peut toutefois être renversée si l'employeur ou la caisse démontre que le salarié avait **interrompu sa mission** pour un motif personnel (Cass. soc. 19 juillet 2001, n°99-21536).

L'employeur estimait au cas particulier que les circonstances de temps (trois heures du matin) et de lieu (boîte de nuit), suffisaient à établir précisément cette interruption. Il lui appartenait cependant d'en établir la preuve formelle par des éléments tangibles extérieurs.

Les juges ont considéré que le contexte particulier de l'accident ne suffisait pas à lui seul à démontrer que le salarié avait interrompu son activité professionnelle.

Une nouvelle fois, la charge de la preuve repose sur l'employeur !

L'employeur aurait par exemple dû en l'espèce démontrer que le salarié n'était pas en boîte de nuit pour les besoins de sa mission, consistant à « *accompagner des clients ou collaborateurs* » ou « *répondre à une invitation dans le cadre de sa mission* ».

La Cour de cassation, qui se retranche derrière le pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve soumis à l'examen de la Cour d'appel, confirme, face à la défaillance de l'employeur, le plein effet de la présomption d'imputabilité au travail dont dispose le salarié en mission (2^{ème} Civ. 12 octobre 2017, n°16-22481).

Ces deux arrêts de la Cour de cassation rappellent que l'appréciation de la répercussion des faits tirés de la vie privée du salarié sur la relation de travail, qu'il s'agisse de l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur ou de la législation applicable aux accidents du travail, s'opère en faveur de la protection du salarié au regard de son droit fondamental au respect de sa vie privée, en vertu du sacro-saint principe de proportionnalité.



Anne-Laure MARY-CANTIN
a-lmary-cantin@racine.eu



Charles PHILIP
cphilip@racine.eu