

13

# Voyages et soirées d'entreprise : comment gérer les débordements des salariés ?

Par Dorothée Rey, avocate associée, Eole Avocats

Lorsque l'employeur organise une soirée ou un voyage d'entreprise, comment exerce-t-il, si besoin, son pouvoir disciplinaire ? Comment distinguer ce qui relève de la vie personnelle et ce qui se rattache aux obligations professionnelles lorsqu'on est en dehors du cadre et du temps habituel du travail ?

Dorothée Rey, avocate au sein du cabinet Eole Avocats, passe en revue la jurisprudence sur ce sujet.

## Vie privée, vie personnelle : la chasse gardée du salarié

1 Les sources ne manquent pas pour rappeler, comme le fait l'article 9 du Code civil, que chacun a droit au respect de sa vie privée. L'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme rappelle que « toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance ». En droit du travail, c'est l'article L 1121-1 du Code du travail qui dispose que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

2 Sur cette base, la Cour de cassation rappelle que le salarié a droit, même pendant le temps et sur le lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée (Cass. soc. 2-10-2001 n° 99-42.942 FS-PBRI : RJS 12/01 n° 1394) et consacre même, plus largement, la notion de « vie personnelle », en posant comme principe qu'un fait tiré de la vie personnelle du salarié ne peut pas justifier une sanction disciplinaire (Cass. soc. 23-6-2009 n° 07-45.256 FS-PB : RJS 10/09 n° 796). A titre d'exemple, la détention provisoire et la mise en examen d'un salarié ne justifient pas un licenciement disciplinaire (Cass. soc. 5-3-2008 n° 06-42.387 F-D). De la même façon, une secrétaire médicale ne peut pas être licenciée pour faute au seul motif qu'elle exerce, en dehors de ses heures de travail, une activité de voyante-tarologue, ce fait relevant de sa vie personnelle (Cass. soc. 21-10-2003 n° 00-45.291 F-D : RJS 1/04 n° 16).

Alors comment l'employeur et les salariés doivent-il se comporter lorsque la vie personnelle se mêle à la vie professionnelle, lorsque la frontière entre travail et loisirs n'est plus si évidente à définir ?

## Des faits commis dans un cadre privé peuvent se rattacher à la vie de l'entreprise

3 On vient de voir que ce n'est pas parce que le salarié est sur son lieu de travail pendant ses horaires habituels qu'il n'a plus de vie personnelle. A l'inverse, ce n'est pas parce qu'il sort de son lieu et de ses horaires de travail que le pouvoir de direction de



Dorothée Rey est associée au sein du cabinet Eole Avocats (anciennement Yramis Avocats) depuis juin 2015, après y avoir été collaboratrice pendant 7 ans. Elle a été précédemment collaboratrice au sein du cabinet parisien Kahn & Associés. Elle intervient dans tous les domaines du droit du travail et de la protection sociale, tant en conseil qu'en contentieux.

*« Un fait tiré de la vie personnelle du salarié ne peut pas justifier une sanction disciplinaire »*

l'employeur ne s'applique plus. La Cour de cassation considère que des faits commis par un salarié dans un cadre privé peuvent se rattacher à son activité professionnelle et même à la vie de l'entreprise et, par là même, justifier que le pouvoir de direction de l'employeur puisse continuer à s'appliquer. Dès lors, pendant les soirées et voyages d'agrément organisés par l'entreprise, comment mettre en pratique ces règles ? La jurisprudence nous donne quelques illustrations permettant de préciser les critères qui conduisent à rattacher le comportement des salariés en dehors du temps et du lieu de travail à la vie de l'entreprise.

## Critiques de l'entreprise et de la hiérarchie lors d'un congrès

4 Est légitime le licenciement pour faute grave d'un salarié ayant tenu des propos inadmissibles à l'encontre de la société et de sa hiérarchie en présence de clients et autres relations de la société lors d'un congrès (CA Bordeaux 2-4-2001 n° 98/04961). La décision ne dit pas si les faits se sont produits pendant une réunion de ce congrès ou pendant un moment de loisirs (par exemple, pendant la soirée organisée à la suite de la journée de réunions), mais reste intéressante par le lien qu'elle fait entre le comportement du salarié et la présence de son entourage professionnel, en l'espèce des « participants au congrès ».

## Injures et violences lors d'une soirée professionnelle

5 Commet une faute grave le salarié qui, au cours d'une soirée organisée par l'employeur à des fins professionnelles, a un comportement injurieux envers une autre salariée de l'entreprise et violent à l'égard d'un tiers (Cass. soc. 26-1-2005 n° 02-44.119 F-D). Si la décision ne précise pas ce qu'il faut

entendre par «soirée organisée par l'employeur à des fins professionnelles», elle illustre à nouveau la possibilité de sanctionner, dès lors que le salarié se trouve en présence de ce qui constitue son **environnement professionnel** (une autre salariée de l'entreprise) et que les faits se tiennent au cours d'un événement organisé par l'employeur.

## Notion de soirée professionnelle

**Eu égard à la notion d'activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, la Cour de cassation a eu l'occasion de juger qu'une soirée offerte par l'employeur qui, bien que se déroulant dans un cadre festif, a pour objet de présenter le bilan annuel et les perspectives de l'entreprise et d'assurer une cohésion au sein de l'entreprise constitue un élément de gestion du personnel par l'employeur et non une activité sociale et culturelle dont le comité d'entreprise pourrait revendiquer la gestion (Cass. soc. 9-7-2014 n° 13-18.577 FS-PB : RJS 10/14 n° 705).**

### Comportement agressif et violent pendant un voyage d'entreprise

**6** Dans une décision largement commentée du 8 octobre 2014, la Cour de cassation précise à nouveau sa position et valide le licenciement pour faute d'un salarié ayant eu un comportement agressif et violent envers ses **collègues** pendant un voyage d'agrément organisé par l'employeur. La **cour d'appel** avait considéré que les faits relevaient de la **vie personnelle** du salarié, puisque ce voyage, qui n'était pas un voyage d'affaires, se déroulait en dehors du temps et du lieu de travail, quand bien même le séjour était organisé par l'employeur pour plusieurs salariés de l'entreprise.

La Cour de cassation **censure** la cour d'appel en rappelant que les faits de menaces, insultes et comportements agressifs commis à l'occasion d'un séjour organisé par l'employeur dans le but de récompenser les salariés lauréats d'un «challenge» national interne à l'entreprise et à l'égard des collègues ou supérieurs hiérarchiques du salarié, se rattachent à la vie de l'entreprise (Cass. soc. 8-10-2014 n° 13-16.793 FS-PB : RJS 12/14 n° 837).

**7** Pour la Cour de cassation, les agissements du salarié ne pouvaient être détachés de la sphère professionnelle, parce que le voyage était **organisé par l'entreprise** et parce que les manquements avaient été commis en **présence des collègues de travail** du salarié. On retrouve à nouveau ces critères de la présence de l'entourage professionnel du salarié, lors d'un voyage organisé par l'employeur. On notera par ailleurs une extension de la notion de «vie professionnelle» à celle de «vie de l'entreprise», de la même façon que la notion de «vie privée» a été élargie à celle de «vie personnelle». Ce qu'on retiendra surtout, c'est le fait que la vie de l'entreprise puisse se mêler à la vie personnelle, et vice versa.

Ainsi, dans un contexte à la fois festif et pourtant toujours en lien avec l'environnement professionnel, le **lien de subordination**, corolaire nécessaire de l'exercice du pouvoir disciplinaire, ne disparaît jamais totalement.

### Propos à caractère sexuel et attitudes déplacées envers des collègues lors de soirées privées

**8** Un comportement inapproprié se tenant **en dehors du temps et du lieu de travail** peut aussi être rattaché à la vie de l'entreprise : le cas s'est présenté d'un salarié ayant tenu des propos à caractère sexuel et ayant eu des attitudes déplacées envers des collègues féminines, mais hors du temps et du lieu

de travail, et notamment lors de soirées organisées après le travail. Pour la cour d'appel, ces faits se rattachaient à la vie personnelle du salarié. Cette décision est censurée par la Cour de cassation qui considère que les faits ayant concerné des personnes avec lesquelles le salarié était **en contact du fait de son travail** ne relevaient pas de sa vie personnelle (Cass. soc. 19-10-2011 n° 09-72.672 FS-PB : RJS 1/12 n° 7).

Cette décision doit attirer l'attention des employeurs sur leur responsabilité en matière d'obligation de sécurité de résultat, même en dehors de l'entreprise et des heures de travail.

## Les faits se rattachant à la vie de l'entreprise peuvent créer un trouble objectif

### Violence à l'encontre du supérieur hiérarchique

**9** Une autre décision est intéressante à ce titre : un salarié reçoit un avertissement de la part d'un supérieur hiérarchique. Quelques mois plus tard, au cours de la **soirée de fin d'année** organisée par l'entreprise en présence des salariés, de leurs familles et des membres de la direction, le salarié souhaite s'expliquer avec son supérieur hiérarchique et finit par le **frapper**. Il est licencié. L'employeur invoquait en l'espèce, pour justifier le licenciement, «l'**obligation de sécurité de résultat** qui lui impose de sanctionner des faits de brutalité de nature par ailleurs à causer un trouble au sein de l'entreprise». La cour d'appel a suivi cet argumentaire en indiquant que cette agression se rattachait à la vie de l'entreprise en ce qu'elle avait été occasionnée par une discussion relative à un avertissement impliquant les deux protagonistes dans leur activité professionnelle et avait eu lieu devant un grand nombre de salariés de la société, que cette agression était dès lors de nature à **susciter l'émotion** au sein de la société, à **nuire à l'honneur** et à la considération de la victime dans son travail et à **perturber l'ambiance et la sérénité** sur le lieu de travail, dans le cadre duquel toute brutalité doit être exclue. La cour concluait ainsi que les agissements litigieux entraînent donc dans le champ du pouvoir disciplinaire de l'employeur (CA Nancy 13-5-2016 n° 14/03277). On le voit, les juges du fond se sont attachés non seulement à caractériser précisément le trouble occasionné par les agissements du salarié, mais également à rattacher les faits à la vie de l'entreprise. Dès lors, le pouvoir disciplinaire de l'employeur pouvait s'appliquer.

### Comportement outrancier lié à l'alcool

**10** Dans une autre espèce, un salarié avait été licencié suite à son comportement au cours de **deux soirées d'entreprise**, l'une organisée par l'employeur (un repas de fin d'année) et l'autre par un client : la cour a considéré que les faits ne relevaient pas de la vie privée du salarié dans la mesure où il avait été convié à ces soirées exclusivement en sa qualité de salarié et que n'y participait que du personnel de l'entreprise, «de sorte que tout comportement perturbateur, grossier ou dangereux était de nature à créer un trouble caractérisé au sein de la société» (CA Aix-en-Provence 29-6-2009 n° 08/20855). Les faits reprochés étaient un état d'ébriété tellement avancé que le salarié avait dû être **raccompagné chez lui** par des collègues, outre que les collègues attestaient de ce qu'il avait eu un comportement outrancier et déplacé, et proféré des insultes.

**11** L'arrêt intéresse également en ce qu'il fait référence aux sanctions moindres infligées par l'employeur à d'autres salariés **pour des faits similaires** : ainsi, deux autres salariés, en état d'ébriété également lors des mêmes soirées, avaient eu «un comportement irresponsable et provocant vis-à-vis du personnel féminin» et avaient tous les deux été sanctionnés d'un

**avertissement.** L'arrêt relève que les faits étaient différents : pas d'insulte, capacité à cesser le comportement déplacé. En outre, les faits ne relevaient pas non plus de la vie privée. La cour constate que le comportement du premier salarié avait été beaucoup plus excessif que celui des deux autres : elle valide non seulement le **pouvoir d'individualisation de la sanction** permettant à l'employeur de sanctionner différemment des salariés ayant participé à une même faute, mais confirme la possibilité de sanctionner des faits de la vie personnelle se rattachant à la vie de l'entreprise.

### Qui est responsable en cas d'accident lié à l'alcool ?

**12** La consommation d'alcool, autorisée dans ces contextes festifs, est très souvent à l'origine du comportement fautif des salariés. Chacun, **employeur et salarié**, doit être **vigilant** quant à sa consommation d'alcool et à celle des autres : deux salariés ont été condamnés pour non-assistance à personne en danger, alors qu'ils **avaient laissé conduire un autre salarié** qui était en état d'**ébriété** et qui s'était tué sur la route. Les deux salariés condamnés étaient tous deux conscients de l'état du salarié et l'avaient pourtant laissé partir (Cass. crim. 5-6-2007 n° 06-86.228 F-D).

**13** Un autre salarié a fait l'objet d'une mesure de licenciement alors que, en état d'ébriété à l'issue du repas de fin d'année organisé par l'entreprise, il était reparti au volant d'une **voiture de société** et avait **provoqué un accident mortel**. La cour d'appel a considéré que le fait, pour un salarié amené au cours de l'exécution de son contrat de travail à conduire un véhicule

automobile de l'entreprise, d'être impliqué dans un accident de la circulation causé par son état d'ébriété, fût-ce en dehors de son temps de travail, se rattachait à sa vie professionnelle et justifiait un licenciement pour cause réelle et sérieuse. Mais ce qui est également intéressant dans cette décision, c'est que la cour rejette la faute grave du fait d'une part de **responsabilité imputable à l'employeur** : en effet, l'employeur avait mis à la disposition des salariés de grandes quantités d'alcool et avait quitté le restaurant avant les salariés, sans s'être préoccupé de ce qui pourrait advenir, alors même qu'il avait désigné des salariés ne consommant pas d'alcool pour assurer le transport des autres. (CA Chambéry 24-4-2007 n° 06-00283).

### En conclusion

**14** On retiendra de cette revue de jurisprudence que les **salariés ne sont pas libres de leur comportement** lorsqu'ils sortent de leur cadre habituel de travail et ne peuvent pas se départir totalement de leur qualité de salariés placés sous la subordination de l'employeur. Ainsi, dès lors qu'ils sont en présence de leurs collègues et dans un contexte lié à la vie de l'entreprise, les salariés sont susceptibles d'être sanctionnés s'ils adoptent un comportement inapproprié.

De même, l'**employeur** ne peut pas non plus totalement se départir de sa qualité d'employeur et des responsabilités qui en découlent, notamment l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur lui à tout moment dans l'exercice de ses fonctions. Et ce, même en dehors du temps et du lieu de travail.