

Dernière mise à jour le 04 avril 2025

Quand l'amour au travail peut constituer un manquement à l'obligation de sécurité caractérisant une faute grave

Quand l'amour au travail peut constituer un manquement à l'obligation de sécurité caractérisant une faute grave...

L'amour au travail n'en finit pas de faire couler de l'encre...

L'an dernier, la Cour de cassation avait eu à juger d'une relation amoureuse entre un DRH et une salariée titulaire de mandats syndicaux et représentatifs dans l'entreprise, amenés de ce fait à participer conjointement à des réunions sur des sujets sociaux pouvant être sensibles.

Elle avait considéré que le fait pour le salarié de cacher cette relation intime à son employeur était contraire à son obligation de loyauté et constituait une faute grave justifiant son licenciement (**Cass. soc. 29 mai 2024, n° 22-16.218**).

Tout récemment, elle a été amenée à se prononcer sur le fait pour un manager de faire pression sur une salariée pour maintenir une relation amoureuse, commettant ainsi un manquement à son obligation de sécurité.

Le manager et sa collaboratrice avaient entretenu une relation amoureuse à laquelle la salariée avait souhaité mettre fin.

Mais le manager avait instauré une pression sur la salariée en usant de sa position hiérarchique en vue d'obtenir une explication et de continuer à entretenir la relation malgré le refus clairement opposé de sa collaboratrice, notamment par l'envoi de courriels sur sa boîte professionnelle et de messages sur son téléphone.

Alerté par le médecin du travail sur la situation de mal-être de la salariée, l'employeur avait licencié le manager pour

faute grave fondée sur un manquement à ses obligations découlant du contrat de travail incompatible avec ses responsabilités.

La Cour d'appel avait validé la cause réelle et sérieuse du licenciement en considérant que l'attitude du manager avait été de nature à porter atteinte à la santé psychique de la salariée et rendait impossible son maintien au sein de l'entreprise.

Raisonnement confirmé par la Cour de cassation qui rappelle qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut pas en principe justifier un licenciement disciplinaire à moins qu'il constitue un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail.

Le comportement du directeur ayant porté atteinte à la santé psychique d'une autre salariée constituait bien une faute grave.

Cass. soc., 26 mars 2025, n° 23-17.544

Cet arrêt est à rapprocher d'une autre affaire jugée récemment dans laquelle la Cour de cassation a validé le licenciement pour faute grave d'un responsable d'agence en raison de ses pratiques managériales agressives constituant un manquement à son obligation de santé et de sécurité à l'égard de ses subordonnés.

Cass. soc., 26 février 2025, n° 22-23.703

<https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/licenciement/comment-licencier-salarie-motif-disciplinaire.html> »