

Amour au travail : faut-il tout dire à l'employeur ?

Vie privée. « Pour vivre heureux, vivons cachés », dit le dicton. Pas toujours vrai en entreprise. La frontière avec le devoir de loyauté peut être ténue. Un cadre l'a appris à ses dépens.

En entreprise, il y a des liaisons qui peuvent se révéler dangereuses. Ou du moins, qui peuvent coûter cher lorsqu'elles sont tues. Problème : « Nous passons à peu près deux tiers de notre vie éveillée au travail, rappelle une étude menée par le groupe de prévention des risques Technologia avec l'Université Panthéon-Sorbonne. Les humains sont ainsi, ils ne peuvent pas fabriquer un mur étanche entre relations professionnelles et relations personnelles. »

Obligation de loyauté

Ainsi, près d'un salarié sur deux a déjà eu une relation amoureuse (éphémère ou sérieuse) au travail. Dans neuf cas sur dix, si l'on en croit leur perception, cela n'a jamais posé de problème. Mais les collègues et employeurs ne sont pas nécessairement de cet avis. Et la situation peut virer au casse-tête ou au cas de conscience.

C'est ce qui est arrivé à un responsable de site. Il avait été licencié pour faute grave - donc sans préavis ni indemnités. Son tort ? Ne pas avoir averti qu'il

entretenait une relation avec une collègue, qui avait des mandats de représentation syndicale. Un licenciement validé par les tribunaux. Jusqu'à la Cour de cassation. Son arrêt, daté du 29 mai, fait beaucoup parler. Doit-on désormais avertir son employeur de toutes ses « romances » ? Et même, toute relation entre un cadre et un représentant syndical de l'entreprise est-elle vouée in fine à devenir impossible ?

Diane Buisson, avocate en droit du travail, associée du Cabinet Redlink, tempore. Car la Cour rappelle simplement qu'une entreprise ne peut pas, en principe, effectuer un licenciement disciplinaire pour un motif tiré de la vie personnelle. Sauf si ce motif constitue un manquement aux obligations du salarié. En l'occurrence, l'obligation de loyauté.

« Ce n'est pas la relation en elle-même qu'on interdit et qu'on sanctionne. C'est le fait de l'avoir cachée, parce que cette relation aurait pu avoir une implication sur la vie de l'entreprise », détaille

l'avocate. Aurait pu ? Oui, la Cour précise que cela vaut, peu importe qu'un préjudice « soit ou non établi ».

Les juges de la cour d'appel avaient examiné les enjeux au cas par cas. Pour le responsable de site concerné, le secret a tenu longtemps (cinq ans) et le manque de transparence s'inscrivait dans un contexte tendu. « Un PSE (plan social), des grèves et des réunions auxquelles les deux ont participé », explique Aliénor Chalot, avocate spécialiste en droit du travail au cabinet Kopper.

L'un étant supposé s'exprimer au nom de la direction, l'autre au nom des salariés, c'est une forme de conflit d'intérêts qui lui est reproché. « Je ne suis pas certaine que sans aucun contexte de tension, la décision aurait été la même », souligne-t-elle. ■



par Aline Gérard.

