21 octobre 2026

Cour de cassation

Pourvoi nº 24-22.661

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00851

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Cause - Cause réelle et sérieuse - Applications diverses - Licenciement pour motif personnel - Attitude du salarié - Comportement créant un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise - Caractérisation - Portée

Si, en principe, il ne peut être procédé à un licenciement pour un fait tiré de la vie privée du salarié, il en va autrement lorsque le comportement de celui-ci a créé un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise

PROTECTION DES DROITS DE LA PERSONNE - Respect de la vie privée - Atteinte - Défaut - Cas - Licenciement pour motif personnel - Licenciement pour une cause tirée de la vie privée du salarié - Conditions - Trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise - Caractérisation - Portée

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 21 octobre 2026

Rejet

Mme MARIETTE, conseillère doyenne
faisant fonction de présidente

Arrêt n° 851 F-B

Pourvoi n° C 24-22.661

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 21 OCTOBRE 2026

M. [G] [O], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° C 24-22.661 contre l'arrêt rendu le 6 décembre 2024 par la cour d'appel de Colmar (chambre sociale, section A), dans le litige l'opposant à la société Nexity Lamy, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Carillon, conseiller référendaire, les observations de la SARL Meier-Bourdeau, Lécuyer, Comolet, avocat de M. [O], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Nexity Lamy, après débats en l'audience publique du 22 septembre 2026 où étaient présents Mme Mariette, conseillère doyenne faisant fonction de présidente, M. Carillon, conseiller référendaire rapporteur, Mme Douxami, conseillère, et Mme Benketti, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée de la présidente et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Colmar, 6 décembre 2024) et les productions, M. [O] a été engagé en qualité de directeur d'agence à compter du 9 août 2010 par la société Nexity Lamy (la société). Il occupait en dernier lieu les fonctions de directeur de plusieurs agences Métropole [Localité 1] et exerçait en outre la mission d'ambassadeur territorial du Grand Est, assurant le lien entre les directeurs d'agences de ce territoire et la direction générale.

2. Le 25 novembre 2021, la société lui a notifié son licenciement pour un comportement extraprofessionnel ayant causé « un trouble manifestement caractérisé au sein de l'agence [...] placée sous sa responsabilité et composée d'une quarantaine de collaborateurs[...] ».

3. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Motivation

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le second moyen

Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse et de le débouter de toutes ses demandes subséquentes, alors :

« 1°/ qu'un salarié ne peut être licencié pour un fait tiré de sa vie privée que s'il a créé un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise, compte tenu de ses fonctions et de la finalité de cette dernière ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations de l'arrêt que M. [O], directeur de l'agence Nexity Lamy, entretenait, à leur insu, une relation amoureuse avec deux salariées de l'agence, Mme [O], Responsable de service copropriété, et Mme [I], Responsable contentieux ; que pour juger que le licenciement de M. [O] reposait sur une cause réelle, l'arrêt se fonde sur l'appartenance des trois protagonistes à la même entreprise et la réaction des deux salariées lors de la découverte de la relation de couple que M. [O] entretenait avec chacune d'elles, se sentant manipulées et trompées par ce dernier et exprimant, à la suite de leur décision de rompre avec le salarié la crainte de représailles ou d'une incidence sur leur avenir professionnel ; qu'en se déterminant ainsi, sans constater, au-delà des trois protagonistes de la relation amoureuse, de réactions de la part de tiers, nécessaires pour caractériser l'existence d'un trouble objectif généré au sein de l'entreprise par le comportement du salarié, la cour d'appel a entaché sa décision d'un manque de base légale au regard des articles 9 du code civil, L. 1121-1, L. 1234-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

2°/ qu'un salarié ne peut être licencié pour un fait tiré de sa vie privée que s'il a créé un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise, compte tenu de ses fonctions et de la finalité de cette dernière ; qu'en l'espèce, pour juger que le licenciement de M. [O] reposait sur une cause réelle, l'arrêt retient encore que "M. [O] est mal fondé à soutenir que l'arrêt de travail simultané du directeur d'une agence de quarante personnes, d'une salariée qui exerçait des fonctions de gestionnaire de contentieux et d'assistante de direction, et de celle qui occupait le poste de responsable du service de la copropriété, n'aurait entraîné aucun trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise" ; qu'en retenant ainsi que le trouble objectif au sein de l'entreprise serait caractérisé par l'arrêt de travail simultané des trois protagonistes, cependant qu'elle relevait que M. [O] avait été placé en arrêt de travail du 6 au 25 octobre 2021, tandis que Mme [I] avait été arrêtée du 6 au 15 octobre 2021 et Mme [E] pendant 5 jours, ce dont il résultait que ces arrêts de travail simultanés

avaient été de courte durée et ne permettaient pas dès lors de caractériser l'existence d'un trouble objectif au sein de l'entreprise, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les articles 9 du code civil, L. 1121-1, L. 1234-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

3°/ qu'un fait tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ; qu'en l'espèce, pour juger que le licenciement de M. [O] reposait sur une cause réelle, l'arrêt retient enfin en substance que le comportement du salarié lui a fait perdre toute autorité et crédibilité dans l'exercice de ses fonctions de direction, lui reproche d'avoir manqué à son devoir d'exemplarité et considère que les interrogations de l'employeur concernant la neutralité et l'objectivité dont a pu faire preuve M. [O] dans l'exercice de son pouvoir hiérarchique sont légitimes ; qu'en retenant ainsi que le salarié avait manqué aux obligations découlant de son contrat de travail, lorsque ces considérations, qui permettent par exception de prononcer un licenciement disciplinaire à raison d'un fait de la vie privée, ne permettent pas de caractériser l'existence d'un trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise, invoqué par l'employeur, la cour d'appel, qui a statué par des motifs inopérants, a entaché sa décision d'un manque de base légale au regard des articles 9 du code civil, L. 1121-1, L. 1234-1 et L. 1235-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

6. Si, en principe, il ne peut être procédé à un licenciement pour un fait tiré de la vie privée du salarié, il en va autrement lorsque le comportement de celui-ci a créé un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise.

7. La cour d'appel a d'abord constaté que le licenciement était motivé par les conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise du comportement du salarié à l'égard de deux salariées de l'agence qu'il dirigeait, avec lesquelles il entretenait une relation de couple en maintenant chacune d'elles dans l'ignorance de la situation qu'il avait ainsi créée à leur insu.

8. Elle a ensuite relevé que, lorsque Mme [I], gestionnaire contentieux, avait découvert que l'intéressé, avec lequel elle avait eu un enfant alors âgé de 10 mois, n'était nullement séparé de son épouse ainsi qu'il le prétendait, elle avait décidé de rompre cette relation et que cela avait été la cause directe de la tentative de suicide commise par le salarié dans la nuit du 5 au 6 octobre 2021, le comportement du salarié ayant ainsi été à l'origine de son arrêt de travail à la suite de son hospitalisation, de celui de Mme [I], qui avait bénéficié d'une prescription d'arrêt de travail pour maladie jusqu'au 15 octobre 2021 et de son épouse, elle-même responsable du service de copropriété, pour une durée de cinq jours.

9. Elle a ajouté que Mmes [I] et [E], épouse [O], s'étaient senties trompées et manipulées par le salarié et qu'elles craignaient de subir des représailles de sa part ou des répercussions sur leur avenir professionnel.

10. Elle a enfin retenu que le comportement manipulateur du directeur de l'agence à l'égard de deux salariées, même dans le cadre de sa vie personnelle, jetait le discrédit sur son activité professionnelle et portait gravement atteinte à son autorité à l'égard des salariés de l'agence ainsi qu'à la confiance que l'employeur devait lui accorder dans la gestion de l'agence, notamment en ce qui concerne l'exercice de son pouvoir hiérarchique.

11. De ces constatations et énonciations, dont il résultait que le comportement du salarié qui occupait des fonctions de direction d'une équipe d'une quarantaine de salariés, avait, d'une part, entraîné l'arrêt de travail simultané, même de courte durée, de la responsable de service copropriété et de la responsable contentieux au sein de la même agence, d'autre part, fait craindre aux salariées concernées des menaces de sanctions ou des répercussions sur leur avenir professionnel et, enfin, porté atteinte à son autorité à l'égard des salariés de l'agence, la cour d'appel a pu déduire que ces faits relevant de sa vie privée avaient créé un trouble objectif caractérisé dans le fonctionnement de l'entreprise, en sorte que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse.

12. Le moyen, qui manque en fait en sa troisième branche en ce que la cour d'appel n'a pas retenu de manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail, n'est pas fondé pour le surplus.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [O] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le vingt et un octobre deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de colmar
6 décembre 2024 (n°23/01200)

Rapprochements de **jurisprudence**

Soc., 30 novembre 2005, pourvoi nº 04-13.877, Bull. 2005, V, nº 343 (rejet).

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 21-10-2026
- Cour d'appel de Colmar 06-12-2024