



**Arrêt du 21 septembre 2006**  
**Pourvoi n°05-41.155**

Par un arrêt du 17 avril 1991 (*Bull.*, n° 201), la chambre sociale a posé le principe qu'un élément de la vie privée du salarié (l'expression vie personnelle lui est aujourd'hui substituée afin de protéger une sphère plus large que celle visée par l'article 9 du code civil : *Soc.*, 14 mai 1997, *Bull.*, n° 126) ne peut en principe être une cause de licenciement, excepté lorsque, par son comportement, compte tenu de la nature de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, le salarié a causé un trouble caractérisé au sein de cette dernière.

Dans la présente affaire un salarié investi de prérogatives importantes dans l'organisation d'un réseau de sociétés franchisées de contrôle technique automobile (création de nouveaux centres, transfert, cession, étude de faisabilité, assistance des candidats dans les domaines administratif et technique, réalisation des audits d'ouverture, notamment) avait été licencié pour n'avoir pas informé sa hiérarchie de ce qu'il avait épousé une personne associée dans une société nouvellement intégrée au réseau et pour avoir refusé, après que l'employeur en eut été informé par un membre du réseau, de confirmer l'information et de discuter avec son employeur des solutions pouvant remédier à cette situation.

La cour d'appel, quoiqu'ayant relevé qu'il n'était pas établi que le salarié ait favorisé la nouvelle société dans laquelle son conjoint avait des intérêts au détriment des autres membres du réseau, ni qu'il ait eu l'intention de le faire, avait jugé que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse au motif qu'en n'informant pas son employeur d'une situation qui engendrait un risque évident de conflit d'intérêts, il avait failli à son obligation de loyauté.

Cette décision est cassée : le licenciement pour une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des éléments objectifs imputables à ce salarié et le seul risque d'un conflit d'intérêts né de son mariage avec une personne détenant la moitié du capital d'une société affiliée au réseau de son employeur ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Les exigences antérieurement posées pour qu'un fait tiré de la vie personnelle puisse justifier le licenciement du salarié pour une cause réelle et sérieuse - voire très exceptionnellement pour faute grave : *Soc.*, 25 février 2003, *Bull.*, n° 66 ; *Soc.*, 25 janvier 2006, *Bull.*, n° 26 - se trouvent ainsi réaffirmées : l'élément d'imputabilité - le comportement reproché doit être imputable au salarié et non pas à l'un de ses proches - ; l'élément d'actualité et d'objectivité - le trouble résultant de ce comportement doit être caractérisé, ce qui exclut le simple risque d'un conflit d'intérêts, c'est-à-dire le simple risque qu'en situation de conflit d'intérêts et dans l'exercice de ses fonctions salariales, l'intéressé ne fasse prévaloir ses intérêts personnels sur ceux de son employeur. L'invocation à l'encontre du salarié d'une obligation d'information ne saurait en effet permettre de contourner les éléments d'imputabilité et d'actualité qui doivent caractériser le fait reprochable pour qu'il puisse justifier un licenciement. L'arrêt souligne également que le salarié n'avait commis aucun manquement à l'obligation contractuelle de bonne foi qui s'impose en matière de contrat de travail tant en ce qui concerne l'employeur que le salarié (cf. Rapport annuel de la Cour de cassation 2005, p. 221).