



Voyage organisé par l'employeur et licenciement disciplinaire

Commentaire d'arrêt publié le 10/02/2025, vu 152 fois, Auteur : [Me Jérémie DUCLOS](#)

Cour de cassation, chambre sociale, 22 janvier 2025, n° 23-10.888

Dans un arrêt rendu le 22 janvier 2025 (n° 23-10.888), publié au bulletin, la chambre sociale de la Cour de cassation a traité la question du bien fondé d'un licenciement disciplinaire reposant sur des faits commis par une salariée au cours d'un voyage organisé par l'employeur à titre de récompense.

Une salariée engagée en qualité de vendeuse a participé à une croisière en Floride organisée par la société pour récompenser les salariés lauréats d'un concours interne à l'entreprise.

A la suite d'un incident survenu lors de cette croisière, elle a été rapatriée et a été licenciée, son employeur lui reprochant d'avoir, au mépris des règles de sécurité applicables à bord du bateau, fumé le narguilé dans sa cabine, en présence d'une autre salariée de l'entreprise enceinte, et obstrué le détecteur de fumée.

La cour d'appel a condamné l'employeur à payer à la salariée des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif qu'elle ne se trouvait pas au moment des faits au temps du travail et ne se trouvait donc soumise à aucun lien de subordination, qu'elle ne se trouvait pas soumise aux règles en vigueur au sein de l'entreprise puisque les faits avaient eu lieu en dehors du lieu de travail.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation en invoquant que si, en principe, il ne pouvait être procédé au licenciement d'un salarié pour une cause tirée de sa vie personnelle, il en était autrement lorsque le comportement de l'intéressé, compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, avait créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière.

La Cour de cassation devait vérifier si le licenciement disciplinaire tiré des faits commis au cours d'un voyage touristique payé par l'employeur à titre de récompense, en dehors du temps et du lieu de travail, était fondé.

Elle commence par rappeler la règle selon laquelle un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

Ensuite, elle énonce qu'un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise résultant d'un fait tiré de la vie personnelle d'un salarié ne permet pas en lui-même de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre de celui par lequel il est survenu.

La cour d'appel, après avoir constaté que le licenciement avait été prononcé pour faute, a d'abord, retenu que, s'agissant d'un voyage touristique quoique payé par l'entreprise à titre de récompense, la salariée ne se trouvait pas au temps du travail lorsqu'elle a commis les agissements dont elle ne conteste d'ailleurs pas la réalité et ne se trouvait donc soumise à aucun lien de subordination et n'était même pas soumise aux règles en vigueur au sein de l'entreprise, puisque les faits s'étaient déroulés en dehors du lieu de travail.

Elle a, ensuite, relevé que la société ne démontrait pas un trouble caractérisé causé à l'entreprise, dont le fonctionnement était peu influencé par l'opinion des membres de l'équipage qui avaient pu être informés de l'incident, ni par les commentaires qu'avaient pu en faire les passagers et qu'aucune explication n'était donnée sur les éventuels effets de l'usage du narghilé sur la santé de la personne qui partageait la cabine de la salariée, ni même sur une éventuelle opposition de celle-ci à un tel usage.

La Cour de cassation a conclu que les faits reprochés à la salariée relevaient de sa vie personnelle et ne pouvaient constituer un manquement aux obligations découlant de son contrat de travail. Le licenciement était donc sans cause réelle et sérieuse.

Cette décision révèle bien la limite du pouvoir disciplinaire de l'employeur lorsque les faits reprochés sont commis en dehors du temps et du lieu de travail.

Elle rappelle aussi que le trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise résultant d'un fait tiré de la vie personnelle d'un salarié ne permet pas de justifier un licenciement disciplinaire.

Jérémy DUCLOS
Avocat au barreau de Versailles
Spécialiste en droit du travail

<https://www.duclos-avocat.com/>