

## LICENCIEMENT DU SALARIÉ POUR UNE ACTIVITÉ PERSONNELLE À L'ORIGINE D'UN PRÉJUDICE OU D'UNE GÊNE POUR L'ENTREPRISE

### MARIE-CÉCILE ESCANDE-VARNIOL

Maître de conférences HDR à l'IETL, Université Lumière Lyon II, Membre de GEFACT\*

### GERHARD BINKERT

Président honoraire de la Cour d'appel du travail de Berlin-Brandenburg, Membre de GEFACT

#### RÉSUMÉ

Une étude comparative de la jurisprudence allemande et française relative au risque de licenciement pour un fait de la vie privée du salarié est d'autant plus pertinente que, dans ces deux pays, le principe de niveau constitutionnel est la protection de la vie privée, le pouvoir de l'employeur ne devant pas excéder le domaine contractuel de la subordination de la relation de travail. C'est par une analyse concrète des faits que les juges les relient à une obligation contractuelle de loyauté, ou jugent des conséquences du trouble causé à la bonne marche de l'entreprise par certains faits relevant de la vie privée du salarié pour qualifier le licenciement fondé sur de tels faits. Si les solutions allemandes et françaises se rejoignent sur l'obligation de bonne foi, elles s'écartent davantage sur les conséquences qu'entraînent des faits étrangers à l'engagement contractuel mais considérés comme préjudiciables pour l'entreprise. Les deux domaines semblent plus poreux en droit allemand que français.

**Mots-clés :** *Licenciement, vie privée, bonne foi, obligation de loyauté, trouble caractérisé*

#### ABSTRACT

A comparative study of German and French case law on the risk of dismissal for a fact of the employee's private life is all the more relevant as in both countries the principle of constitutional level is the protection of privacy and the employer's power must not exceed the contractual field of the subordination of the employment relationship. It is through a concrete analysis of the facts that the judges link them to a contractual obligation of loyalty, or judge the consequences of the disorders caused to the functioning of the company by some facts relating to the employee's private life to qualify dismissal based on such facts. Although the German and French solutions agree on the obligation of good faith, they differ more on the consequences of facts that are not connected to the contractual commitment but are considered as prejudicial to the company. Both fields seem more porous in German law than in French law.

**Key words:** *Dismissal, Private Life, Good Faith, Loyalty*

\* La présente étude fait suite à une rencontre du groupe d'étude franco-allemand sur le contentieux du travail (GEFACT), soutenu par le Ciera et la DGT, qui s'est tenue à l'Université de Toulouse Capitole les 18-19 octobre 2019.