

## LICENCIEMENT PERSONNEL

# La consommation de drogues en dehors du temps de travail peut être une faute grave

**Selon un arrêt rendu le 27 mars par la Cour de cassation, dès lors qu'un salarié se présente au travail sous l'emprise de stupéfiants, l'employeur peut envisager une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, selon les fonctions occupées, sans que le salarié ne puisse lui opposer que la consommation hors temps de travail relève de sa vie privée.**

La consommation de drogues durant un temps de repos ne met pas nécessairement le salarié à l'abri d'une sanction disciplinaire. La protection de la vie personnelle trouve en effet ses limites, lorsque cette consommation a lieu dans un temps proche de la reprise du travail et tout particulièrement lorsque le salarié occupe des fonctions liées à la sécurité des personnes. Dans un arrêt du 27 mars, la Cour de cassation a estimé que le fait de travailler ainsi sous l'influence de stupéfiants et de faire courir un hypothétique risque à la clientèle constitue un manquement aux obligations découlant du contrat. Le fait que la consommation ait eu lieu durant un temps de repos n'excuse pas la faute grave.

## Fait de vie personnelle

Un membre du personnel navigant commercial d'une compagnie aérienne a été licencié pour faute grave en raison de la consommation de produits stupéfiants durant le temps d'escale sépa-

rant deux vols longs courriers. Informé de ces faits par les forces de l'ordre, l'employeur considérait que, bien que rien d'anormal n'ait pu être décelé dans le comportement du salarié, ce dernier se trouvait nécessairement sous l'influence de produits stupéfiants lors de certains vols en raison des délais d'élimination des drogues dures. Or le contrat de travail interdisait au « personnel de sécurité » de se présenter au travail sous l'emprise de substances illicites.

Contestant la cause réelle et sérieuse de son licenciement, le salarié brandissait l'article 9 du Code civil en vertu duquel « Chacun a droit au respect de sa vie privée ». Il faisait ainsi valoir qu'un fait commis en dehors du temps de travail relève de sa vie personnelle et ne peut donc justifier un licenciement de nature disciplinaire. Il est vrai que la Cour de cassation a rappelé à plusieurs reprises qu'un fait de vie personnelle ne peut donner lieu à un licenciement disciplinaire, même s'il a occasionné un trouble dans l'entreprise (*Cass. soc., 9 mars 2011, n° 09-42.150 FS-PB, v. Juris. Hebdo. n° 66/2011 du 29 mars 2011; Cass. soc., 23 juin 2009, n° 07-45.256*). Néanmoins, la Haute juridiction a aussi assorti ce principe d'une exception notable, lorsque les faits de vie personnelle sont constitutifs d'un manquement du salarié à une obligation découlant du contrat de travail (obligation générale de loyauté, obligations de probité, de secret et de confidentialité). Dans ce cas, l'employeur retrouve l'usage de son pouvoir disciplinaire (*Cass. soc., 3 mai 2011, n° 09-67.464 FS-PB, v. Bref social n° 15858 du 16 mai 2011*).

En l'espèce, l'employeur pouvait-il se prévaloir de cette exception? Réponse positive de la Cour de cassation qui a validé le licenciement pour faute grave.

## Manquement aux obligations découlant du contrat de travail

Conformément à la construction jurisprudentielle précitée, la Haute juridiction rappelle ainsi « qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement disciplinaire s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ».

À quelle obligation découlant du contrat de travail le salarié avait-il précisément manqué? À celles de ne pas se trouver sous l'influence de stupéfiants pendant l'exercice de ses fonctions (expressément visée au contrat) et de ne pas faire courir de risque aux passagers dont il était en charge d'assurer la sécurité, répond l'arrêt. Ce risque justifiait de retenir une faute grave privative des indemnités de rupture.

Dès lors que les effets d'une consommation hors temps de travail se prolongent durant l'exercice des fonctions (ce qui suppose qu'elle ait eu lieu dans un temps proche de la reprise du travail), le licenciement disciplinaire est donc envisageable.

Selon les fonctions occupées, la sanction pourra aller jusqu'au licenciement pour faute grave, tout particulièrement lorsqu'elles sont en lien avec la sécurité



Retrouvez la Revue de presse de LSQ sur le site WK-RH

des personnes. Le simple fait de leur faire courir un risque justifiera le recours à la faute grave alors même que le comportement du salarié ne laissait rien apparaître.

Ainsi, quand bien même le **contrat de travail ne comporterait pas expressément d'interdiction de se présenter au**

travail sous l'emprise de stupéfiants, les salariés sont titulaires d'une obligation de prudence découlant de l'obligation de sécurité mise à leur charge par l'article L. 4122-1 du Code du travail (v. *Cass. soc.*, 4 octobre 2011, n° 10-18.862, *Bref social* n° 15957 du 17 octobre 2011). Le manquement à cette obligation au-

torisera le recours au pouvoir disciplinaire. ■

Cass. soc., 27 mars 2012, n° 10-19.915 FS-PB

 EN SAVOIR PLUS  
www.wk-rh.fr

## RETRAITE

# Le Crédit foncier veut s'assurer une gestion prévisionnelle des départs en retraite

**La direction du Crédit foncier a signé, le 24 janvier 2012, avec trois syndicats, la CFDT, la CFE-CGC et l'Unsa, un accord de gestion prévisionnelle des départs en retraite, associant l'entreprise au choix par le salarié de sa date de départ, en contrepartie d'une aide au rachat de trimestres de cotisations et d'une majoration des indemnités de départ.**

Disposer « d'une visibilité le plus en amont possible des départs à la retraite », afin de pouvoir « préparer au mieux l'avenir » dans un contexte de « crise généralisée », tel est l'objectif de l'accord sur la **gestion prévisionnelle des départs en retraite**, conclu le 24 janvier entre la direction et les syndicats CFDT, CFE-CGC et Unsa. La CFDT a refusé de le signer, estimant que l'accord, trop peu incitatif pour les salariés et qui a peu évolué durant les négociations, se met finalement en place alors que les syndicats n'ont pas de visibilité sur le plan à moyen terme (PMT 2012-2016) du Crédit foncier.

Spécialiste du financement des projets immobiliers, le Crédit foncier, qui appartient au groupe BPCE, fête cette année ses 160 années d'existence et emploie 3 200 salariés,

### La gestion prévisionnelle des RH

Applicable durant quatre ans, jusqu'à la fin de 2016, l'accord doit faciliter une gestion prévisionnelle des ressources humaines, en permettant au Crédit foncier d'identifier les « salariés susceptibles de cesser leur activité par demande de départ volontaire à la retraite » durant cette période.

Les signataires soulignent qu'il ne s'agit pas d'un « dispositif de départ anticipé à la retraite », qui serait incompatible avec les engagements pris sur l'emploi des seniors (notamment dans un accord signé fin 2009). L'accord du 24 janvier ne concerne en effet que des **salariés volontaires**, y compris ceux détachés auprès d'une filiale ou dans le groupe. Il n'interdit pas non plus de continuer à travailler – pour une période limitée du moins – au-delà de l'âge légal de la retraite, sous réserve d'avoir quitté l'entreprise avant fin 2016.

### L'aide proposée aux salariés

Le Crédit foncier propose d'accompagner financièrement les salariés volontaires ayant annoncé à l'avance la date à laquelle ils quitteront l'entreprise pour prendre leur retraite par une **aide au rachat** de cotisations d'assurance vieillesse et/ou une **majoration de l'indemnité de départ en retraite**.

L'aide au rachat de cotisations (dans la limite de 12 trimestres) consiste en une **prise en charge partielle** et en une **avance de trésorerie** pour les sommes restant à la charge du salarié. La prise en charge est dégressive, passant de 100 % pour le premier trimestre à 20 % pour les trois trimestres rachetables au-delà du neuvième.

La **majoration de l'indemnité de départ en retraite** est de 40 % pour les salariés entrés dans le dispositif sans racheter de trimestres, de 30 % pour ceux ayant racheté un trimestre, puis diminue au fur et à mesure que le nombre de trimestres rachetés augmente.

Afin de permettre aux salariés de « prendre leur décision de manière totalement libre et éclairée », un **espace**

**dédié « gestion prévisionnelle des départs en retraite »** est mis en place durant trois mois après l'entrée en application de l'accord. C'est durant ce laps de temps aussi qu'est ouverte la période d'adhésion des salariés. À son terme, la liste des bénéficiaires et la date de leur départ seront mises à la disposition des directions opérationnelles. La DRH s'appuie sur une **cartographie des départs** pour les gérer et assurer la transmission des compétences des salariés. L'accord du 24 janvier prévoit la possibilité de différer un départ de trois mois au plus, si l'organisation du service le justifie.


### L'engagement global sur l'emploi

Le Crédit foncier, qui veut définir son « nouveau périmètre d'activité » dans les années qui viennent, s'engage à réaliser des embauches en contrat à durée indéterminée, à raison d'une **embauche pour trois départs à la retraite**. Le respect de cet engagement sera apprécié globalement, pour l'ensemble de l'entreprise, à la fin de la période d'application de l'accord.

Les signataires de l'accord précisent que, dans l'hypothèse, « qui n'est pas d'actualité », où le Crédit foncier « se verrait contraint d'envisager » un plan de sauvegarde de l'emploi d'ici la fin de 2016, c'est bien la totalité de la procédure légale qui serait mise en œuvre par la direction auprès des représentants du personnel. ■

Accord du 24 janvier 2012 de gestion prévisionnelle des départs en retraite au Crédit foncier

 EN SAVOIR PLUS  
www.wk-rh.fr

 **Groupe Liaisons**  
une marque Wolters Kluwer  
Président, directeur de la publication : Michael Koch - Directeur général du Pôle droit et réglementation : Michael Koch - Directrice de la presse sociale : Hélène Morel. Rédactrice en chef : Isabelle Gervais. Rédactrice en chef adjointe : Rachel Brunet. Rédaction : Emmanuelle Couprie (chef de rubrique protection sociale), Aude Courmont (chef de service actualités, chef de rubrique travail-emploi), Michel Eicher (chef de rubrique conventions), Pierre-David Labani (chef de rubrique économie), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Anne Buis, Audrey Le Moisan, Catherine Leroy, Florent Sarazin, Vincent Szpyt. Secrétaires de rédaction : Frédéric Siméon (correcteur), Annick Blyau, Michèle Manoury (maquettistes). Conception graphique : Primo&Primo. Premier rédacteur graphiste : Yvon Larguier. Infographiste : François Le Quellec. Directeur de production : J.-M. Eucheloup. Liaisons sociales est édité par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 300 000 000 € - 1, rue Eugène et Armand Peugeot, 92856 Rueil-Malmaison Cedex - RCS Nanterre 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France - N° Commission paritaire 1111 T80984. Abonnement : 1 072,05 € TTC/an. Prix du numéro dans le cadre de l'abonnement : 4,00 € TTC. Impression - routage : BRI, ZI des Vignes, 61-79, rue Saint-André, 93000 Bobigny. Dépôt légal : avril 2012. ISSN 0294-8168. Ce numéro comporte 12 pages dont 4 pages de publicité. Abonnements : 0 825 08 08 00 - adv@wolters-kluwer.fr - Service lecteurs : 01 76 73 39 75 (Fax : 01 76 73 48 86) Internet : lecteurs@wk-rh.fr - Rédaction : 01 76 73 30 00 (Fax : 01 76 73 48 82) Internet : http://www.wk-rh.fr