



Licenciement nul en cas de violation des droits au respect de la vie privée et familiale

Le 10 décembre 2025, la Cour de cassation est venue réaffirmer avec force le droit de chaque salarié au respect de sa vie privée et familiale durant le temps passé au travail (Cass. Soc., 10 décembre 2025, pourvoi n° 24-17.316).

En l'espèce, un homme est engagé à compter du 01 juin 2010 en qualité de contrôleur de gestion junior par la société CHANEL puis il a évolué au sein de cette dernière en qualité d'auditeur interne senior.

Le 18 décembre 2018, il a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement et mis à pied à titre conservatoire en ce qu'il aurait :

- Caché à son employeur sa relation avec une ancienne salariée de CHANEL ayant un différend judiciaire avec celle-ci ;
- Indiqué faussement aux membres de son équipe que son épouse avait travaillé pour HERMES en lieu et place de CHANEL.

En suivant, il a été licencié pour une cause réelle et sérieuse pour avoir manqué à son obligation de loyauté à l'égard de son employeur dans la mesure où son contrat de travail lui faisait obligation de signaler à son supérieur hiérarchique tout risque de conflit d'intérêts.

Il a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir à titre principal la nullité de son licenciement et, à titre subsidiaire, qu'il soit jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse, ainsi que la condamnation de la société CHANEL au paiement de diverses sommes de nature salariale et indemnitaire.

Il a été débouté intégralement de ses demandes, de sorte qu'il a interjeté appel du jugement du Conseil des prud'hommes.

Le 30 mai 2024, la Cour d'appel de Versailles a rendu un arrêt confirmatif, motifs pris notamment que « le salarié devait informer son employeur d'un risque possible de conflit d'intérêts du fait de son lien matrimonial avec Mme [T], ancienne salariée ayant un différend judiciaire avec l'employeur, son niveau hiérarchique, ses responsabilités et ses missions de contrôle interne exigeant transparence, exemplarité, loyauté, de sorte que son comportement avait provoqué un doute légitime sur sa loyauté » (Cass. Soc., 10 décembre 2025, pourvoi n° 24-17.316).



Il a formé un pourvoi en cassation, de sorte que les juges du quai de l'Horloge ont été amenés à se prononcer sur le fait de savoir si un motif tiré de la vie personnelle d'un salarié peut justifier un licenciement disciplinaire sans démontrer un manquement de ce dernier à une obligation découlant de son contrat de travail.

La Cour de cassation, est venue censurer la Cour d'appel comme suit au visa des articles 2 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil, L. 1121-1, L. 1331-1, L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail : « *en statuant ainsi, sans constater que la situation matrimoniale du salarié était en rapport avec ses fonctions et susceptible d'influer sur leur exercice au détriment de l'intérêt de l'entreprise, alors que l'existence d'un différend judiciaire entre son épouse, ancienne salariée de l'entreprise, et l'employeur, ne suffisait pas à caractériser l'existence d'un conflit d'intérêts, tel que défini par la charte applicable dans l'entreprise, ce dont il résultait que le salarié n'était pas tenu, peu important la clause de son contrat de travail l'obligeant à faire connaître tout changement intervenu dans sa situation familiale, d'informer son employeur de sa situation matrimoniale, la cour d'appel a violé les textes susvisés* » (Cass. Soc., 10 décembre 2025, pourvoi n° 24-17.316).

Ce faisant, le licenciement du salarié est nul.

Par cet arrêt, la Cour de cassation est venue rappeler la primauté des droits au respect de la vie privée et familiale.

L'employeur ne peut pas obliger ses salariés à lui communiquer des informations sur leur situation familiale, faute de quoi il viole leurs libertés fondamentales.

Plus encore, il est possible de considérer qu'une clause du contrat de travail obligeant un salarié à faire connaître à son employeur tout changement dans sa situation familiale lui est inopposable.

En effet, le salarié n'est pas tenu d'informer son employeur de sa situation matrimoniale.

Force est de constater que par cet arrêt, la Cour de cassation resserre les exigences en matière de licenciement disciplinaire pour un fait tiré de la vie personnelle du salarié.



Lydie Costes
Avocat au Barreau de Béziers
Docteur en Droit privé

Ainsi, l'allégation d'un prétendu conflit d'intérêts pour justifier d'une atteinte à l'obligation de loyauté ne saurait autoriser l'employeur à s'immiscer dans la vie privée et familiale du salarié.

Pour en savoir plus :

- <https://www.courdecassation.fr/decision/693927c2c988783351cb683d>



104 boulevard Frédéric Mistral
34500 Béziers

Tél : +33 6 85 64 94 00 | Courriel : lb@lb-avocat.com | Site internet : <https://www.lb-avocat.com>

Copyright Lydie Costes © février 2026. Tous droits réservés