**Etude de cas**

**Vie privée, vie professionnelle : quelle perméabilité ?**

**Corpus** : cas de fautes professionnelles liées à l’usage des réseaux sociaux dans un contexte privé

**Objectifs :**

* Renforcer sa compréhension du système judiciaire (aller assister à des séances au tribunal ?)
* Analyser un sujet avec une approche juridique
* Se familiariser avec un vocabulaire juridique
* Constituer un corpus lié au droit et à la législation du travail
* Rédiger des arguments
* Simuler un procès
* Analyser un arrêté de jugement (aller jusqu’aux procédures de recours ?)

**Renforcement des compétences disciplinaires** :

* Français : argumentation – oral
* Economie-droit : éléments de droit, vocabulaire juridique, procédure judiciaire (activité : retracer le processus juridique)

**Devenir autonome**

* EMI : où chercher l’information, la question des sources à valider

**Découvrir l’enseignement supérieur**

**Partenaires possibles :**

* Association Thémis
* Un acteur du droit, un étudiant en droit

**Ressources :**

* [Vie privée et vie professionnelle, quelle limite ? Par Alliance Heri, Juriste et Amélie Ellule, Etudiante en droit.](https://www.village-justice.com/articles/vie-privee-vie-professionnelle-quelle-limite,31621.html)
* [Droit à la vie privée du salarié en entreprise - Droit Travail](https://www.droit-travail-france.fr/travail-vie-privee.php)

**Cas 1 : Affaire du Slip Français : la mince frontière entre vie privée et professionnelle**

***Deux employés de l'entreprise ont été mis à pied pour une vidéo raciste réalisée lors d'une soirée privée. Décryptage.***

Un coup de pub que Le Slip français aurait volontiers évité. Dans une vidéo mise en ligne le 1er janvier sur Instagram, on peut voir des employés de l'entreprise textile, lors d'une soirée non datée. L'un des convives est déguisé en singe sur fond d'une musique bien connue, Saga Africa, tandis que l'une des femmes arbore un blackface sous les rires d'une troisième personne.

Bien qu'ils ne citent jamais la marque en question, ni ne font référence à leur activité professionnelle, Le Slip Français a diffusé un communiqué vendredi, indiquant condamner "fermement ces actes", en réponse au tollé provoqué sur les réseaux sociaux. "Les salariés concernés ont été convoqués et sanctionnés par la direction du Slip Français", explique l'entreprise. Son fondateur, Guillaume Gibault a précisé à l'AFP le même jour que les deux salariés concernés ont été convoqués et mis à pied à titre conservatoire. Cette mesure permet à l'employeur d'écarter le salarié de l'entreprise le temps de faire la lumière sur les actes reprochés et de prendre une décision.

La sphère privée dans le droit du travail

Sur les réseaux sociaux, nombreux ont été les appels au licenciement des salariés incriminés, et au boycott de la marque alors que la séquence a cumulé sur Twitter plus de 2 millions de vues. Raison pour laquelle l'entreprise n'a pas attendu pour se saisir de l'affaire. Pour autant, des actes commis dans la sphère privée - répréhensibles ou non - peuvent-ils conduire à des sanctions disciplinaires ? En principe la réponse est non, à moins qu'il y ait un manquement caractérisé aux obligations du contrat de travail. Mais les faits relevant de la vie privée peuvent rarement être rattachés à la vie professionnelle, souligne auprès de L'Express Diego Parvex, avocat associé au barreau de Paris, spécialisé en droit du travail.

Il existe cependant une autre solution pour les entreprises souhaitant se séparer d'un salarié devenu indésirable. "Ce qui se passe dans la vie privée, reste dans la vie privée, sauf si cela cause un trouble objectif à l'entreprise", explique ainsi Stéphane Martiano, lui aussi avocat en droit du travail au barreau de Paris. "C'est-à-dire que l'élément qui s'est produit dans la sphère privée, a un retentissement professionnel qui rend obligatoire le départ du salarié."

En l'espèce, les cas peuvent être multiples. "Si un éducateur dans un centre de loisirs a été condamné pour des faits de pédophilie, il y a un trouble objectif pour l'entreprise, même s'il a été condamné dans sa sphère privée", illustre l'avocat. Dans le cas présent, le trouble objectif pour Le Slip Français pourrait donc être le retentissement médiatique de l'affaire et l'impact de ce dernier pour son image.

Dans ce cas-là, il revient aux prud'hommes d'apprécier la situation pour déterminer si le trouble objectif est caractérisé, ou pas. L'idée étant d'évaluer les conséquences de la conduite du salarié sur l'entreprise.

Source : [www.lexpress.fr](http://www.lexpress.fr/) - Paul Véronique, 6 janvier 2020

**Cas 2 : Des photos d’un couple posant près d’animaux tués lors d’un safari de chasse ont circulé en ligne, provoquant indignation, insultes et menaces.**

Un salarié peut-il être licencié à cause de photos personnelles sur Internet ?

**Cas 3 : Un salarié a, durant deux mois, consulté des sites Internet sans rapport avec son travail durant près de 9h.**

Un salarié peut-il être licencié s’il utilise Internet à des fins personnelles sur son temps de travail ?

**Cas 4 : Un steward a posté sur les réseaux sociaux des photos de lui faisant des gestes grossiers et buvant de l’alcool alors qu’il arborait la tenue de la compagnie aérienne ?**

Peut-on reprocher à un salarié de s’afficher ainsi sur les réseaux sociaux ?

**Cas 5 : une coiffeuse a refusé de porter la tenue de l’enseigne du salon au motif qu’elle ne la mettait pas en valeur.**

Peut-on licencier un salarié pour sa tenue vestimentaire ?