

Les entreprises doivent poser des questions relatives à la sphère privée

Le risque que des secrets d'entreprise soient échangés sur l'oreiller justifie un licenciement.

DROIT. Le Tribunal fédéral a approuvé récemment la mise à pied d'une employée dont le compagnon avait pris des fonctions dirigeantes dans une société concurrente. Jusqu'où l'employeur a-t-il un droit de regard sur la vie privée des salariés?

Elle a été licenciée parce que son compagnon, dont elle avait un enfant et qui travaillait jusqu'alors dans la même société, venait d'être nommé à un poste dirigeant dans une entreprise concurrente dans le domaine de la recherche médicale. Le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève n'a rien trouvé à y redire, la Cour d'appel non plus et le Tribunal fédéral vient de le confirmer: le licenciement n'a rien d'abusif.*

Motif? La travailleuse, bien qu'elle n'ait pas occupé de fonction hiérarchique élevée, «avait accès à des données sensibles sur de nouveaux médicaments, écrivent les juges dans leur arrêt diffusé récemment. De par la nouvelle position de son compagnon et la concurrence acharnée régnant dans le domaine de la recherche pharmaceutique, elle était plus exposée qu'auparavant à commettre une violation, même involontaire, de son obligation de confidentialité.»

C'est donc à titre préventif qu'elle a été licenciée, et ce motif a été jugé valable. L'employeur admettait d'ailleurs «n'avoir aucun reproche à lui formuler s'agissant de la qualité de son travail», relève l'arrêt. Une manière, en quelque sorte, d'autoriser les entreprises à pratiquer à l'égard de leur personnel une politique du zéro risque en matière de secret d'entreprise.

Les choses se sont passées rapidement: en novembre 2000, le directeur informatique de l'entreprise informe ses chefs de son intention de changer d'emploi. Fin janvier 2001, il entre, comme directeur des études cliniques, au service d'une entreprise américaine concurrente fondée par trois ex-collaborateurs de son ancien employeur. Quelques jours plus tard, sa compagne est licenciée pour fin mars et libérée immédiatement de son obligation de travailler. Elle doit quitter l'entreprise sur-le-champ. Elle bénéficie, outre son traitement pendant le délai de congé, de deux mois de salaire supplémentaires. On lui propose aussi l'assistance d'une agence de placement.

En cas de préjudice

Selon le Code des obligations, le licenciement est abusif, et peut justifier le versement d'indemnités spécifiques, lorsqu'il est donné,

notamment, «pour une raison inhérente à la personnalité» du travailleur. Exception: le licenciement ne sera pas reconnu comme abusif si cette raison a «lien avec le rapport de travail» ou «porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise». Pour les juges, la relation entretenue en l'occurrence par la travailleuse avec l'un des directeurs d'un concurrent présente bien un lien avec le rapport de travail au sens de ces dispositions. Peu importe qu'elle ait eu accès à des données sensibles sur de nouveaux médicaments, mais qui circulaient auprès d'un cercle, étendu, de quelque 280 autres collaborateurs, note l'arrêt, sur un total de quelque 400 à 500 employés, selon l'avocat à Genève de la travailleuse, Christian Bruchez. L'employeur peut faire valoir ici un intérêt légitime. Sa société «exerce une activité dans le domaine de la recherche médicale où il s'avère essentiel de préserver le secret des informations», estime le Tribunal fédéral. D'ailleurs, l'entreprise en question prend toutes les précautions voulues, notamment en faisant signer à ses collaborateurs des clauses de confidentialité et en s'assurant, avant chaque engagement, que ses futurs employés n'ont pas de conflits d'intérêts.

Protection aléatoire

Les précédents de ce genre sont peu nombreux. Tout juste le Tribunal fédéral peut-il citer un arrêt qu'il a rendu en 1984. Les juges avaient alors approuvé le licenciement d'une employée de banque ayant convolé avec un ancien collaborateur d'un des bureaux en Suisse de l'agence de presse soviétique Novosti dont le Conseil fédéral venait d'ordonner la fermeture. Le risque de violation du secret bancaire suffisait à justifier le congé, avait estimé la cour.

La décision que vient de prendre le Tribunal fédéral, et qui n'a été rendue que par trois juges, «montre qu'il y a peu de chances d'obtenir une application» des dispositions sur le licenciement abusif pour des raisons inhérentes à la personnalité du travailleur, juge Me Christian Bruchez. Ces normes «sont peu appliquées» et la protection des employés «aléatoire». «Dans un couple, observe-t-il, chacun doit avoir le droit de mener sa carrière pour lui. Est-ce qu'on peut licencier quelqu'un simplement parce qu'il y a un risque pour la confidentialité des affaires?»

«A mon avis, cet arrêt est bien fondé, estime au contraire Gabriel Aubert, professeur de droit du travail à l'Université de Genève. En effet, on admet de plus en plus que le travailleur doit pouvoir participer à la vie de l'entreprise et s'identifier à elle. Le corollaire, c'est que l'employeur doit pouvoir

attendre un respect accru de la fidélité du salarié. L'employeur doit pouvoir éviter les risques importants pour le développement de l'entreprise. Il ne peut attendre qu'ils se réalisent. Or, dans une situation comme celle décrite dans l'arrêt, c'était mettre à la charge de l'employeur un risque excessif de violation de la confidentialité.»

*Arrêt 4C.72/2002 du 22 avril.

Stéphane Haefliger, sociologue, responsable du secteur public KPMG Suisse romande, analyse le contexte dans lequel l'employeur peut être amené à s'intéresser à la vie affective de ses collaborateurs.

*Denis Masmajan
Vendredi 12 juillet 2002*

«D'un point de vue sociologique, la question de fond est la suivante: est-il légitime que les entreprises interrogent les dimensions personnelle, affective et intime des collaborateurs? Hier, les entreprises tayloriennes s'intéressaient au corps des collaborateurs: elles contrôlaient leur présence, leur déplacement, leur force productive. Aujourd'hui, le management est devenu évangélique: les managers cherchent avant tout l'adhésion des collaborateurs à des valeurs, à des visions, à des grands projets. Dans ce contexte totalisant, c'est la personnalité, les idées, l'intériorité psychique, l'intelligence émotionnelle des collaborateurs qui sont examinées à l'aide de tests et d'assessment. Il n'est donc pas neutre que les entreprises d'aujourd'hui cherchent à évaluer les réseaux affectifs de ces collaborateurs. Le fantasme de la toute-puissance et de la maîtrise totale devient finalement une question éthique.»

D'un point de vue pratique, je constate que les entreprises, bien que mal outillées et souvent maladroites, sont dans l'obligation de poser des questions relatives à la sphère privée du collaborateur. J'ai observé à deux reprises des directeurs des ressources humaines s'inquiéter de l'identité professionnelle du compagnon d'une candidate. C'était à mon sens justifié, à la condition expresse d'expliquer clairement les enjeux de ce type de questionnement. Sur le fond, la démarche est OK. Mais, sur la forme, c'est souvent KO.»

© Le Temps, 2002. Droits de reproduction et de diffusion réservés