



L'EXPERT

Quel devoir de fidélité des employés en dehors du travail?



JEAN-PHILIPPE
DUNAND, PROFESSEUR
DE DROIT DU TRAVAIL
À L'UNIVERSITÉ
DE NEUCHÂTEL

Un arrêt récent du Tribunal fédéral portant sur le licenciement d'un fonctionnaire en raison de propos haineux tenus à titre privé sur les réseaux sociaux nous incite à nous pencher sur les modalités du devoir de fidélité du travailleur. Selon l'art. 321a alinéa 1 du Code des obligations, le travailleur doit sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. L'obligation de fidélité présuppose un lien suffisant avec le rapport de travail; elle ne s'étend donc en principe pas à la vie privée et sociale des employés.

Il peut toutefois exister des exceptions en fonction du type d'entreprise, du statut ou de l'activité du travailleur. Ainsi, l'employé d'une entreprise dite «à tendance» (parti politique, syndicat, organisation religieuse) qui est susceptible de la représenter ou d'apparaître en public est soumis à un devoir de fidélité plus exigeant. Il doit donc éviter tout comportement susceptible de nuire à l'image de l'entreprise, même en dehors de son activité professionnelle.

De même, l'employeur est en droit de

donner des directives à ses employés portant sur leur conduite en dehors de leurs temps de travail lorsque cela est nécessaire à la bonne exécution de leur contrat de travail. Il va de soi, par exemple, que la consommation

de boissons alcooliques sera interdite dans certaines professions pendant une période déterminée avant la prise de service (chirurgiens, ambulanciers, chauffeurs professionnels, conducteurs de train, pilotes d'avion, etc.).

Qu'en est-il en droit de la fonction publique? On estime que le personnel de l'Etat est soumis à une obligation de loyauté et à un devoir de réserve qui vont en principe au-delà du devoir de fidélité prévu dans le Code des obligations, et qui peuvent dans certaines circonstances également exister en dehors des heures de service.

A titre d'exemple, nous nous référerons à deux licenciements de fonctionnaires (employés de police du canton de Genève) intervenus en raison non pas de leurs activités professionnelles, mais de leur utilisation privée des réseaux sociaux. Il convient de préciser que les membres de la police genevoise sont tenus de respecter un code de déontologie selon lequel ils se doivent d'avoir en tout temps et en tout lieu un comportement exem-

plaire, impartial et digne. Ils sont également soumis à une directive spécifique sur le devoir de réserve dans l'usage des réseaux sociaux. Selon cette directive, les comptes utilisateurs à accès restreint sont considérés comme publics puisque les informations qu'ils contiennent sont communiquées à grande échelle et rediffusables sans contrôle.

Dans la première affaire (Arrêt 8C_740/2017 du 25 juin 2018), il était reproché à un brigadier d'avoir publié sur les réseaux sociaux des contenus exprimant sa sympathie pour l'idéologie national-socialiste et d'avoir utilisé des termes injurieux et vulgaires, indignes d'un fonctionnaire de police. Dans la seconde affaire (Arrêt 8C_17/2022 du 16 août 2022), un assistant de sécurité publique avait tenu sur Facebook de nombreux propos insultants et haineux à l'égard des Gitans et des musulmans.

Dans les deux cas, il a été rappelé que le devoir de réserve des fonctionnaires de police s'appliquait non seulement au personnel en service mais aussi hors service, dans la mesure où il avait des effets négatifs sur la fonction exercée, en particulier sur la réputation et la crédibilité de l'administration. Le Tribunal fédéral a donc confirmé la validité des deux licenciements. ■