

FEVRIER  
2025

## L'AMOUR AU TRAVAIL : L'entreprise a-t-elle son mot à dire ?

«L'amour au bureau », en quelques chiffres...

Issus d'une étude IFOP de 2018, les chiffres témoignent d'un phénomène pas vraiment anecdotique... !

- Plus de 50 % des Français ont déjà entretenu une relation avec un(e) collègue à l'insu des autres collègues ;
- 35 % ont déjà eu un rapport sexuel avec quelqu'un de leur milieu professionnel ;
- 33 % se sont déjà livrés à des ébats ou jeux sexuels sur leur lieu de travail avec un(e) collègue ;
- 12 % des personnes en couple se sont rencontrées sur leur lieu de travail ;

Rassurez vous la CFE-CGC ne va pas demander des locaux dédiés.

### QUE DIT LA LOI SUR LE SUJET ?

L'article 9 du Code civil protège la vie privée des salariés pendant et en dehors de leur temps de travail, en ces quelques termes : «**Chaque salarié a droit au respect de la vie privée.**» Par ailleurs, les lois Auroux (un ensemble de quatre lois modifiant le droit du travail en France, promulguées en 1982 par le gouvernement Mauroy II), protègent la vie de couple sur le lieu de travail en précisant qu'elle «ne relève pas de l'entreprise». **L'employeur a donc interdiction de s'immiscer dans la vie privée de ses collaborateurs.** Une relation intime entre deux salariés au sein de l'entreprise relevant clairement de la vie privée, celle-ci ne peut pas leur être interdite. Sauf à démontrer que ce type de relation est dommageable pour l'entreprise, celle-ci n'a pas capacité de les interdire.

Néanmoins, il est possible d'appliquer une sanction (avertissement, ou autres sanctions disciplinaires), voire d'aller jusqu'au licenciement pour les cas suivants :

- ! **Acte sexuel pratiqué en public ;**
- ! **Préjudice à l'entreprise** et/ou manquement grave aux obligations découlant du contrat de travail ;
- ! **Entrave à la collaboration** efficiente des deux collaborateurs ;
- ! **Comportement malsain** du couple vis-à-vis des autres collaborateurs ou à l'entreprise ;
- ! **Dérives caractérisées** comme favoritisme, discrimination ou attitudes démonstratives caractérisées

Dans tous les cas, la sanction doit être proportionnelle aux dommages causés à l'entreprise et non-discriminatoire.

Par ailleurs, en cas de licenciement à la suite de l'un de ces cas de figure, celui-ci doit alors être dûment justifié pour éviter tout contentieux.

### « LES HISTOIRES D'AMOUR FINISSENT MAL EN GENERAL... »

Il se peut que tout ne se passe pas très bien entre les protagonistes. Mais lorsque la relation devient houleuse, est-il possible de sanctionner le(la) salarié(e) qui va trop loin ?

(Suite page 2)

En cas de répercussions sur la bonne marche de l'organisation, la faute professionnelle peut alors être invoquée... Par exemple, en cas d'altération de la productivité des deux salariés ou si un comportement inapproprié devant des clients entache l'image de l'entreprise... L'essentiel est donc de rester complètement objectif dans l'appréciation de la situation.

Notons également que selon Loïck Roche, docteur en psychologie et auteur de Cupidon au Travail, « trouver l'amour au bureau peut être, pour des salariés, une source de créativité et de motivation supplémentaire ». Les entreprises les plus innovantes sont celles où il existe le plus de relations intimes », explique-t-il ainsi.

Les histoires d'amour issues du monde du travail représentent tout de même 14 % des couples mariés... De belles romances qui pourraient peut-être représenter un axe de communication, et contribuer à promouvoir le bien-être au travail et la marque employeur, alors que l'humain est plus que jamais mis en exergue au sein des entreprises !

#### **Deux risques principaux apparaissent :**

- ! Certains collègues pourraient y voir un conflit d'intérêt, avéré ou imaginaire
- ! Et dans d'autres cas, l'entreprise peut être entraînée au milieu d'un conflit personnel.

## CONCLUSION

**Que faire alors pour prévenir les conflits et notamment éviter d'avoir à rendre des comptes à l'entreprise ?**

**La CFE-CGC regrette que le dispositif de la Trust Line mette l'entreprise en mode inquisition de votre vie privée.**

**Quelle que soit la nature de vos relations personnelles, la CFE-CGC vous déconseille :**

- ! D'user de toute correspondance avec la messagerie professionnelle Outlook
- ! D'écrire des SMS ou communiquer avec votre portable professionnel
- ! D'utiliser votre messagerie Teams (tous les messages sont sauvegardés et impossibles à effacer - blockchain)
- ! De parler à vos collègues de travail de ce sujet personnel.  
**Un collègue est un collègue, un ami est un ami ! Ne mélangez pas !**

**Vous devez impérativement séparer votre vie privée et votre vie professionnelle en utilisant des outils privés !**

**Votre communication dans vos échanges professionnels doit impérativement rester sur un ton neutre et sans sous-entendu, et strictement liée à l'entreprise !**

**On ne termine pas par bisous 😘 !**

**L'entreprise ne peut en aucun cas se poser en autorité moralisatrice jugeant d'une relation intime réciproque et partagée, quelle qu'elle soit. Alors ne donnez aucune chance pour qu'un outil ou process de l'entreprise ne l'y implique.**

**La CFE CGC peut vous aider à sortir d'une impasse relationnelle par des conseils adaptés à votre situation professionnelle avant de déclencher un conflit arbitré par Schneider dont vous ne connaissez pas l'issue !**

### VOS CONTACTS

Philippe BORDAS  
Alain DEMIRDJIAN  
Elisa TÉSORIÈRE  
Annabelle HALBERT

[cfecgc.schneider@gmail.com](mailto:cfecgc.schneider@gmail.com)

Adhérez  
confidentiellement  
à la CFE-CGC

