



« Le Code civil **prohibe complètement les licenciements** en raison d'un motif lié à la vie privée »

Maître Sophie Potier est avocate au barreau de Lille. Elle est notamment spécialisée dans le droit du travail. Elle nous explique ce que dit la loi à propos des relations amoureuses dans un cadre professionnel. Par **Valérie Sauvage**



Sophie Potier est avocate au barreau de Lille. PHOTO PHILIPPE FAUCHET



Un intérêt sentimental particulier

Selon une étude publiée il y a un an par le cabinet de recrutement PageGroup, 37 % des Français ont déjà éprouvé « un intérêt sentimental particulier » pour un(e) collègue de bureau et parmi eux, 59 % auraient entretenu une relation au travail. Toujours selon cette étude, ces relations ont duré quelques années pour 39 % d'entre elles, quelques mois pour 48 % et quelques semaines pour 19 %. La moitié des personnes interrogées considèrerait tout de même que « l'amour au travail, c'est compliqué ».

Est-il légal d'avoir une relation amoureuse sur son lieu de travail ?

Le Code du travail ne stipule rien sur la question. En revanche, l'article 9 du Code civil protège la vie privée, qu'il soit question de relation amoureuse, sexuelle ou d'incarcération... Il prohibe complètement les licenciements en raison d'un motif lié à la vie privée, sauf si ce motif interfère avec le travail. Un règlement intérieur ne peut donc pas stipuler l'interdiction des relations amoureuses au travail. Il n'aurait aucune valeur.

Que peut faire ou ne pas faire un couple sur son lieu de travail ?

En principe, il ne doit pas y

avoir d'interférence entre la vie privée et la vie professionnelle. Il faut les compartimenter. Un message du type « Mon canard en sucre, est-ce que tu pourrais m'adresser tel dossier ? » n'a pas lieu d'être. La relation ne doit pas non plus perturber les autres salariés ou les clients. On ne peut pas non plus avoir de relations sexuelles sur son lieu de travail, dire que l'on est en rendez-vous alors que l'on passe un moment fripon, envoyer des tas de mails à la personne avec laquelle on entretient une relation... Ça pourrait être considéré comme du vol de temps de travail. Il ne peut pas non plus y avoir favoritisme ou discrimination. Après, ça reste délicat à prouver pour l'entreprise qui ne peut pas invoquer la relation amoureuse.

Mais en réalité, les problèmes surviennent le plus souvent au moment de la rupture. Ça peut donner quelques scènes marquantes dans les films mais c'est moins drôle dans la réalité. Si la rupture se passe mal, cela peut générer d'énormes problèmes. Les personnes concernées peuvent avoir des difficultés à travailler ensemble, il peut y avoir des problèmes de harcèlement qui, lui, est interdit par la loi... En cas de harcèlement moral ou harcèlement sexuel, l'employeur a le devoir d'agir et de protéger ses collaborateurs.

Que se passe-t-il si l'un des deux protagonistes est le supérieur hiérarchique de l'autre ?

Il faut essayer de savoir si la relation n'a pas été induite par le lien de subordination. La si-

tuation est aussi très délicate pour les couples de dirigeants, avec des conflits d'intérêts. Dans ce cas, je conseille la nomination d'un mandataire ad hoc quand la situation de blo-

cage empêche l'entreprise de fonctionner. Bref, l'amour au travail, c'est vraiment compliqué. Mais l'amour peut frapper n'importe où. C'est d'ailleurs ça qui est beau avec la vie...

« Il faut les compartimenter. Un message du type « Mon canard en sucre, est-ce que tu pourrais m'adresser tel dossier ? » n'a pas lieu d'être »