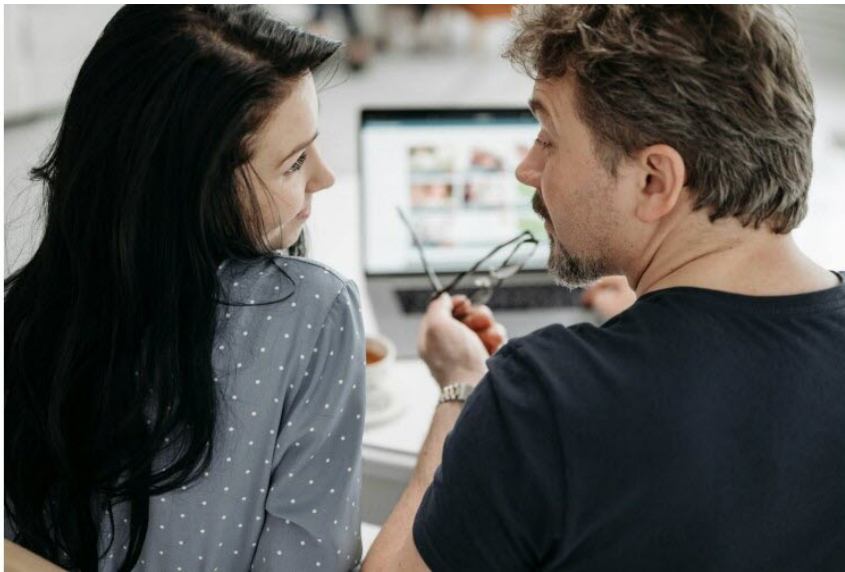


Témoignages. « Les disputes ont eu un impact sur notre travail » : l'amour au travail, pas toujours sans risques

Près de la moitié des salariés ont déjà vécu une relation amoureuse avec un collègue, selon une étude du cabinet Michael Page. Mais cette relation n'est pas sans risque, et peut mener au licenciement dans certaines situations.



49 % des salariés ont déjà entretenu une relation amoureuse avec un collègue, selon une étude récente. Photo d'illustration Pexels

La Saint-Valentin approche. Allez-vous la célébrer au restaurant, à la maison ou... au bureau ? En France, près de la moitié des salariés (49 %) ont déjà entretenu une relation amoureuse avec un collègue, selon une étude* du cabinet de recrutement Michael Page publiée récemment. C'est le cas d'Elodie, 29 ans, tombée amoureuse de son collègue « il y a six ans ». « Dans six mois, nous nous marions », indique la jeune femme qui vit à Epinal et qui a répondu à notre appel à témoignages. Nicolas, Dijonnais de 48 ans, a également rencontré sa moitié au bureau : « Aujourd'hui nous avons deux enfants et nous sommes amoureux comme au premier jour », se félicite-t-il.

« On ne peut pas interdire une relation amoureuse au travail. Le principe, c'est le droit au respect de la vie privée, même sur le temps et le lieu du travail », commente Olivia Guilhot, avocate associée spécialisée en droit du travail chez Voltaire avocats. A ce titre, il n'est d'ailleurs pas nécessaire de déclarer sa relation. En décembre 2025, la Cour de cassation a rappelé, dans une affaire opposant Chanel à un de ses anciens collaborateurs, « que la dissimulation par le salarié de sa situation matrimoniale ne peut constituer un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail ».

Le fonctionnement de l'entreprise parfois entravé

Mais il peut y avoir certaines limites selon les fonctions et la situation. « Dans le Code du travail, il y a un article

assez général qui dit qu'on ne peut apporter de restrictions au droit et aux libertés des personnes que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché », souligne Olivia Guilhot. Cela peut être le cas si la relation amoureuse a un impact sur le fonctionnement de l'entreprise. « Ce cas de figure va se présenter surtout au moment des ruptures amoureuses parce que c'est là où les personnes commencent à se disputer et où il y a un climat de tensions qui fait qu'il est impossible de travailler comme avant », constate l'avocate.

Jérémy, 33 ans, qui a vécu une relation amoureuse avec une de ses collègues, peut en témoigner. « Les premières disputes se sont fait ressentir, impactant notre travail en commun. L'environnement de travail devenait compliqué puis au bout de trois mois de relation, elle décide de me quitter. C'était la guerre, même au travail, tout devenait plus difficile », explique ce Haut-Rhinois. « Dans ce cas-là, on dit qu'il y a un trouble au bon fonctionnement de l'entreprise et l'employeur peut user de son pouvoir de sanction », explique Olivia Guilhot.

Un licenciement possible « en cas de conflit d'intérêt »

Plusieurs exemples récents sont aussi venus illustrer les risques potentiellement associés à une relation amoureuse au travail. L'été dernier, le PDG de l'entreprise américaine Astronomer avait été licencié après avoir été surpris à un concert avec une de ses employés. Et en septembre, c'est le directeur général de l'entreprise suisse Nestlé qui a été évincé après la révélation d'une histoire d'amour avec une collaboratrice. « Ces exemples ne s'appliquent pas en France. Le principe qui prévaut est le respect de la vie privée. On a des arrêts récents de la Cour de cassation qui sont venus dire qu'un licenciement motivé par une relation amoureuse ou extraconjugale est nulle parce que c'est une liberté fondamentale. La question va se poser surtout quand il y a un conflit d'intérêt », note Olivia Guilhot.

Mieux vaut ainsi déclarer une relation qui concernerait deux salariés tenus par un lien hiérarchique. Dans certaines entreprises, des codes éthiques ou règlement intérieur imposent d'ailleurs de déclarer toute situation de conflit d'intérêt avéré. En mai 2024, la Cour de cassation a validé le licenciement d'un responsable des ressources humaines, qui avait entretenu - sans la déclarer - une relation avec une salariée exerçant des mandats de représentation syndicale et de représentation du personnel. Tous deux avaient été confrontés à plusieurs reprises lors de réunions sur des sujets sensibles relatifs à des plans sociaux ou des mouvements de grève. La Cour de cassation a estimé qu'en « dissimulant cette relation intime, qui était en rapport avec ses fonctions professionnelles et de nature à en affecter le bon exercice, le salarié avait manqué à son obligation de loyauté à laquelle il était tenu envers son employeur ».

* Etude menée auprès de 1 500 personnes en décembre 2025.