

Contrat de travail

CONTRAT DE TRAVAIL – Responsabilité pécuniaire du salarié – Exécution d'une obligation contractuelle – Absence de nécessité d'une faute lourde.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
19 novembre 2002

B. contre Axa

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. B., qui exerçait les fonctions d'agent de production au service de la société UAP, aux droits de laquelle se trouve la société AXA, a été licencié le 17 juillet 1997 pour faute grave ;

(...)

Sur le deuxième moyen :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné M. B., à payer à la compagnie AXA la somme de 117 849,93 francs au titre du solde débiteur de caisse et d'avoir validé la saisie conservatoire pratiquée le 14 mai 1998 par la SCP Venezia au nom de la compagnie AXA, alors, selon le moyen, que la responsabilité du salarié envers son employeur ne peut être engagée que pour faute lourde, laquelle suppose une intention de nuire ; que, dès lors, en déclarant que M. B. avait commis une faute grave et en le condamnant à payer à la compagnie AXA le déficit de caisse enregistré, la Cour d'appel a violé les articles L. 122-6, L. 122-8 et L. 122-9 du Code du travail ;

Mais attendu que la Cour d'appel, qui s'est bornée à ordonner le versement de sommes que le salarié avait encaissées pour le compte de son employeur et qu'il devait lui restituer, n'était pas tenue de retenir une faute lourde à son encontre pour le condamner à exécuter son obligation contractuelle ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce que la Cour d'appel a condamné à payer à la compagnie AXA Conseil la somme de 2 000 francs pour procédure abusive.

Dit n'y avoir lieu à renvoi ;

(MM. Sargos, prés. - Boubli, rapp. - Lyon-Caen, av. gén.)

NOTE. – Seul le deuxième moyen mérite un commentaire, et ceci d'autant plus que l'avocat général dans son « avis » en avait recommandé l'admission alors que l'arrêt le déclare non fondé. En pareille situation, il importe d'ouvrir l'œil ! (Conclusions Pierre Lyon-Caen, Dr. social 2003.166 "Les dettes du salarié envers son employeur").

Il s'agissait d'une erreur faite par le salarié dans les sommes encaissées par lui auprès des clients et qu'il devait reverser à l'employeur. Pour ce motif il avait été

licencié pour faute grave, ce qui constitue une sanction disciplinaire maximale, entraînant privation du préavis et de l'indemnité de licenciement, en plus de la privation d'emploi.

Non content d'avoir pris cette sanction, l'employeur – au cours d'une instance distincte – lui réclame le paiement du déficit de caisse constaté. Et la Cour d'appel condamne le salarié à payer la somme de 117 849 francs que réclamait l'employeur.

Deux objections :

1° Jusqu'à présent les tribunaux estimaient que la responsabilité contractuelle du salarié envers l'employeur ne pouvait être retenue qu'en cas de faute lourde, assimilable à la faute intentionnelle ! La jurisprudence était ancienne (Soc 27 nov. 1958 B. n° 1259) et constante (Soc. 12 avril 1995, Dr. Soc. 1995.654 obs. J. Savatier ; Soc. 9 juin 1993, Dr. Ouv. 1993 p. 469 ; et en dernier lieu Soc. 6 mai 1997, Dr. Ouv. 1997 p. 464, Dr. Soc. 1997 p. 734 obs. J. Savatier). L'arrêt, bien qu'approuvé par la Cour de cassation, n'avait pas recherché si une faute lourde était ici reprochable au salarié ce qui constituerait un changement important dans l'orientation de la jurisprudence. Ce changement est perceptible puisque la Chambre sociale énonce expressément que les juges « n'étaient pas tenus de retenir une faute lourde, pour condamner le salarié à exécuter son obligation contractuelle ».

L'obligation contractuelle du salarié est d'effectuer la prestation de travail sous le contrôle de l'employeur. Les risques de l'entreprise pèsent sur l'employeur et ne peuvent être transférés dans le patrimoine du salarié ! Des erreurs de comptabilité (sauf si elles sont volontaires, donc pénalement répréhensibles) constituent des risques dès lors que l'entreprise a pour objet d'encaisser les cotisations d'assurance, donc de manipuler les fonds. L'arrêt se situerait alors dans un mouvement assez répandu aujourd'hui, constituant à faire glisser le maximum de risques, de l'entreprise vers les salariés. Le contrat de travail (puisque c'est de lui qu'il s'agit quand on parle de l'exécution par le salarié de son obligation contractuelle) était, déjà au 19^e siècle, un contrat qui échappait aux règles du droit civil concernant les retenues sur le salaire en compensation de dettes du salarié ! Très vieille histoire.

Certes on peut sourire de cette opposition entre une faute grave, source d'une mesure disciplinaire, et une faute lourde seule génératrice d'une responsabilité contractuelle. L'opposition des qualifications manque de netteté ! C'était pourtant ainsi.

2° Cela met sur la voie d'une seconde objection, qui eût pu être soulevée d'office car de pur droit : l'employeur ne devait-il pas, dès le premier litige, invoquer la faute lourde ? Ou plutôt, la règle : *non bis in idem*, lui permettait-elle après avoir invoqué une faute grave et obtenu satisfaction (en ne versant ni préavis ni indemnité de licenciement) – de recommencer en plaidant, cette fois, la faute lourde ? Et pour les mêmes faits fautifs ?

On sait que celle-ci seule permet par exemple de priver le salarié de l'indemnité de congés payés (ce qui est étrange, puisque malgré son nom d'indemnité, elle a la

nature juridique d'un salaire et rémunère un travail passé). Irait-on jusqu'à admettre que l'employeur commence à imputer au salarié une faute grave, puis après le prononcé de la sanction afférente, lui reproche une faute lourde ? Et en vue de le priver d'indemnité de congé payé ?

La source de ces difficultés tient peut-être à la fausse distinction du disciplinaire et du contractuel : le pouvoir disciplinaire n'est qu'un effet de l'autorité sur le salarié, effet du contrat et qui caractérise le contrat. En subissant pour faute grave la privation immédiate de son emploi, le salarié supporte les conséquences de l'inexécution de son obligation contractuelle. Une fois pour toutes. Sans qu'on puisse réitérer le reproche d'inexécution, pour lui réclamer quoi que ce soit d'autre.

G.