

SALAIRES – Retenue par l'employeur du coût de renouvellement d'un badge – Retenue n'entrant pas dans les hypothèses de compensation prévues par l'article L. 144-1 du Code du travail – Responsabilité pécuniaire du salarié pour dommages causés à l'employeur supposant une faute lourde de sa part.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 20 avril 2005

D. contre Sté Honeywell-Garrett

Sur le moyen unique, pris en sa deuxième branche :

Vu les articles L. 122-42 et L. 144-1 du Code du travail ;

Attendu que M. D., engagé en juin 1996 par la société Garrett, s'est vu remettre le 1^{er} janvier 1998 un badge neuf lui permettant d'accéder au site de travail et au restaurant de l'entreprise, et de pointer ses horaires ; que le 12 juin 2001, M. D. a fait savoir à son employeur que son badge était détérioré ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir le remboursement de la somme retenue sur son salaire et correspondant au coût du renouvellement du badge ;

Attendu que pour rejeter cette demande, le Conseil de prud'hommes, après avoir énoncé que l'article L. 144-1 du Code du travail permet une compensation sur les salaires dus pour fournitures diverses, a considéré que le badge est un

outil nécessaire au travail et qu'en conséquence les directives données par la direction en ce qui concerne le coût du renouvellement d'un badge détérioré doivent être appliquées ;

Attendu, cependant, que la responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde, même en ce qui concerne le droit à compensation prévu à l'article L. 144-1 du Code du travail ; d'où il suit qu'en statuant comme il l'a fait, le Conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse.

(M. Sargos, prés. - Mme Bouvier, rapp. - M. Allix, av. gén. - SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Waquet, Farge et Hazan av.)

Note.

L'employeur avait imputé sur le salaire de M. D. le coût d'un nouveau badge, le précédent étant détérioré. Le salarié avait contesté cette imputation et réclamé le règlement de la retenue ainsi opérée sur le montant de son salaire.

Le Conseil de prud'hommes, saisi de sa réclamation, avait estimé pouvoir considérer la retenue comme une compensation entre dettes et créances réciproques dans une des hypothèses prévues par l'article L. 144-1 CT où elle est permise sur le salaire comme le montant des poursuites diverses au salarié.

C'est le cas de la valeur des outils et instruments nécessaires au travail auxquels le Conseil de prud'hommes a assimilé le badge.

Il s'agit d'une disposition rarement appliquée dans la mesure où les métiers dans lesquels le salarié est tenu de posséder ces outils au moment de l'embauche et de les utiliser pour exécuter son travail sont de moins en moins nombreux, l'employeur mettant en général à la disposition du salarié ses propres outils. L'assimilation opérée entre le badge et un outil étant au surplus hasardeuse, le badge constituant un moyen pour l'employeur de contrôler l'accès au travail et la durée de celui-ci.

Elle a été rejetée par la Cour de cassation.

Faire supporter au salarié le coût de renouvellement du badge suppose qu'on puisse lui reprocher sa détérioration et que celle-ci constitue une faute de sa part. La retenue ne saurait toutefois être la sanction de cette faute, les sanctions pécuniaires étant interdites. C'est ce que rappelle dans l'arrêt le visa de l'article L. 122-42 CT.

Serait-ce la réparation du préjudice ainsi causé à l'employeur, obligé de supporter le coût de la confection d'un nouveau badge ?

La Cour de cassation sur ce point rappelle dans cet arrêt de principe (PBRI ; précédemment Soc. 19 mars 2003 p. 01-40084) que la responsabilité pécuniaire du salarié pour les dommages causés à l'employeur au cours de son travail ne peut être engagée qu'en cas de faute lourde. Il s'agit là d'une jurisprudence constante et ancienne (Cass. Soc. 27 novembre 1958, D 1959-20 note Lindon, *Grands arrêts* n° 46, et plus récemment 11 mars 1998, Bull. civ. V n° 135 ; 6 mai 1997, Dr. Ouv. 1997 p. 464 n. A. de S.) mais dont la confirmation est heureuse car un arrêt, rendu sur conclusions contraires de l'Avocat général, avait semblé mettre en cause le principe (Soc. 19 nov. 2002, Dr. Ouv. 2003 p. 188 et le commentaire doctrinal de G., rapp. ann. C. Cass., Dr. Ouv. 2003 p. 326).

L'employeur ne disposait donc d'aucune créance pour justifier la retenue opérée par voie de compensation.

F.S.