

Licenciement pour motif personnel

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Vol – Contrôle de la Cour de cassation – Ancienneté du salarié – Faible valeur des objets – Faute grave (non) – Cause réelle et sérieuse (non) (deux espèces).

Première espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
4 juin 2002

M. Ali D. contre société Moulin bleu

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu que M. D., engagé le 1^{er} janvier 1979 en qualité de coupeur-emballeur par la société Moulin bleu, a été licencié en mai 1993 pour avoir emporté un pain de campagne et quatre faluches ;

Qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que, pour dire que le licenciement de M. D. reposait sur une cause réelle et sérieuse et rejeter sa demande d'indemnité, la cour d'appel énonce qu'il résulte des pièces produites que, le 13 avril 1993, M. D. a été surpris en train de sortir un pain de campagne et quatre faluches, qui n'ont pas fait l'objet d'un bon de sortie, alors qu'il connaissait la pratique à suivre pour bénéficier de marchandises au prix préférentiel fait aux salariés de l'entreprise et qu'il ne pouvait ignorer le rappel fait par l'employeur dans la note de service prévoyant le renvoi immédiat en cas de vol, même s'il ne savait ni lire, ni écrire ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le fait pour un salarié, ayant vingt-trois ans d'ancienneté, de se voir reprocher le seul détournement d'un pain et de quatre faluches, d'une valeur minime, ne caractérise pas une faute constitutive d'une cause sérieuse de licenciement, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen ;

Casse et annule, dans toutes ses dispositions.

(M. Merlin, f.f. prés. – Mme Nicolétis, rapp. - M. Lyon-Caen, av. gén. – SCP Boré, Xavier et Boré, av.)

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
29 janvier 2003

M. Hervé B. contre société Marquillie

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 122-40 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu que M. B., au service de la société Marquillie depuis le 18 janvier 1988 où il exerçait en dernier lieu les fonctions de chef d'équipe, a été licencié le 24 avril 1996 pour faute grave ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt attaqué retient que constitue une faute le fait pour le salarié d'avoir tenté d'emporter des matériaux de couverture destinés à un tiers, sans l'autorisation de l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les faits retenus à la charge de M. B. qui, selon les propres constatations de l'arrêt, n'avait pris qu'un objet de faible valeur dans l'intention de rendre service au gestionnaire d'une institution cliente de l'entreprise, ne présentaient pas de caractère fautif, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen ;

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a décidé que le licenciement était fondé sur une faute constitutive de cause réelle et sérieuse, l'arrêt

(MM. Chagny, f.f. prés. - Leblanc, rapp.)

NOTE. – Pour un vol de 3 francs et d'une bride de sabot commis à l'encontre de son employeur, la Cour d'assises d'Auch a condamné le coupable à un an d'emprisonnement. Jurisprudence d'une autre époque puisqu'elle remonte à 1854 (1). Si la Cour d'assises ne peut plus connaître de ces vols mineurs au détriment de l'employeur, l'employeur a toujours la possibilité d'introduire une action pénale. Mais, c'est généralement en utilisant son pouvoir disciplinaire que l'employeur s'autorise à sanctionner lui-même l'acte répréhensible.

(1) *Bulletin de la société archéologique, historique, littéraire et scientifique du Gers*, 4^e trimestre 1999, p. 484.

Il y a à peine vingt ans, le vol d'une paire lacets commis au préjudice de son employeur, constituait encore, pour la Cour de cassation, une faute grave privative de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement (2). Il ne s'agit nullement de cautionner un vol au détriment d'un employeur, mais la sanction approuvée alors par la Cour de cassation dans cet arrêt était manifestement disproportionnée avec les faits reprochés et la doctrine n'avait pas manqué de marquer sa désapprobation (3).

Dans un arrêt de 1991, la Cour de cassation avait infléchi sa position en décidant que la faute grave visée par les articles L. 122-6 et L. 122-8 du Code du travail « résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputable au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis » (4). La formulation laissait également entendre que la Cour de cassation procédait à un contrôle de la faute grave. Cependant, selon un avis autorisé, « tout en maintenant le principe du contrôle [de la faute grave], [la Cour de cassation] n'exerce, en fait, celui-ci que dans des cas limites et rares » (5).

Les deux arrêts de cassation, support à ce commentaire, rendus à six mois d'intervalle sur pourvois contre deux arrêts de la Cour d'appel de Douai, montrent tout l'intérêt de maintenir un contrôle de la Cour de cassation sur la libre qualification de la faute grave dont bénéficie l'employeur.

Dans la première affaire (6), un salarié ayant vingt-trois ans d'ancienneté, avait été licencié pour faute grave au motif qu'il avait été surpris en train de sortir un pain de campagne et quatre faluches (mot lillois désignant une galette), sans bon de sortie contrairement à la pratique à suivre pour bénéficiaire de marchandise au prix préférentiel consenti aux salariés de l'entreprise. La Cour d'appel de Douai avait rejeté les demandes du salarié et approuvé le licenciement pour faute grave ; la circonstance qu'il ne sache ni lire ni écrire ne pouvait lui faire ignorer le rappel fait par l'employeur, dans une note de service, du renvoi immédiat en cas de vol.

Dans la deuxième affaire (7), un salarié avait tenté d'emporter des matériaux d'une faible valeur au profit d'un tiers gestionnaire d'une institution cliente de l'entreprise. Là également, le licenciement prononcé par l'employeur l'était pour faute grave, et la Cour d'appel de Douai approuvant encore le degré de la sanction avait rejeté les prétentions du salarié.

Dans les deux affaires la Cour de cassation, saisie d'un pourvoi par les salariés, casse et annule les arrêts d'appel sur la qualification de la faute. Non seulement elle ne retient pas la faute grave mais elle écarte encore la faute constitutive de cause réelle et sérieuse de licenciement. Dans la première affaire, elle décide que le fait, pour un salarié ayant vingt-trois ans d'ancienneté, de se voir reprocher le seul détournement d'un pain et de quatre faluches ne peut

constituer une cause sérieuse de licenciement. Dans la deuxième affaire, elle décide que le fait de prendre un objet de faible valeur pour rendre service ne présente pas de caractère fautif.

Nous nous réjouissons de ce que le contrôle de la Cour de cassation soit pleinement exercé dans ces deux arrêts et ce, au cas particulier de faits qui relèvent également d'une incrimination pénale. La circonstance qu'il s'agisse d'un vol ne doit en rien influencer sur l'exigence du contrôle de la gravité de la faute. Rappelons ce qu'écrivait le commentateur de l'arrêt de 1986 : « ...le seul fait qu'un acte fautif tombe sous le coup d'une incrimination pénale ne saurait suffire, quand il est commis par un salarié au préjudice de son employeur, à déterminer son degré de gravité au regard du droit disciplinaire. Il faut s'interroger sur l'étendue du trouble qu'il apporte au fonctionnement de l'entreprise » (8).

Quelle que soit la nature de la faute le contrôle de sa gravité doit être effectif, car il permet à l'évidence de faire échec à la stratégie des employeurs en matière de faute grave. On sait que les employeurs ont, depuis des décennies, une propension à surqualifier la faute pour que subsiste au mieux, après le passage devant le juge prud'homal et les tractations du délibéré, la cause réelle et sérieuse du licenciement écartant par là même le risque d'une condamnation à des dommages et intérêts (9).

Mais, est-il bien raisonnable de continuer à laisser l'employeur maître de la qualification de la faute entraînant le licenciement et de s'en remettre au seul contrôle *a posteriori* de la Cour de cassation ? Si le contrôle fait apparaître un excès de qualification par l'employeur le licenciement, qui était avant tout l'objectif à atteindre, subsistera pleinement, et la sanction indemnitaire qui sera prononcée par la juridiction de renvoi sera toujours loin de remplir son office de réparation de l'entier préjudice. Ne faut-il donc pas aller au-delà d'une nouvelle gradation des fautes en droit du licenciement, comme cela a été récemment proposé (10) ? N'est-ce pas tout le droit disciplinaire dans l'entreprise qu'il faut repenser – et principalement son *a priori* systématique – pour qu'un licenciement qui ne doit pas être puisse faire l'objet d'une décision judiciaire préventive ou pour qu'un licenciement qui n'aurait pas dû être fasse l'objet d'une remise en état ? Mais ceci dépasse largement le cadre de ce court commentaire.

Chose qui n'a rien à voir : il semblerait que M. Bilger, ancien Pdg d'Alstom, ait finalement renoncé à ses indemnités de départ qui s'élevaient à 4,1 millions d'euros (11). Cependant il reste tout de même à s'interroger sur l'étendue du trouble qu'il apporte au fonctionnement de l'entreprise...

Daniel Boulmier
Maître de conférences - Université Nancy 2
Chercheur au CERIT-CRDP

(2) Cass. Soc., 20 février 1986, n° 82-43.809, *Bull. civ. V*, n° 28 ; *Dr. Soc.*, 1986, p. 239.

(3) J. Savatier, « La paire de lacets ou les limites de la faute grave », *Dr. Soc.*, 1986, p. 236.

(4) Cass. Soc., 26 février 1991 : n° 88-44.908, *Bull. civ. V*, n° 97 ; *RJS* 4/91, n° 448.

(5) Ph. Waquet, « Les arrêts de la Chambre sociale de la Cour de cassation », *Dr. Soc.*, 1998, p. 62, spéc. p. 71.

(6) Cass. Soc. 4 juin 2002, n° 00-43.479.

(7) Cass. Soc. 29 janvier 2003, n° 01-40.403.

(8) J. Savatier, préc. spéc. p. 237.

(9) H. Sinay « Les tendances actuelles de la jurisprudence en matière de licenciement individuel », *D.* 1972, chr., p. 241 ; P. Rongère, « Rôles et conflits de rôles en droit du travail – Réflexions sur la jurisprudence », in *Études offertes à André Brun*, Librairie sociale et économique, 1974, 622 p., pp. 451-476, spéc. p. 456 ; F. Favennec-Héry, obs. sous Cass. Soc., 9 mai 2000, n° 97-45.163, *Dr. Soc.*, 2000, p. 787 ; D. Boulmier, *Preuve et instance prud'homale. À la recherche d'un procès équitable*, LGDJ, 2002, 679 p., préf. S. Hennion-Moreau, spéc. § 258 s. ; M. Poirier, « La gradation des fautes en droit du licenciement », *Dr. Ouv.*, 2002, p. 511, spéc. p. 517.

(10) v. M. Poirier, préc.

(11) *Le Monde* 19 août 2003.