

Décision du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement du 11 mai 2007

Vu le Code du travail et notamment les articles L 425-1, L 436-1 et R 436-1 et suivants.

Vu la décision de l'inspecteur du travail en date du 16 novembre 2006 autorisant la société ATAC LOGISTIQUE à procéder au licenciement de M. X..., décision confirmée le 16 février 2007 sur recours gracieux formé par la DLAJ CGT du Puy-de-Dôme le 3 janvier 2007 au nom de M. X..., préparateur cariste, délégué du personnel et représentant syndical au comité d'établissement,

Vu le recours hiérarchique formé contre la décision initiale de l'inspecteur du travail par la DLAJ CGT du Puy-de-Dôme au nom de M. X... par lettre du 3 janvier 2007, reçue le 16 janvier 2007,

Considérant qu'il est reproché à M. X... d'avoir dérobé à l'entreprise le 12 octobre 2006 dix cartouches d'encre pour imprimante,

Considérant que la décision de l'inspecteur du travail en date du 16 novembre 2006 qui ne précise pas les circonstances permettant de conclure au degré de gravité suffisant, est insuffisamment motivée ; que de ce chef elle encourt l'annulation,

Considérant que la décision confirmative en date du 16 février 2007 ne retire pas la décision initiale en dépit de son illégalité résultant du motif précité ; qu'elle précise cette fois les circonstances de fait mais prend en compte un fait fautif prescrit et de surcroît sans rapport avec la nature du grief de vol allégué ; qu'ainsi, elle est entachée d'erreurs de droit et encourt également l'annulation,

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le salarié a reconnu le 12 octobre 2006 « que lors du contrôle opéré, les cartouches d'encre étaient dans son blouson » ; qu'ainsi la réalité du comportement fautif est établie ; qu'il a remis cinq cartouches à l'employeur, que la valeur des articles dérobés est estimée à 26,80 euros, que ce geste indélicat apparaît isolé ; que, dans ces conditions, le degré de gravité du comportement fautif doit être atténué et qu'il ne justifie pas la mesure de licenciement,

DECIDE :

Article 1^{er} : Les décisions de l'inspecteur du travail sont annulées.

Article 2 : L'autorisation de licencier M. X... est refusée.

Note.

Le principe de proportionnalité trouve encore à s'illustrer dans une affaire où tout concourait à enterrer le salarié. En effet, un représentant syndical et par ailleurs délégué du personnel d'un grand entrepôt des magasins ATAC s'était vu notifié son licenciement pour vol.

Les faits sont les suivants : M. D. a été contrôlé à la sortie de l'entreprise, par un agent de surveillance, en possession de plusieurs cartouches d'encre d'imprimante cachées dans son blouson. Une plainte était immédiatement déposée et le salarié mis à pied à titre conservatoire. L'inspecteur du travail autorisait le licenciement au motif d'une part que le salarié avait reconnu les faits et d'autre part que ces faits constituaient une faute suffisamment grave pour justifier la rupture du contrat. Le procureur de la république qualifiait le vol dans le cadre d'un rappel à la loi. L'entreprise, forte d'un dossier pareillement ficelé, licenciat son salarié pour faute grave.

Cependant la CGT, au nom de M. D. formait simultanément un recours gracieux et un recours hiérarchique. Le premier permit à l'inspecteur du travail de réitérer sa position tout en reconnaissant cependant que le représentant du personnel faisait l'objet d'une surveillance « particulière » des services de gardiennage de l'entreprise.

Le ministre quant à lui prenait le contre-pied de la décision de son subordonné et annulait purement et simplement la décision de licenciement. Ainsi note-t-il (décision ci-dessus) « *Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le salarié a reconnu le 12 octobre 2006 "que lors du contrôle opéré, les cartouches d'encre étaient dans son blouson" qu'ainsi la réalité du comportement fautif est établie ; qu'il a remis cinq cartouches à l'employeur, que la valeur des articles dérobés est estimée à 26,80 €, que ce geste indélicat apparaît isolé ; que dans ces conditions, le degré de gravité du comportement fautif doit être atténué et qu'il ne justifie pas la mesure de licenciement* ».

Cette décision pourrait sembler surprenante de prime abord, et pourtant, elle est conforme à la jurisprudence dominante de la Chambre sociale de la Cour de cassation.

Certains employeurs considèrent toujours que le salarié coupable de vol encourt automatiquement la rupture de son contrat pour faute grave. Ils s'appuient sur un arrêt ancien (1) qui a vu un salarié d'une grande surface, licencié sans préavis ni indemnité, pour avoir dérobé une paire de lacets (2). Or, à regarder plus attentivement la jurisprudence, les choses ne sont pas aussi limpides qu'ils voudraient nous le faire croire. Régulièrement, la Cour de cassation puise dans les ressources que lui offre l'article L.122-14-3 du Code du travail pour atténuer la sanction qui consiste à priver le salarié de ses indemnités de rupture.

Pour cela elle retient plusieurs critères qui lui permettent une analyse concrète de chacune des situations. Ainsi, l'ancienneté du salarié, le caractère isolé du manquement, la faible valeur de l'objet dérobé, la qualité de

(1) Soc. 20 février 1986, n° 82-43609.

(2) v. pour un vol au préjudice d'un client de l'employeur Soc. 16 janv. 2007 Dr. Ouv. 2007 p. 345 n. D. Boulmier.

son travail ou l'appréciation de ses supérieurs sont autant de bouées de secours sur lesquelles peut s'appuyer un salarié empêtré dans une situation pareille (3). Ces différents critères permettent également d'atténuer la faute grave même en cas de qualification pénale du vol (4).

Régulièrement, la Cour décide même de dire le licenciement abusif au regard des intérêts en jeu. Il en est ainsi pour un salarié surpris entrain de grignoter une plaquette de chocolat dans son rayon, s'agissant d'un fait dérisoire en vingt ans d'ancienneté (5), ou le vol d'un sac de déchets de viande par un boucher d'une grande surface (6).

La Cour de cassation vient de confirmer ces orientations en relevant « *qu'usant du pouvoir d'appréciation qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail, la Cour d'appel a relevé que s'agissant du vol d'un objet d'une valeur de 39 euros commis par un salarié ayant près de quatorze années d'ancienneté sans avoir attiré l'attention de son employeur défavorablement jusque-là, a pu décider que le comportement du salarié ne constituait pas une faute grave qu'exerçant ensuite le pouvoir qu'elle tient de l'article L. 122-14 du Code du travail, elle a estimé que ce fait unique ne constituait pas une cause réelle de licenciement* » (7).

Notons que le Conseil d'Etat est lui aussi sur la même démarche (s'agissant de deux lots d'éponge et d'une brioche d'une valeur de 50 francs) (8).

A travers cette jurisprudence, on voit qu'en la matière le chemin tracé vers la faute grave est semé d'embûches. L'article L.122-14-3 du Code du travail donne au juge un large pouvoir d'appréciation et d'analyse qui lui permet, le cas échéant, de battre en brèche des décisions hâtivement prises et disproportionnées aux faits reprochés.

Mais il n'est pas interdit de s'interroger également sur les raisons qui ont conduit à cette indécatesse : dans le cas commenté, notre représentant syndical, père de trois enfants, sa femme au chômage et après dix ans d'ancienneté percevait un revenu mensuel d'à peine 1 100 €.

Dominique Holle, Responsable DLAJ CGT du Puy-de-Dôme

(3) Soc. 4 juin 2002 et 29 janv. 2003 Dr. Ouv. 2003 p.440 n. D. Boulmier.

(4) Soc. 3 mars 2004 n° 02-41583.

(5) Soc. 19 mai 1993, n° 91-43706.

(6) Soc. 11 juillet 1991, n° 90-40695.

(7) Soc. 6 mars 2007, n° 05-44569, v. supra les obs. de M. Poirier.

(8) CE 11 février 1998, req. 170969, rec. Lebon.



Le numéro 105 de *Analyses et documents économiques*, revue du Centre confédéral d'études économiques et sociales de la CGT, propose un dossier "Agir pour un développement équilibré et solidaire des territoires". Parmi les autres contributions on relèvera celle relative aux droits des administrateurs salariés ainsi qu'un décryptage du mécanisme de rachat d'entreprise par endettement dit LBO.

Un cahier séparé, en supplément au numéro, est intitulé "Pour un socle commun de droits à la retraite". Outre un examen très approfondi de l'effet des lois Balladur/Fillon et des accords AGIRC/ARRCO sur le droit à retraite (privé et public), ce fascicule comprend des analyses sur le dernier rapport du COR, la situation des régimes spéciaux, l'épargne-retraite, l'égalité femmes/hommes en matière de retraite, un point de vue comparatiste et propose les points de vue de Florence Legros (Paris IX) et Henri Sterdyniak (OFCE).