

Déficit de caisse et responsabilité du salarié

(à propos de Soc. 21 octobre 2008)

par Chantal Mathieu-Géniaut,
Maître de conférences à l'Université de Franche-Comté

PLAN

I. Le défaut de restitution
d'une somme d'argent
escomptée par
l'employeur

II. Le recours limité
à la compensation

Dans quelle mesure un salarié est-il civilement responsable de la perte d'une somme d'argent appartenant à son employeur ? Dans son arrêt du 21 octobre 2008, la Cour de cassation réaffirme la règle prétorienne, dégagée il y a cinquante ans, selon laquelle la responsabilité du salarié n'est engagée envers l'employeur qu'en cas de faute lourde (1). Elle met ainsi un terme aux incertitudes nées d'une décision rendue en 2002, critiquée dans cette revue par Gérard Lyon-Caen (2).

Les faits des deux espèces sont assez similaires mais les réponses apportées sont différentes. Dans l'arrêt de 2002, un salarié d'une société d'assurance, chargé d'encaisser des primes, présentait un compte avec un solde débiteur. La cour régulatrice approuve la condamnation du salarié à verser à son employeur la somme manquante, alors même qu'aucune faute lourde n'a été identifiée. Dans l'arrêt de 2008, un conducteur receveur s'était fait dérober une recette correspondant à deux mois de tournée. La Cour casse l'arrêt ordonnant la compensation entre la dette due par l'employeur et la perte de recettes imputable au salarié dès lors qu'aucune faute lourde n'avait été invoquée. Le flou qui entourait la question de la responsabilité pécuniaire du salarié est entièrement levé. Pour recourir à la compensation (II), encore faut-il qu'il existe une dette du salarié. Or cette dernière ne peut naître du seul défaut de restitution d'une somme d'argent attendue par l'employeur (I).

I. Le défaut de restitution d'une somme d'argent escomptée par l'employeur

En concluant un contrat de travail, le salarié s'engage à mettre son activité à la disposition de l'employeur sous la subordination duquel il se place. Il s'oblige à effectuer un travail sous la direction et le contrôle d'autrui. Cette obligation du salarié est classiquement présentée comme une obligation de moyens (3). Est promis une certaine activité dont le résultat reste incertain. Par conséquent, l'employeur, pour engager la responsabilité civile du salarié, doit établir une faute. Dès 1958, la chambre sociale a

écarté les règles du droit commun des obligations en exigeant une faute qualifiée. « *L'ouvrier ne peut être tenu pour responsable du résultat défectueux de son travail que si sa façon de procéder révèle, par comparaison avec un ouvrier normalement diligent, non une simple erreur involontaire, mais une faute lourde* » (4). Depuis, la Cour de cassation a déduit sa solution d'un « principe » qu'elle n'hésite pas à viser pour censurer les décisions des juges du fond (5). La faute lourde est elle-même appréhendée

(1) Soc. 27 novembre 1958, *Bull. civ. V* n° 1259 ; *Les grands arrêts du droit du travail*, Dalloz 2008, 4^e édition, n° 47 ; *D.* 1959, p. 20 note R. Lindon, *RTD Civ.* 1959, p. 753, note J. Carbonnier ; *JCP* 1959, II, 11143, note J. Brethe de la Gressaye.

(2) Soc. 19 novembre 2002, *Dr. Ouv.* 2003, p. 188, obs. G. ; *Dr. Soc.* 2003, p. 166, Avis de P. Lyon-Caen ; *Dr. Soc.* 2004, p. 740, note J. Mouly.

(3) J. Pélissier, A. Jeammaud, A. Supiot, *Droit du travail*, Dalloz 2008, 24^e éd., n° 593.

(4) Soc. 27 novembre 1958 préc. Sur ce sujet, G. Couturier, *Responsabilité civile et relations individuelles de travail*, *Dr. Soc.* 1988, p. 407.

(5) La formule « *Vu le principe selon lequel la responsabilité du salarié n'est engagée envers son employeur qu'en cas de faute lourde* » apparaît pour la première fois dans un arrêt du 23 septembre 1992, *Bull. civ. V*, n° 466.

de manière stricte, puisqu'elle suppose l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise (6).

Les raisons de cette immunité partielle sont connues (7). D'une part, l'employeur perçoit les profits de l'activité du salarié et assume en contrepartie les risques de l'exploitation. La Cour de cassation le rappelle régulièrement, que ce soit pour condamner certaines clauses de variation (8), en matière d'accident du travail (9), ou encore pour apprécier la mise en œuvre de la responsabilité du salarié lorsque sa faute est à l'origine d'un préjudice pour l'entreprise (10). La défaillance, l'erreur, la négligence ou la faute du salarié, tant qu'elles ne révèlent pas une intention de nuire, sont des risques normaux de l'entreprise. D'autre part, l'employeur, maître des moyens de production, ordonne et contrôle l'activité du salarié qui doit se conformer aux instructions données sous la menace d'une sanction disciplinaire. L'employeur pouvant déjà se « faire justice » en privant le salarié de son emploi et de certaines indemnités, il paraît adéquat d'encadrer sa faculté d'exiger, en outre, des dommages-intérêts. Ce lien étroit entre immunité et subordination explique d'ailleurs qu'à l'issue des relations contractuelles, les règles classiques de responsabilité civile retrouvent vocation à s'appliquer (11).

Reste que, parmi les obligations du salarié, il est possible de distinguer l'obligation principale de se tenir à la disposition de l'employeur d'autres obligations secondaires, dérivées de la bonne foi contractuelle. Ainsi, la Cour de cassation a découvert à la charge du salarié une obligation de non-concurrence (12), de discrétion (13), mais également de conservation et de restitution des biens

matériels appartenant à l'entreprise (14). Les biens mis à disposition du salarié peuvent être des plus divers : téléphone portable, véhicule de fonction, matériel informatique, mais également fichiers clients. Lorsqu'un salarié doit, dans le cadre de ses fonctions, percevoir des sommes d'argent pour le compte de son employeur, certains arrêts ont pu laisser penser qu'il ne s'agissait que d'une obligation accessoire : une obligation de restitution (15). En cas de défaillance, l'employeur pourrait saisir le juge d'une demande en exécution forcée de l'obligation contractuelle. Cette action présente l'intérêt de n'être soumise à la preuve d'aucune faute du débiteur. Par conséquent, l'employeur n'aurait pas à établir une faute lourde pour récupérer son bien. C'est cette analyse que retient la Cour de cassation dans son arrêt du 19 novembre 2002, comme le révèle la lecture de son rapport annuel (16). En l'espèce, un salarié était chargé d'encaisser des primes d'assurance et, devant la non-restitution de celles-ci, l'employeur obtient en justice le versement d'une certaine somme d'argent. Or il semble que le salarié ait été condamné à verser les sommes qu'il *aurait dû détenir*, et non les sommes qu'il *détenait* effectivement (17). C'est cette précision qui rend l'arrêt si critiquable et qui aboutit à paralyser le principe selon lequel la responsabilité du salarié n'est engagée qu'en cas de faute lourde. En exigeant la restitution du montant des sommes versées au salarié par les clients, et non les sommes détenues, la Cour laisse entendre que pèse sur le salarié une obligation de résultat. Celui-ci devient responsable du déficit de caisse alors même qu'il n'a commis aucune faute lourde (18). Or, estimer que l'obligation du salarié n'est affectée par aucun aléa est des

(6) Soc. 31 mai 1990, *Bull. civ. V*, n° 260 ; *Dr. Soc.* 1991, p. 105, note G. Couturier.

(7) G. Couturier *Dr. Soc.* 1988, préc. ; *Grands Arrêts*, préc. ; J. Mouly, « Les salariés doivent-ils répondre de leurs déficits de caisse même en l'absence de faute lourde ? », *Dr. Soc.* 2004, p. 740.

(8) Clause de variation de la rémunération : Soc. 2 juillet 2002, *Bull. civ. V*, n° 229, *Grands arrêts* n° 54, *Dr. Soc.* 2002, p. 998, obs. C. Radé, *Dr. Ouv.* 2005 p. 157 n. T. Katz ; Soc. 4 mars 2003, pourvoi 01-41863 ; Soc. 20 avril 2005, pourvoi n° 03-43696

(9) Soc. 9 octobre 1990, *Bull. civ. V*, n° 419.

(10) Soc. 31 mai 1990, *Bull. civ. V*, n° 260 ; Soc. 27 juin 1991, pourvoi n° 89-44560 (salarié qui conserve des dossiers chez lui au-delà du délai de prescription, empêchant alors son employeur d'en demander le paiement aux organismes payeurs).

(11) Soc. 19 mars 2008, pourvoi 06-45322 : « une clause de confidentialité destinée à protéger le savoir-faire propre à l'entreprise peut valablement prévoir qu'elle s'appliquera après la fin du contrat de travail. L'inexécution par le salarié de l'obligation de confidentialité postérieurement à son départ de l'entreprise le rend responsable du préjudice qui en résulte pour celle-ci, même en l'absence de faute lourde ».

(12) Soc. 15 mars 2000, pourvoi n° 98-46.096, *Sem. soc.* Lamy n° 978.

(13) Soc. 30 juin 1982, *Bull. civ. V*, n° 425 ; Soc. 25 mars 1981, *Bull. civ. V*, n° 253 ; Soc. 24 janvier 1991, pourvoi n° 89-40798.

(14) Soc. 6 février 2001, *Bull. civ. V*, n° 43 ; *Dr. Soc.* 2001, p. 440, obs. B. Gauriau ; *D.* 2001, somm. 2167, obs. M.-C. Escande-Varniol : arrêt relatif au refus du salarié de communiquer le

fichier client lors d'un arrêt maladie alors que ce fichier est nécessaire à la poursuite de l'activité.

(15) Ainsi les auteurs des *Grands Arrêts* observent-ils que l'arrêt du 19 novembre 2002 donne plein effet à « une obligation contractuelle accessoire », préc. p. 261. Voir aussi les observations de C. Radé, sous Soc. 20 avril 2005, *RDC*, 2005, p. 1104.

(16) Rapport de la Cour de cassation, 2002, p. 360 : « Si, en exécution de son contrat de travail, le salarié est chargé d'encaisser des sommes d'argent pour le compte de son employeur, il n'y a pas lieu de constater l'existence d'une faute lourde pour le condamner à restituer la somme qu'il détient. Il est ainsi fait une distinction entre les conséquences disciplinaires du comportement du salarié qui ne peut engager sa responsabilité pécuniaire qu'en cas de faute lourde et les conséquences purement contractuelles de l'inexécution de l'obligation du salarié. Ce n'est que parce que le salarié devait, dans l'exercice normal de son contrat de travail, encaisser des sommes pour le compte de son employeur, qu'il est contractuellement tenu de les restituer et les juges du fond qui se bornent à ordonner l'exécution de cette obligation contractuelle n'ont pas à caractériser une faute lourde, puisqu'il ne s'agit pas ici de sanctionner le salarié. »

(17) Nuance mise en évidence par J. Mouly, article préc. spéc. n° 7.

(18) Ainsi dans le rapport de la Cour de cassation 2005, il est affirmé : « La seule exception à l'exigence d'une faute lourde concerne les sommes encaissées par le salarié pour le compte de son employeur, et plus généralement les choses mises à sa disposition pour les besoins de son activité professionnelle (...) le salarié est tenu de les restituer à l'employeur et, en cas de refus, engage sa responsabilité même sans faute lourde. »

plus discutables (19). La différence entre les sommes perçues et les sommes détenues peut certes résulter d'une malversation du salarié, mais également d'une erreur dans le maniement des fonds, d'une perte ou encore d'un vol par un tiers. Plus généralement, analyser l'obligation du salarié comme une obligation secondaire, pouvant suivre un régime distinct de l'obligation principale, est discutable. Contrairement à un bien de l'entreprise, tel un véhicule de fonction ou un équipement informatique, la somme d'argent est remise par un client, non par l'employeur. L'obligation de conservation puis de restitution de cette somme se rattache donc moins à une obligation secondaire qu'à l'obligation principale du salarié, qui est nécessairement une obligation de moyen.

La portée de l'arrêt de 2002 a toutefois été rapidement circonscrite. Dans un arrêt du 20 avril 2005 (20), la Cour régulatrice énonce qu'un employeur ne saurait récupérer le coût du remplacement d'un badge détérioré dont un salarié a l'usage, sauf à démontrer une faute lourde de la part de ce dernier. De la même manière, la Cour est venue rappeler qu'un salarié n'est pas civilement responsable de la destruction involontaire d'un fichier informatique (21) ni du dommage survenu à un véhicule (22). Si l'obligation de restitution était une obligation de résultat, le salarié aurait dû être tenu pour responsable de la détérioration accidentelle d'un bien de l'entreprise. Reste que ces affaires ne concernaient que des biens matériels ; la question des déficits de caisse demeurerait en suspens. L'arrêt du 21 octobre 2008 donne l'occasion à la Cour de cassation de préciser sa jurisprudence. Tout comme dans l'arrêt de 2002, le salarié percevait pour le compte de son employeur des sommes d'argent. Il avait fait preuve de négligence puisqu'il avait laissé sa recette dans son véhicule personnel et se l'était fait dérober. Le montant de la perte s'élevait, selon les calculs de l'employeur, à deux mois de tournée. Pour la Cour d'appel, le salarié devait restituer l'intégralité des recettes encaissées, et à défaut,

une indemnité. La Cour de cassation, invoquant le « principe selon lequel la responsabilité du salarié n'est engagée envers l'employeur qu'en cas de faute lourde » casse la décision. La Cour d'appel ne pouvait se borner à invoquer la négligence du salarié. La conservation et la restitution d'une somme d'argent est une obligation de moyens. Par conséquent, la perte de cette somme est un risque d'entreprise que l'employeur doit supporter.

Ce retour à plus d'orthodoxie ne signifie pas que le salarié bénéficie d'une immunité totale. Son attitude peut l'exposer au risque disciplinaire. Il convient simplement de faire preuve de rigueur dans l'analyse de la situation. De deux choses l'une. Soit le salarié refuse de restituer les sommes *en sa possession*. Auquel cas son refus caractérise une insubordination, justifiant, comme en l'espèce, une faute grave (23), et l'employeur peut alors faire jouer avec succès l'exécution forcée si sa demande ne porte que sur les sommes détenues. Soit le salarié restitue une somme qui ne correspond pas à celle escomptée par l'employeur. Ce dernier devra alors identifier les raisons de ce déficit avant d'user de son pouvoir disciplinaire. La perte fortuite, l'erreur ou l'inattention n'est pas en soi fautive (24), excepté si le comportement du salarié révèle un désintérêt pour son travail (25). Quant à la malversation du salarié lui-même, elle caractérisera, selon les circonstances, une faute simple ou grave (26). En revanche, le vol n'étant pas en soi une faute lourde (27), l'employeur qui souhaiterait priver le salarié d'une indemnité de congés payés et obtenir réparation de son préjudice devra établir l'intention de nuire, ce qui suppose sans doute une certaine importance des conséquences de l'acte du salarié (28). La question est alors de savoir si l'employeur, qui rompt le contrat pour faute lourde, peut décider de lui-même la compensation entre le préjudice qu'il estime avoir subi et les créances du salarié.

(19) *Contra*, C. Radé, « lorsque des choses sont remises au salarié avec des obligations de restitution à l'employeur, la réalisation de l'opération n'est a priori affectée par aucun aléa. (...) L'obligation de restitution s'apparente naturellement à une obligation de résultat ». Note sous Soc. 20 avril 2005, RDC, octobre 2005, p. 1104.

(20) Soc. 20 avril 2005, *Bull. civ. V*, n° 148, D. 2006, jur. p. 1346 note J. Mouly ; JCP E, 2006, p. 1261, note G. Vachet ; *Dr. Ouv.* 2006 p. 99 note F. Saramito.

(21) Soc. 25 mai 1994, pourvoi n° 92-40746 (*lecture a contrario*).

(22) Soc. 19 mars 2003, D. 2004, p. 384, obs. E. Peskine (à propos de la détérioration du véhicule d'un client) ; Soc. 20 mai 2008, JCP social, n° 37, p. 1467, note S. Brissy (véhicule de fonction). Sur la question du paiement des contraventions du salarié au code de la route, voir les éclairantes explications de J. Mouly, D. 2006, p. 2013.

(23) En l'espèce, le salarié avait fait l'objet de onze sanctions disciplinaires en onze mois, pour avoir été à l'origine d'accidents et pour ne pas avoir restitué les recettes perçues pour le compte de son employeur.

(24) Un licenciement pour incompétence professionnelle serait envisageable.

(25) Soc. 28 novembre 2006, pourvoi n° 06-40013, « la répétition des erreurs de caisse qui étaient reprochées à la salariée et l'énormité du déficit de caisse constaté pour la seule journée du

7 avril 1999 caractérisaient un manque d'attention extrême de la part de la caissière et un total désintérêt pour son travail ayant des conséquences pécuniaires très préjudiciables pour l'employeur, et non une simple insuffisance professionnelle ». La Cour d'appel a légalement justifié sa décision en admettant le licenciement pour faute grave.

(26) Soc. 19 novembre 2008, pourvoi n° 07-43065 (salarié d'un hypermarché qui minore le prix d'un produit dont il fait ensuite l'acquisition : la faute grave n'est pas retenue au motif que le vol est de peu d'importance et que le salarié a douze ans d'ancienneté). Pour un exemple de faute grave : Soc. 9 janvier 2008, pourvoi n° 06-44801 (vol de produits de nettoyage appartenant à l'employeur et pressions exercées à l'encontre d'autres salariées de la société afin d'obtenir la remise de tickets restaurant). L'employeur doit pouvoir prouver qu'il s'agit bien d'un vol et non d'une erreur : Soc. 19 juin 2008, pourvoi n° 06-45145.

(27) Soc. 6 juillet 1999, *Bull. civ. V*, n° 326 ; *Dr. Soc.* 1999, p. 961, obs. J. Savatier.

(28) Ainsi, selon P. Lyon-Caen, « si le salarié est convaincu d'abus de confiance, qu'il se trouve à un certain niveau de responsabilité et que les sommes détournées ne sont pas minimes, il sera possible de considérer qu'il a agi avec intention de nuire et qu'une faute lourde est caractérisée ». Les dettes du salarié à l'égard de son employeur, *Dr. Soc.* 2003, p. 166.

II. Le recours limité à la compensation

La compensation est un mode d'extinction simultanée de deux dettes réciproques jusqu'à concurrence de la plus faible (29). Chacun des créanciers, parce qu'il est en même temps débiteur de l'autre, est admis à se payer sur ce que l'autre lui doit. La compensation légale suppose deux dettes fongibles, certaines, liquides, exigibles (30). Lorsque ces conditions sont réunies, elle s'opère de plein droit, par la seule force de la loi (31). Toutefois, les règles du Code civil doivent être combinées avec les articles L. 3251-1 et s. (ancien L. 144-1) du Code du travail qui encadrent deux hypothèses de compensation. D'une part, est proscrite, sauf exception, la compensation entre le salaire et les dettes de fournitures procurées à crédit par l'employeur (32). D'autre part, les retenues sur salaire liées à une avance en espèces de l'employeur sont limitées (33). Ce particularisme s'explique par l'état de subordination et le caractère alimentaire du salaire (34). En revanche, pour toutes les autres hypothèses non prévues par le Code du travail, il faut appliquer les dispositions du Code civil (35).

Le préjudice né d'un déficit de caisse ne correspond ni à une remise de fourniture, ni à une avance en espèces. Partant, l'employeur qui considère que le salarié a commis une faute lourde peut-il procéder à une compensation entre le montant de son préjudice et les sommes qu'il doit au salarié ? La réponse est nécessairement négative. La compensation légale exige une dette certaine. Or la dette du salarié suppose l'existence d'une faute lourde, faute qui doit au préalable être reconnue par un juge. Cette solution ressort d'un arrêt du 12 avril 1995 mettant en cause un salarié qui avait signé une reconnaissance de dette après la disparition d'une somme d'argent dans la caisse. La Cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, exclut toute compensation possible dès lors que la dette n'est pas certaine (36). La Cour de cassation écarte ainsi tout risque de confusion entre le pouvoir disciplinaire et la responsabilité contractuelle. En matière disciplinaire,

l'employeur décide *a priori* de la qualification des faits fautifs. S'il retient la faute lourde, il privera le salarié de toute indemnité, à charge pour ce dernier de saisir un juge pour critiquer le choix patronal. Sur le plan contractuel, il appartient à l'employeur d'intenter une action en justice et d'établir la faute lourde de son salarié pour obtenir réparation (37).

Dans l'arrêt commenté, il semble que l'employeur n'avait pas de lui-même procédé à la compensation mais que celle-ci avait été ordonnée par la Cour d'appel. Pour les juges du fond, une telle mesure pouvait être prononcée dès lors que les règles du Code du travail n'étaient pas applicables, la dette du salarié ne portant pas sur des fournitures. Cette position explique la référence, dans le visa de cassation, à l'article L. 144-1 devenu L. 3251-1 C. trav. La compensation judiciaire est certes possible, mais il appartenait alors au juge de vérifier l'existence d'une dette du salarié. En l'espèce, à défaut de faute lourde, cette dette n'existait pas (38). La cour régulatrice ordonne par conséquent le remboursement au salarié des sommes objets de la compensation. On notera que la Cour a légèrement modifié sa formule. Dans un arrêt antérieur, elle précisait que « *la responsabilité du 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* » (39). Dans l'arrêt commenté, la Cour rappelle simplement le principe de l'immunité partielle du salarié et vise l'article L. 144-1. La suppression de l'expression « *même en ce qui concerne le droit à compensation* » doit être approuvée car elle conduisait à une confusion entre deux questions différentes : celle des conditions de la responsabilité et celle des modalités de paiement, lorsque la responsabilité du salarié était engagée.

Avec l'arrêt du 21 octobre 2008, la Cour de cassation réaffirme sa volonté de traquer tout mécanisme

(29) R. Martin, Les conditions de la compensation, *Juris-classeur Civil Code*, art. 1289 à 1293.

(30) Article 1291 C. civ.

(31) Article 1290 C. civ.

(32) Echappent à l'interdiction la fourniture d'outils et instruments nécessaires au travail, de matières ou matériaux dont l'ouvrier à la charge et l'usage ainsi que les sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets.

(33) L'employeur peut se rembourser au moyen de retenues successives ne dépassant pas chaque fois le dixième du montant des salaires exigibles.

(34) *Précis Dalloz*, préc. n° 781 ; G. Vachet, La compensation, *Dr. Soc.* 1997, p. 600.

(35) Il est possible que la compensation joue vis-à-vis d'une créance du salarié qui n'a pas la nature de salaire ou d'une dette qui ne correspond ni à une fourniture ni à une avance d'argent.

(36) Soc. 12 avril 1995, *RJS* 05/95, n° 487.

(37) G. Lyon-Caen observait toutefois que la distinction entre disciplinaire et contractuel manque de netteté (obs. sous 19 novembre 2002, préc.). Ainsi, peut-on admettre qu'un employeur licencie pour faute grave et invoque ensuite en justice la faute lourde pour obtenir réparation ? ou doit-on considérer que la lettre de licenciement fixe les termes du litige et que l'employeur qui a invoqué la faute grave se prive du droit de demander réparation de son préjudice en prouvant la faute lourde ?

(38) En ce sens, à propos de la retenue de salaire en raison de la détérioration d'un badge, G. Vachet note, sous Soc. 20 avril 2005, préc.

(39) Soc. 20 mai 2008, *JCP social*, n° 37, p. 1467, note S. Brissy. L'espèce mettait en cause un salarié responsable d'un accident de la circulation avec son véhicule de fonction.

aboutissant à contourner le principe qu'elle a dégagé en 1958. Après la condamnation des sanctions pécuniaires déguisées (40), des reconnaissances de dettes (41), des clauses d'aménagement de la responsabilité par la voie du contrat (42), du règlement intérieur ou de l'accord

collectif (43), le recours à l'action en exécution forcée ou à la compensation pour imputer au salarié un déficit de caisse est écarté.

Chantal Mathieu-Géniaut

(40) L. 1331-2 C. trav. ; Soc. 9 juin 1993, *Bull. civ. V*, n° 161. Ainsi, la diminution de la rémunération sous prétexte que le travail est mal effectué est une sanction pécuniaire illicite. Soc. 7 décembre 1995, *CSBP*, 1996, 81 A 20.

(41) Soc. 12 avril 1995, *Bull. civ. V*, n° 131.

(42) Ces clauses sont jugées non valides (Soc. 23 septembre 1992, *Bull. civ. V*, n° 466) ou sans effet (Soc. 10 novembre 1992, *Bull. civ. V*, n° 538).

(43) Soc. 9 juin 1993, *Bull. civ. V*, n° 161.

Annexe

CONTRAT DE TRAVAIL – Responsabilité pécuniaire du salarié envers l'entreprise – Condition – Faute lourde – Défaut de restitution d'une somme due – Compensation (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 21 octobre 2008

N. contre Véolia Transport Rhône-Alpes interurbain (pourvoi n° 07-40.809)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. N., engagé le 4 janvier 2001 par la société Connex Rhodalia, devenue la société Véolia Transport Rhône-Alpes interurbain, en qualité de conducteur receveur, a été licencié pour faute grave le 11 décembre 2001 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que M. N. fait grief à l'arrêt d'avoir jugé son licenciement fondé sur une faute grave, alors, selon le moyen :

1°/ qu'après avoir expressément constaté que « dans la version qui lui est la plus favorable, le salarié s'est fait voler le 8 juin 2001 sa recette correspondant à deux mois de tournée selon les calculs de l'employeur dans son véhicule personnel » ce dont il ressortait que le défaut de restitution de cette recette ne pouvait lui être imputé à faute au soutien de son licenciement, la Cour d'appel, qui se borne à affirmer péremptoirement que le salarié aurait « persévéré dans son attitude d'opposition, continuant à garder les fonds et a aggravé au cours des mois de novembre et de décembre 2001 la dette qu'il avait envers son employeur », sans nullement motiver sa décision sur ce point qui était expressément contesté et notamment préciser les éléments de preuve sur lesquels elle se fondait pour retenir qu'il aurait persévéré dans son attitude d'opposition en continuant de garder les fonds et en aggravant, au cours des mois de novembre et décembre 2001, la dette qu'il avait envers son employeur, a violé les dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile ;

2°/ qu'il appartient à l'employeur, qui invoque une faute grave au soutien du licenciement, de rapporter la preuve tant de la matérialité que de l'imputabilité des faits reprochés au salarié ; que réclamant à plusieurs reprises à son employeur, des justificatifs des sommes prétendument conservées (lettres des 31 octobre 2001 et 23 novembre 2001), il avait constamment contesté avoir omis de restituer à son employeur les sommes qu'il avait encaissées au titre des recettes, à l'exception de celle qu'il s'était fait dérober dans son véhicule le 8 juin 2001 et pour laquelle il avait déposé plainte auprès du commissariat de Vienne ; qu'après avoir expressément constaté que « dans la version qui lui est la plus favorable, il s'est fait voler le 8 juin 2001 sa recette correspondant à deux mois de tournée selon les calculs de

l'employeur dans son véhicule personnel », la Cour d'appel, qui se borne à affirmer péremptoirement que ce dernier avait « persévéré dans son attitude d'opposition, continuant de garder les fonds et a aggravé au cours du mois de novembre et de décembre 2001 la dette qu'il avait envers son employeur », sans nullement rechercher ni préciser d'où ressortait la preuve, qu'il incombe à l'employeur de rapporter, que le salarié avait effectivement manqué à son obligation de restituer les recettes qu'il avait encaissées pour le compte de son employeur, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-6 et L. 122-9 du Code du travail, ensemble l'article L. 122-14-3 dudit code ;

3°/ que les motifs invoqués par l'employeur dans la lettre de licenciement circonscrivent les limites du débat judiciaire et les juges du fond ne peuvent retenir à l'encontre du salarié d'autres griefs que ceux ainsi contenus dans la lettre de licenciement ; qu'en retenant que « dans la version qui lui est la plus favorable, il s'est fait voler, le 8 juin 2001, sa recette, correspondant à deux mois de tournée selon les calculs de l'employeur, dans son véhicule personnel alors qu'il n'avait pas travaillé la veille et que la précaution la plus élémentaire imposait de garder cet argent à domicile » pour retenir, à la charge de l'exposant, que « malgré ce cumul de manquements graves à ses obligations » il avait « persévéré dans son attitude d'opposition, continuant de garder les fonds et a aggravé au cours des mois de novembre et de décembre 2001, la dette qu'il avait envers son employeur », pour en déduire que « tant la nature des faits qui lui sont reprochés que leur persistance ne permettaient plus à l'employeur de le maintenir dans son emploi même pendant la durée limitée du préavis », cependant qu'aux termes de la lettre de licenciement, l'employeur s'était borné à reprocher à l'exposant un défaut de restitution des sommes encaissées au titre des recettes, sans nullement faire état, notamment s'agissant du vol intervenu le 8 juin 2001, d'une quelconque faute « de négligence » constituée par le manquement à une « précaution la plus élémentaire » imposant de garder cet argent à domicile, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-14-2 du Code du travail ;

4°/ que les motifs invoqués par l'employeur dans la lettre de licenciement circonscrivent les limites du débat judiciaire et les juges du fond ne peuvent retenir à l'encontre du salarié

d'autres griefs que ceux ainsi contenus dans la lettre de licenciement ; qu'en l'état des termes de la lettre de licenciement selon lesquels « ...*bien loin de rendre les recettes qui nous étaient dues, vous avez au contraire augmenté votre dette vis-à-vis de l'entreprise, en ne rendant pas – ou que partiellement – les recettes encaissées au cours du mois d'octobre et novembre* », la Cour d'appel, qui retient à la charge de l'exposant le fait que « *malgré ce cumul de manquements graves à ses obligations* » il avait « *persévéré dans son attitude d'opposition continuant de garder les fonds et a aggravé, au cours des mois de novembre et de décembre 2001, la dette qu'il avait envers son employeur* », pour en déduire que « *tant la nature des faits qui lui sont reprochés que leur persistance ne permettaient plus à l'employeur de le maintenir dans son emploi même pendant la durée limitée du préavis* », a violé l'article L. 122-14-2 du Code du travail ;

Mais attendu que la Cour d'appel, qui est restée dans les limites du litige fixées par la lettre de licenciement, a retenu que le salarié avait fait l'objet de onze sanctions disciplinaires en onze mois de collaboration pour avoir été responsable d'accidents et pour ne pas avoir restitué les recettes perçues pour le compte de son employeur ; qu'elle a pu décider que la persistance du salarié à ne pas remettre ces sommes et l'aggravation continue de la dette envers l'employeur rendaient impossible son maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le second moyen :

Vu le principe selon lequel la responsabilité du salarié n'est engagée envers l'employeur qu'en cas de faute lourde et l'article L. 144-1, devenu L. 3251-1 du Code du travail ;

Attendu que pour ordonner la compensation entre la dette salariale due par l'employeur et la perte de recettes imputable au salarié, la Cour d'appel a énoncé que la portée de l'interdiction prévue par le second des textes susvisés est limitée aux seules dettes contractées par les salariés envers leurs employeurs « *pour fournitures diverses quelle qu'en soit la nature* » et sous réserve des exceptions prévues aux paragraphes 1 à 3 ; que cette prohibition ne s'applique pas lorsque la somme dont l'employeur est créancier est de nature indemnitaire et qu'en l'espèce le salarié qui n'avait pas restitué l'intégralité des recettes encaissées à la suite de sa négligence était redevable d'une indemnité ;

Attendu, cependant, que la responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde ;

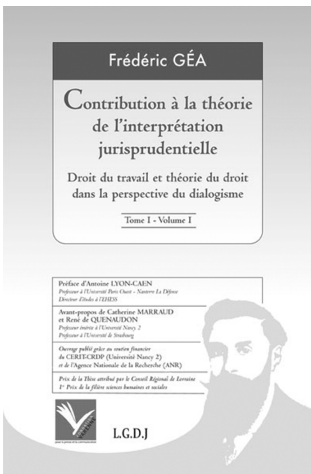
Qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et vu l'article 627 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a condamné le salarié à rembourser à son employeur par compensation le montant des recettes non restituées pour un montant de 1 921,01 F, l'arrêt rendu le 18 mai 2006, entre les parties, par la Cour d'appel de Lyon ;

(Mme Collomp, prés. ; M. Leblanc, rapp. ; M. Allix, av. gén. ; SCP Bouzidi et Bouhanna, SCP Capron, av.)



Contribution à la théorie de l'interprétation jurisprudentielle - Droit du travail et théorie du droit dans la perspective du dialogisme, par Frédéric GÉA

Ce livre se donne pour ambition de saisir la manière dont se façonne l'interprétation jurisprudentielle – et ce, en prenant pour champ d'observation le droit du travail. La réflexion s'origine dans les controverses qu'ont suscitées, ces dernières années, d'importants arrêts rendus par la Cour de cassation en ce domaine, la Chambre sociale se voyant en substance reprocher par une partie de la doctrine « travailliste » et un certain nombre de praticiens du droit de ne pas respecter la loi, et de transgresser ainsi les limites de l'interprétation des textes légaux.

Dans un mouvement de progression constante, le propos s'attache à saisir les implicites, les ressorts, du discours critique à l'encontre de la jurisprudence « sociale », puis à les mettre eux-mêmes en discussion, par la confrontation à d'autres discours – juridiques et non juridiques. Jusqu'à ce que se dévoilent les contours d'un modèle adéquat pour rendre compte du mode d'élaboration de la jurisprudence. La démarche comporte deux temps. Des fondations sont d'abord posées, instituées, qui ont la particularité de se placer sous le signe

de l'entre-deux. Ainsi est-il montré, entre autres, que l'interprétation n'est en réalité ni objective ni subjective, et que l'acte interprétatif ne se réduit ni à un acte de connaissance ni à un acte de volonté. Si la liberté de l'interprète, sa part de « codétermination » au sens du texte, est reconnue, l'accent se trouve également mis sur l'existence de limites interprétatives – d'ordre intersubjectif. Arrivée à ce stade, la réflexion s'engage dans une perspective qui demeurerait, jusque-là, quasiment inexplorée dans le champ du droit : la perspective du *dialogisme*. Le concept renvoie à l'idée de dialogue, mais il réfère aussi – et surtout – aux relations qu'un discours entretient avec des discours antérieurs et les discours à venir que pourraient produire ses destinataires, ses interprètes. Autrement dit, à la double orientation du discours vers l'amont et l'aval de sa production.

Loin des modèles qui consacrent (ou reposent sur) le dogme de « l'unicité du sujet parlant », l'ouvrage s'efforce de mettre au jour les interactions entre les discours du législateur, du juge, de la doctrine, et de (dé)montrer que la fabrique de l'interprétation se réalise au travers de ces interactions. Le noyau dur de cette recherche réside dans l'idée que le sens des textes se constitue *dialogiquement*, et que les limites de l'interprétation s'accomplissent et opèrent sur ce registre de l'interdiscours. Au bout du chemin, c'est un paradigme qui s'esquisse. Le dialogisme dévoile sous la surface textuelle la profondeur des discours juridiques, leur matérialité – là où le droit se fait. Il ouvre une voie pour penser le droit en interaction. A l'heure où les cadres d'analyse dont nous avons hérité paraissent quelque peu remis en cause, le paradigme dialogique apporte sa contribution à l'élaboration d'une nouvelle « grammaire » du droit.

LGDJ - ISBN 978-2-916606-23-1 - Prix : 120 € TTC (les 4 vol.)