



Simulation licenciement n°1 licenciement pour vol

Dans la pharmacie où elle exerçait comme préparatrice en pharmacie depuis 18 ans, Mme MARAUDE a été surprise à dérober des substituts alimentaires pour la perte de poids pour une valeur de 65,50 €. Le pharmacien a porté plainte pour vol.

Elle reçoit une lettre de licenciement ainsi libellée : « le 1^{er} septembre 2006, vous vous êtes rendue coupable d'un vol d'un produit de l'officine, dans l'exercice de vos fonctions. Vous avez ainsi trahi notre confiance, ce qui rend impossible la poursuite de votre contrat de travail et justifie votre licenciement immédiat sans préavis ».

L'employeur a porté plainte pour vol. Les faits ont été établis devant le tribunal correctionnel et la salariée a été condamnée.

- ✓ Ch. soc. 29 mai 2001, Société Dubois c/ M. C.
- ✓ Ch. soc. 26 janvier 2000, société Casino France c/ Mme V., N° de pourvoi : 97-43047
- ✓ Ch. soc. 9 octobre 2001, M. X c/ société Rallye Super, N° de pourvoi : 99-42204
- ✓ Ch. soc. 3 mars 2004, société anonyme Carrefour France c/ Mlle Le X, N° de pourvoi : 02-41583
- ✓ Ch. soc. 24 mai 2000, M. X c/ société Sogara, N° de pourvoi : 99-41314



Jurisprudence licenciement Perte de confiance

Cour de Cassation - Chambre sociale, 29 mai 2001
Société Dubois couvertures c/ M. C., n° de pourvoi : 98-4634

Attendu que M. C. a été embauché le 1^{er} mars 1989 par la société Dubois en qualité de directeur administratif et financier ; qu'il a cessé son travail le 3 novembre 1995, date à laquelle les parties ont conclu une transaction ;

Sur le premier moyen : (Publication sans intérêt) ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société Dubois couvertures fait encore grief à l'arrêt d'avoir décidé que la rupture du contrat de travail de M. C. ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1° qu'il résulte de l'article L. 122-14-3 du Code du travail que si la perte de confiance n'est pas en soi une cause de licenciement, elle justifie en revanche la rupture du contrat de travail si elle est fondée sur des éléments objectifs ; qu'il ressort des propres constatations de la cour d'appel que M. C., qui était directeur administratif et financier de la société Dubois couvertures et secondait son président-directeur général, avait la responsabilité de la gestion courante et de la comptabilité de cette société et que cette dernière avait constaté de multiples anomalies de la comptabilité, qui ont donné lieu à des redressements et des rappels, ainsi que des omissions de règlement de factures et de réponse à des courriers ; que ces faits, qui ont été relevés par la cour d'appel et ne sont pas discutés, sont des faits objectifs qui démontrent une mauvaise gestion administrative et comptable dont il s'évince nécessairement une perte de confiance du dirigeant envers le responsable des services chargés de cette gestion ; qu'en affirmant le contraire, la cour d'appel n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations et a violé l'article susvisé ;

2° que l'employeur de M. C. avait fait valoir dans ses écritures d'appel que ce dernier avait à de nombreuses reprises été mis en garde ce qui est attesté par des courriers de 1992 et 1993 pour la mauvaise exécution de son travail, qu'il s'agisse de son refus d'exécuter les tâches qui lui étaient confiées, de son absence de relances clients, d'émissions de factures mettant en cause la sincérité du bilan ou encore de l'absence volontaire de réponse à des courriers et à des enquêtes ; que la cour d'appel ne pouvait décider que le licenciement n'avait pas de cause réelle et sérieuse sans s'expliquer, comme l'y invitait l'employeur de M. C., sur les reproches antérieurs dont ce dernier avait fait l'objet ; qu'en refusant pourtant de répondre à ce moyen péremptoire, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que la perte de confiance de l'employeur ne peut jamais constituer en tant que telle une cause de licenciement même quand elle repose sur des éléments objectifs ; que seuls ces éléments objectifs peuvent, le cas échéant, constituer une cause de licenciement, mais non la perte de confiance qui a pu en résulter pour l'employeur ;

Et attendu qu'ayant estimé que les anomalies de gestion reprochées au salarié n'avaient pas un caractère suffisamment sérieux pour constituer une cause de licenciement, la cour d'appel, qui n'avait pas à rechercher si ces anomalies avaient pu altérer la confiance de l'employeur, exerçant le pouvoir d'appréciation qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail, a décidé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.



Jurisprudence licenciement

Perte de confiance, tentative de vol

Cour de Cassation - Chambre sociale, 26 janvier 2000
société Casino France c/ Mme V., n° de pourvoi : 97-43047

Sur le deuxième moyen :

Vu les articles L. 122-14-2, alinéa 1er, et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu qu'un licenciement fondé sur une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des faits objectifs ; qu'il en résulte que l'allégation dans la lettre de licenciement d'une perte de confiance ne constitue pas l'énoncé d'un motif de licenciement ;

Attendu que Mme V., embauchée, le 17 août 1981, par la société Casino France, a été licenciée par lettre du 27 octobre 1994 " pour faute grave " ; qu'elle a saisi le conseil de prud'hommes en vue d'obtenir des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que, pour décider que le licenciement de la salariée reposait sur une faute grave, l'arrêt énonce que la perte de confiance alléguée dans la lettre de licenciement ne peut constituer un motif de licenciement que si elle est fondée sur des éléments objectifs imputables au salarié ; qu'en l'espèce il s'agit de tentative de vol du 19 octobre 1994 reproché à Mme V. ; qu'en visant dans la lettre de licenciement, la perte de confiance, l'employeur a satisfait aux exigences de l'article L. 122-14-2 dès lors que le licenciement est effectivement motivé par cette perte de confiance ; qu'il appartient à l'employeur, compte tenu de ce qu'il s'agit d'un grief subjectif de justifier sa perte de confiance par des éléments objectifs qui n'ont pas à figurer dans la lettre elle-même, mais que l'employeur doit soumettre à l'appréciation du juge comme fondement du motif de licenciement allégué ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, que c'est la lettre de licenciement elle-même qui doit comporter l'énoncé des faits objectifs sur lesquels le juge doit se prononcer et alors, d'autre part, qu'il résulte de ses propres constatations que la lettre de licenciement se bornait à faire référence à une perte de confiance, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait à examiner le premier moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 24 avril 1997, entre les parties, par la cour d'appel de Dijon ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Besançon.



Jurisprudence licenciement

Vol, autorité de chose jugée et qualification de la faute

Cour de Cassation - Chambre sociale, 3 mars 2004
société anonyme Carrefour France c/ Mlle Le X, n° de pourvoi : 02-41583

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme Le X... a été engagée le 9 août 1981 par la société anonyme Carrefour France en qualité d'employée libre-service ; qu'elle a été licenciée pour faute grave le 26 décembre 1997, motif pris d'un vol ;

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir jugé que le licenciement de la salariée était fondé sur une cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1 / que d'une part, lorsqu'il résulte d'un jugement rendu par le tribunal correctionnel ayant autorité de la chose jugée que la salariée a soustrait des marchandises à l'employeur, la faute pénale caractérisant un vol caractérise en elle-même la faute grave, privative des indemnités de préavis et conventionnelle de licenciement ; qu'en décidant le contraire au motif inopérant tiré de l'ancienneté de la salariée, de la modicité des biens soustraits quant à leur valeur, la satisfaction exprimée par son supérieur sur la qualité de son travail et l'état dépressif de l'intéressée, la cour d'appel ne justifie pas légalement son arrêt au regard des règles et principes qui gouvernent l'autorité de la chose jugée au pénal sur l'action portée devant la juridiction civile, ensemble l'article L. 122-6 du Code du travail ;

2 / que d'autre part, et en toute hypothèse, le fait pour un salarié d'avoir pris divers produits de maquillage dans les rayons puis de les avoir déconditionnés, de les avoir dissimulés, de s'être débarrassé des boîtes vides dans un autre rayon, étant observé que la salariée de l'entreprise a été interpellée lors de la sortie de caisse, était bien de nature à caractériser en soi une faute grave, le vol ayant été constaté par un juge pénal ; qu'en décidant le contraire pour accorder au salarié diverses indemnités, la cour d'appel viole l'article L. 122-6 du Code du travail, le vol dans un tel contexte étant bien de nature à rendre impossible la poursuite du contrat de travail ;

Mais attendu que le respect du principe de l'autorité de la chose jugée n'interdit pas au juge prud'homal d'apprécier la gravité de la faute au regard de l'exécution du contrat de travail ; que la cour d'appel, qui, usant du pouvoir d'appréciation qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail, a relevé l'ancienneté de la salariée, la modicité du produit du vol, la satisfaction de ses supérieurs quant à la qualité de son travail, a pu décider que son comportement n'était pas de nature à rendre impossible son maintien dans l'entreprise au cours de la période de préavis et ne constituait pas une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;



Jurisprudence licencement

Vol : faute grave, preuve

Cour de Cassation - Chambre sociale, 9 octobre 2001

M. X c/ société Rallye Super, n° de pourvoi : 99-4220

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-8, L. 122-9, L. 122-14-3 du Code du travail et 1315 du Code civil ;

Attendu que M. X... a été engagé le 28 janvier 1988 par la société Rallye Super aux droits de laquelle vient la société CMER, en qualité de chef boucher ; qu'ayant été licencié le 28 novembre 1996 pour faute grave avec mise à pied conservatoire, il a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir des indemnités de rupture ;

Attendu que pour rejeter les demandes du salarié, la cour d'appel a énoncé que le salarié qui ne contestait pas les agissements reprochés dans la lettre de licenciement, tentait de les justifier en soutenant qu'il n'avait pas eu le sentiment d'avoir transgressé une quelconque règle prohibitive ; que toutefois, ces arguments ne sauraient être retenus ; qu'en effet, outre le fait qu'il ne démontrait ni que la bière qu'il reconnaissait avoir consommée sur le temps de son travail provenait d'un lot devenu impropre à la vente et destiné à la " poubelle " ni que l'employeur avait instauré une sorte d'usage permissif en multipliant les " pots " alcoolisés, l'invitation par le directeur de son personnel autour d'un verre en fin de journée dans un souci de convivialité ne démontrant nullement un tel usage, il ne pouvait sérieusement soutenir, alors qu'il était allé consommer dans la réserve, à l'abri des regards indiscrets, qu'il n'avait pas conscience d'agir sans l'accord de ce dernier ; qu'il ressortait de l'attestation de M. Harnois, responsable des produits frais que M. X... s'était d'ailleurs vanté avoir au cours des journées passées consommé de la bière dans les mêmes conditions ;

Attendu cependant que le licenciement était uniquement justifié par les faits suivants : " vol et consommation d'alcool sur le lieu du travail le 15 novembre 1996 à 11 heures 15 (une bière) " ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors, d'une part, que l'employeur devant prouver la faute grave, le salarié n'avait rien à démontrer, alors, d'autre part, que d'autres faits, non visés dans la lettre de licenciement, ne pouvaient être retenus, la cour d'appel qui n'a pas caractérisé la faute grave, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 10 novembre 1998, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Angers.



Jurisprudence licenciement

Vol : faute grave

Cour de Cassation - Chambre sociale, 24 mai 2000

M. X c/ société Sogara, n° de pourvoi : 99-41314

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-9 du Code du travail ;

Attendu que M. X..., embauché par la société Sogara supermarché Carrefour Mérignac, le 28 août 1972, a été licencié le 15 octobre 1992 pour avoir dérobé un couteau au préjudice de son employeur ;

Attendu que pour décider que le licenciement était justifié par une faute grave privative des indemnités de rupture, la cour d'appel a retenu que les faits étaient établis ;

Qu'en statuant ainsi, sans indiquer en quoi le vol d'un article d'une valeur très modique par un salarié ayant plus de 20 ans d'ancienneté empêchait son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans ses dispositions déboutant le salarié de ses demandes d'indemnités de préavis, d'indemnités de licenciement et de remboursement de salaire pour la période de mise à pied conservatoire, l'arrêt rendu le 8 janvier 1998, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Toulouse ;