

# Jurisprudence

Cour de cassation  
Chambre sociale

13 juillet 2016  
n° 15-16.170

**Sommaire :**

**Texte intégral :**

Cour de cassation Chambre sociale Rejet 13 juillet 2016 N° 15-16.170

## République française

### Au nom du peuple français

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 4 février 2015), que Mme X...a été engagée par l'office public de l'habitat de l'Ain dénommé Dynacité, le 18 avril 2011 en qualité d'assistante d'agence ; qu'elle a été convoquée à un entretien préalable au licenciement et mise à pied à titre conservatoire le 27 avril 2012, et a été licenciée pour faute grave le 16 mai 2012, pour des faits de vol d'un parapluie au préjudice d'une collègue ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, de le condamner à verser à la salariée diverses sommes au titre de la rupture et des frais de procédure et de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour procédure abusive, alors, selon le moyen :

1°/ que le vol dans l'entreprise par un salarié au préjudice de collègues de travail constitue une faute grave, ou à tout le moins une faute sérieuse justifiant le licenciement, alors même que l'objet soustrait serait de faible valeur, s'il est de nature à ruiner la confiance entre les salariés, et le bon fonctionnement de l'entreprise ; que, pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, après avoir relevé, par motifs propres, qu'il est établi que la salariée s'est emparée au sein de l'entreprise d'un parapluie qui ne lui appartenait pas et qu'elle ne l'a jamais restitué, que le vol est caractérisé et que la faute est avérée, la cour d'appel a retenu, par motifs propres, que nonobstant la faible ancienneté acquise par la salariée, treize mois au jour du licenciement, le licenciement constitue une sanction disproportionnée à la faute commise et, par motifs éventuellement adoptés, que l'employeur ne rapporte pas l'existence de l'intention de la salariée de nuire à l'entreprise, que la faute est réelle mais de qualification légère et que dans ce cas, elle n'est pas de nature à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'en statuant, la cour d'appel a refusé de tirer les conséquences légales de ses propres constatations et, partant, a violé l'article L. 1235-1 du code du travail ;

2°/ qu'il était reproché à Mme X... non pas seulement la soustraction frauduleuse d'un objet au préjudice d'une collègue de travail mais encore son attitude désinvolte de déni, ses contestations devant l'évidence et son mépris devant la faute commise ; qu'en ne s'expliquant pas sur ces griefs, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1235-1 et L. 1235-6 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, après avoir examiné le grief visé dans la lettre de licenciement de vol d'un parapluie au préjudice d'une collègue de travail et sans être tenue de se livrer à une recherche qui ne lui était pas demandée, a pu décider que ce grief, compte tenu des circonstances, le parapluie se trouvant sur le sol en mauvais état et s'étant révélé inutilisable, ne constituait pas une faute grave et a estimé, dans l'exercice des pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail que le licenciement ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'office public de l'habitat de l'Ain dénommé Dynacité aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de l'office public de l'habitat de l'Ain dénommé Dynacité et le condamne à payer à Mme X... la somme de 3000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du treize juillet deux mille seize.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour l'office public de l'habitat de l'Ain dénommé Dynacité

Le moyen fait grief à l'arrêt partiellement confirmatif attaqué d'AVOIR dit le licenciement de la salariée sans cause réelle et sérieuse et d'AVOIR en conséquence condamné l'employeur à lui verser la somme de 6 500 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, outre les intérêts légaux à compter du prononcé du jugement entrepris, ainsi que les sommes de 1 000 et de 500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, de l'AVOIR débouté de sa demande de dommages et intérêts pour procédure abusive et d'AVOIR condamné l'employeur aux dépens de première instance et d'appel.

AUX MOTIFS, sur le licenciement, QUE l'employeur qui se prévaut d'une faute du salarié doit prouver l'exactitude des faits imputés à celui-ci dans la lettre de licenciement ; que dans la mesure où l'employeur a procédé à un licenciement pour faute disciplinaire, il appartient au juge d'apprécier, d'une part, si la faute est caractérisée, et d'autre part, si elle est suffisante pour motiver un licenciement ; que la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige énonce un seul grief, celui d'avoir volé le parapluie d'une collègue de travail ; que la responsable de l'agence Rhône, Catherine Y..., a déploré le vol de son parapluie qu'elle avait posé dans le sas d'entrée du siège social le 12 avril 2012 ; que l'employeur a apposé sur la porte d'entrée de son immeuble une affiche mentionnant que l'établissement est placé sous vidéo-surveillance, a fait la déclaration à C. N. I. L. et a informé le comité d'entreprise de l'installation de caméras destinées à protéger contre les intrusions et à protéger le gardien ; que le système de vidéo-surveillance est donc licite ; que l'enregistrement vidéo a montré que Sabine X... avait pris le parapluie ; que dans un courrier du 14 mai 2012 adressé à l'employeur, la salariée a reconnu qu'elle avait emprunté un parapluie qui se trouvait sur le sol dans le sas, que le parapluie était en mauvais état, qu'elle a cru qu'il était abandonné, qu'elle n'a pas pu l'utiliser et qu'elle l'a jeté ; qu'il est ainsi établi que Sabine X... s'est emparée au sein de l'entreprise d'un parapluie qui ne lui appartenait pas et qu'elle ne l'a jamais restitué ; que le vol est caractérisé ; que la faute est avérée ; que l'employeur a convoqué la salariée à l'entretien préalable au licenciement et l'a mise à pied par lettre du 17 avril 2012 ; que le 2 mai 2012, l'employeur a levé la mesure de mise à pied ; que puis, le 4 mai 2012, il a repris une mesure de mise à pied ; que nonobstant la faible ancienneté acquise par Sabine X..., 13 mois au jour du licenciement, le licenciement constitue une sanction disproportionnée à la faute commise ; qu'en conséquence, le licenciement est privé de cause réelle et sérieuse ; que le jugement entrepris doit être confirmé ; que Sabine X... a perçu les salaires afférents au préavis qu'elle a été dispensé d'exécuter et l'indemnité de licenciement comme les fiches de paie en attestent ; qu'en conséquence, Sabine X... doit être déboutée de sa demande d'indemnité de licenciement ; que le jugement entrepris doit être infirmé ; qu'en application de l'article L. 1235-5 du code du travail, Sabine X... peut prétendre à une indemnité correspondant au préjudice subi ; qu'elle percevait un salaire mensuel brut de 1 643,28 euros ; qu'elle est née en mai 1966, a retrouvé du travail en mission d'intérim en septembre 2012 puis selon un contrat à durée déterminée du 26 août 2013 au 25 février 2014 ; que les éléments de la cause conduisent à chiffrer les dommages et intérêts pour licenciement sans cause à la somme de 6 500 euros ; qu'en conséquence, l'Office public de l'habitat de l'Ain dénommé Dynacité doit être condamné à verser à Sabine X... la somme de 6 500 euros nets devant lui revenir personnellement à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause ; que le jugement entrepris doit être infirmé ; que le déroulement des faits tels que précédemment retranscrit montre que le licenciement ne s'est pas entouré de circonstance vexatoires ; qu'en conséquence, Sabine X... doit être déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement vexatoire ; que le jugement doit être infirmé ; que sur les dommages et intérêts pour procédure abusive, au regard des énonciations précédentes l'Office Public de l'Habitat de l'Ain dénommé Dynacité doit être débouté de sa demande de dommages et intérêts pour procédure abusive, le jugement entrepris doit être confirmé ; que sur les frais irrépétibles et les dépens, l'équité commande de confirmer le jugement entrepris en ses dispositions relatives aux frais irrépétibles et de condamner l'Office public de l'habitat de l'Ain dénommé Dynacité à verser à Sabine X... en cause d'appel la somme complémentaire de 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ; que l'Office public de l'habitat de l'Ain dénommé Dynacité qui succombe doit supporter les dépens de première instance et d'appel et le jugement entrepris doit être confirmé.

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE chaque justiciable peut saisir la juridiction prud'homale s'il s'estime non rempli dans ses droits ; que Mme X... se voit notifier par son employeur, la société Dynacité, un licenciement personnel pour faute ; que l'article L. 1232-1 du code du travail indique que tout licenciement pour motif personnel est motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse ; que conformément aux dispositions de l'article L. 1235-1 du code du travail, il appartient au juge

d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, il forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et que si un doute subsiste, il profite au salarié ; que les juges du fond ont l'obligation de rechercher la cause exacte du licenciement ; que la cause réelle et sérieuse doit exister, être vérifiable en son fondement ; que la lettre de licenciement de l'employeur, la société Dynacite, invoque les motifs de la rupture du contrat de travail de Mme X... ; que le comportement et l'agissement du salarié sont retenus fautifs des faits invoqués par l'employeur ; que l'employeur ne démontre pas suffisamment le degré de la faute commise par la salariée ; que l'employeur ne rapporte pas l'existence d'une intention frauduleuse de la part de la salariée, ni l'intention de nuire à l'entreprise suite à cette faute ; qu'en l'absence de définition légale de la faute, la jurisprudence a émis une échelle de faute ; que la faute peut être qualifiée de légère, grave ou lourde en fonction de sa gravité ; qu'il ressort des pièces versés aux débats, que la faute est réelle mais de qualification légère et que dans ce cas, elle n'est pas de nature à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que si le licenciement s'analyse sans cause réelle et sérieuse, il convient d'appliquer les dispositions de l'article L. 1235-3 du code travail ; que pour apprécier le préjudice de Mme X..., il convient de tenir compte d'un certain nombre d'éléments inhérents à la personne entre autre sa situation actuelle et dont les justificatifs fournis font état ; que Mme X... développe à la barre et justifie le préjudice qu'elle a subi ; qu'il ne paraît pas inéquitable de laisser à la charge du demandeur la totalité des frais engagés pour sa défense.

ALORS QUE le vol dans l'entreprise par un salarié au préjudice de collègues de travail constitue une faute grave, ou à tout le moins une faute sérieuse justifiant le licenciement, alors même que l'objet soustrait serait de faible valeur, s'il est de nature à ruiner la confiance entre les salariés, et le bon fonctionnement de l'entreprise ; que pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, après avoir relevé, par motifs propres, qu'il est établi que la salariée s'est emparée au sein de l'entreprise d'un parapluie qui ne lui appartenait pas et qu'elle ne l'a jamais restitué, que le vol est caractérisé et que la faute est avérée, la cour d'appel a retenu, par motifs propres, que nonobstant la faible ancienneté acquise par la salariée, 13 mois au jour du licenciement, le licenciement constitue une sanction disproportionnée à la faute commise et, par motifs éventuellement adoptés, que l'employeur ne rapporte pas l'existence de l'intention de la salariée de nuire à l'entreprise, que la faute est réelle mais de qualification légère et que dans ce cas, elle n'est pas de nature à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'en statuant, la cour d'appel a refusé de tirer les conséquences légales de ses propres constatations et, partant, a violé l'article L. 1235-1 du code du travail.

**Composition de la juridiction :** M. Huglo (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), Me Balat, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray

**Décision attaquée :** Cour d'appel Lyon 2015-02-04 (Rejet)