

**Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, 8
avril 2003, arrêt numéro 171/03**

Serge Farnocchia

► **To cite this version:**

Serge Farnocchia. Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, 8 avril 2003, arrêt numéro 171/03. Revue juridique de l'Océan Indien, Association " Droit dans l'Océan Indien " (LexOI), 2004, pp.329-332. hal-02587246

HAL Id: hal-02587246

<https://hal.univ-reunion.fr/hal-02587246>

Submitted on 15 May 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**Chronique de jurisprudence de droit du travail
(Arrêts de la Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion)**

*Par Serge FARNOCCHIA
Maître de conférences à l'Université de La Réunion*

**CONTRAT DE TRAVAIL – RUPTURE – LICENCIEMENT POUR FAUTE –
CARACTERISATION DE LA FAUTE – AUTORITE DE LA CHOSE JUGEE AU PENAL**

Saint-Denis, Chambre sociale, 8 avril 2003

M. Balbolia / M. Celestin

Arrêt n° 171/03

Avocats : SELARL Gangate Rapady

Extraits

...

Attendu que Georges CELESTIN, embauché pour une durée indéterminée le 1^{er} avril 1993 en qualité de pompiste par Ibrahim BALBOLIA, gérant d'une station service CALTEX au TAMPON, a été licencié par lettre recommandée avec A.R. en date du 12 février 1999, après entretien préalable du 10 février 1999 auquel il avait été régulièrement convoqué le 2 février;

Que la régularité de la procédure n'est d'ailleurs pas discutée;

Attendu que le motif du licenciement, énoncé dans la lettre précitée qui fixe les limites du litige, est le vol d'une somme d'argent au préjudice de l'employeur;

Attendu qu'il s'agit, plus précisément, du vol de la somme de 585 Francs dont l'intimé aurait reconnu la réalité lors de l'enquête consécutive à la plainte déposée le 25/12/1998 par Monsieur BALBOLIA mais duquel il a été relaxé le 22 avril 1999 par le Tribunal correctionnel de SAINT PIERRE dont la décision a été confirmée par cette Cour le 16 mars 2000;

Que la Cour a notamment retenu que Georges CELESTIN avait simplement voulu rectifier sur certains des relevés de distribution de carburant des chiffres mal écrits, qu'il avait rétracté, dans une lettre adressée le 2/02/1999 au Procureur de la République de SAINT PIERRE les aveux passés au cours de sa garde à vue et

qu'Ibrahim BALBOLIA avait également reconnu avoir lui même surchargé certains relevés;

Attendu que l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil interdit au juge prud'homal de retenir ce vol pour licencier le salarié concerné;

Que les aveux passés par ce dernier au cours de la garde à vue ne peuvent constituer, comme le soutient l'appelant, une cause réelle et sérieuse de licenciement, *a fortiori* une faute grave;

...

Observations

Une infraction pénale commise par le salarié comme cause réelle et sérieuse de licenciement : voilà un thème qui mériterait sans doute une synthèse approfondie.

Il regroupe une multitude de situations qu'il convient de distinguer. Lors du licenciement, le salarié était-il déjà jugé coupable ou encore présumé innocent ? Jugé coupable en première instance, puis licencié, puis relaxé en appel, le licenciement reste-il fondé ? Pas encore jugé – et donc présumé innocent – mais placé en détention provisoire, son absence justifie-t-elle un licenciement ? L'infraction pénale peut-elle causer un licenciement si elle a été commise au détriment d'un tiers¹ ? Cette liste d'interrogations n'est pas exhaustive²...

En l'espèce, le salarié avait été relaxé des fins de poursuite pour vol par la juridiction pénale (tribunal correctionnel de Saint Pierre). Or c'est pour ce seul motif qu'il avait été licencié. Enonçant le principe de l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil³, la Cour de Saint-Denis de La Réunion retient le défaut de cause réelle et et sérieuse. C'est une position classique (1°) qui ne doit cependant pas occulter l'indépendance des qualifications au pénal et au social (2°).

1°/ Les magistrats dionysiens adoptent ici une position largement consacrée par la Cour de cassation et qui doit se comprendre à la lumière de l'importance qu'attache la Haute cour à la rédaction de la lettre de licenciement : si la lettre ne

¹ Voir Soc. 20 novembre 1991, Bull. civ. n° 512 : vol commis par le salarié d'une entreprise de gardiennage au détriment d'un client de l'employeur. Voir aussi Soc. 3 décembre 2002, Bull. civ. n° 361 : le tiers victime du vol (un supermarché) est un « gros » client de l'employeur ; licenciement pour faute grave justifié malgré la modicité de la valeur du bien dérobé et le caractère isolé du fait reproché à un salarié d'une importante ancienneté. La Cour de cassation s'est montrée plus « clémente » dans Soc. 16 décembre 2003, n° 01-46069 : le vol d'une seule bouteille de vin commis au détriment de l'employeur par le salarié à qui rien n'avait été reproché auparavant, s'il peut fonder le licenciement, ne caractérise pas une faute grave ; mais l'arrêt n'a pas été publié au Bulletin...

² Voir par ex. Soc. 6 juillet 1999, Bull. civ. n° 325 ; JCP 1999, p. 2153, obs. C. Puigelier : jugé pour vol, le salarié a été relaxé en première instance ; sur le seul appel de la partie civile, il a été condamné à payer 800 francs de dommages intérêts ; parallèlement, un contentieux sur la cause réelle et sérieuse de licenciement. La Cour d'appel avait estimé que la décision civile de l'autre cour d'appel (celle statuant dans le cadre du contentieux pénal) n'entachait pas les effets du jugement initial de relaxe, « opposable à tous ». Cassation au motif que la décision de la juridiction correctionnelle qui a déclaré établis les faits de vol, même prononcée sur le seul appel de la partie civile est revêtue de l'autorité de la chose jugée.

³ Art. 1351 C. civ.

mentionne que les faits constitutifs d'une infraction pénale du chef de laquelle le salarié a été poursuivi et relaxé, alors la cause du licenciement n'est pas « réelle ». Le raisonnement est implacable¹. Il n'est plus question aujourd'hui d'invoquer, suite à la relaxe, la suspicion légitime et permanente ou la perte de confiance que la situation génère. L'exigence d'objectivité du motif du licenciement et le principe selon lequel le doute profite au salarié² s'y opposent.

2°/ Cela ne signifie pas pour autant que la relaxe du salarié licencié entraînera automatiquement un défaut de cause réelle et sérieuse, tout simplement parce que la faute peut parfois légitimer un licenciement même si elle n'est pas pénalement répréhensible et que le classement sans suite ou la relaxe n'est pas systématiquement synonyme d'inexactitude des faits invoqués par l'employeur. Ce dernier doit prendre la peine de rédiger correctement la lettre de licenciement en mentionnant tous les faits avérés qu'il reproche au salarié et qui sont *peut-être* aussi constitutifs de l'infraction pour laquelle il a, parallèlement, porté plainte. Ainsi par exemple, en dépit de la relaxe du chef de vol, le licenciement peut être légitime dès lors que le salarié avait emporté chez lui des documents au mépris des instructions de l'employeur³. De même, la relaxe du délit d'aide au travail dissimulé n'empêche pas le licenciement pour fournitures de fausses informations dans la base de données informatiques de l'employeur⁴.

En définitive, c'est encore l'importance de la rédaction de la lettre de licenciement qu'il convient de souligner à travers un arrêt récent de la Chambre sociale de la Cour de cassation⁵. Dans cette affaire qui n'avait semble-t-il pas donné lieu à un contentieux au pénal, le contrat de travail avait été rompu pour faute grave en raison du comportement du salarié à l'égard de plusieurs autres, un comportement très « voisin » du harcèlement sexuel. La Cour d'appel avait décidé d'accorder au salarié les indemnités de rupture, retenant certes ce comportement comme constitutif d'une faute sérieuse mais refusant d'y voir une faute grave au motif qu'il n'était pas établi que le salarié avait « donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions sur (les) jeunes femmes ». La Cour d'appel se référait, implicitement mais clairement, à la définition du harcèlement sexuel en vigueur à l'époque⁶. Son arrêt est cassé, la Cour de cassation relevant que l'attitude particulièrement inconvenante qui avait choqué la pudeur de ces jeunes femmes constituait bien une faute grave. Dans cette affaire, l'employeur ne s'était pas contenté de viser, dans la lettre de licenciement, le harcèlement sexuel

¹ Voir par ex. : Soc. 20 mars 1997, Bull. civ. n° 120 (La Cour d'appel ayant retenu comme éléments objectifs susceptibles de justifier un licenciement les mêmes faits que le juge pénal avait écartés comme n'étant pas établis à violé l'art. 1151 C. civ.). Voir aussi, sur le terrain de l'abus de confiance et de l'escroquerie : Soc. 19 mars 1997, Bull. civ. n° 117 ; Soc. 26 mars 1997, inédit, n° 94-42468.

² Art. L 122-14-3 C. trav. *in fine*.

³ Soc. 14 novembre 1991, Bull. civ. n° 497. Voir aussi Soc. 21 juin 1989, D. 1990, p. 132, obs. P. Dupuy.

⁴ Soc. 26 novembre 2003, inédit, n° 01-42085.

⁵ Soc. 12 mars 2002, Bull. civ. n° 89.

⁶ Art. 222-33 C. pén. avant sa modification par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

mais avait pris soin d'indiquer la conduite très grossière du salarié. Il avait sans doute bien fait ! On peut penser que s'il avait estimé suffisant de se référer à cette infraction pénale, la Cour d'appel qui aurait constaté l'absence d'un des éléments constitutifs de l'infraction l'aurait condamné pour défaut de cause réelle et sérieuse.