



L'appréciation de la gravité du vol reproché à un salarié protégé

Jurisprudence publié le 19/07/2021, vu 3078 fois, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Par cet arrêt, la Cour administrative d'appel de PARIS statue sur le bien-fondé ou non d'une demande d'autorisation d'un salarié protégé pour des faits de vol.

[CAA PARIS, 6 juillet 2021, RG n° 20PA01824 *](#)

Par cet arrêt, [dont l'infographie synthétique est téléchargeable](#), la **Cour administrative d'appel** de PARIS statue sur le bien-fondé ou non d'une demande d'autorisation d'un salarié protégé.

On ne saurait ignorer qu'un tel salarié bénéficie d'une **protection spéciale** en cas de licenciement souhaité par un employeur. A cet égard, l'article L. 2411-1 du code du travail fixe la liste des **salariés bénéficiaires** de cette protection.

Dès lors, tout licenciement d'un salarié protégé doit, au préalable, faire l'objet d'une **autorisation** de l'inspecteur du travail (dénommé aujourd'hui la **DREETS**).

Cette procédure de licenciement est une règle d'ordre public, ou dans des termes plus juridique, « une protection **exceptionnelle et exorbitante** du droit commun qui interdit par suite à l'employeur de poursuivre par d'autres moyens la résiliation du contrat de travail » ([Cass. ch. mixte, 21 juin 1974, n° 71-91.225, Arrêt « PERRIER »](#)).

En l'espèce, la salariée en cause a été embauchée, le 7 janvier 2002, et occupée, au dernier état de la relation contractuelle un poste de responsable du secrétariat. En sus de ses fonctions, elle détenait **les mandats** de membre de la délégation unique du personnel, de déléguée syndicale et de membre du comité économique et social.

Par un courrier du 24 septembre 2018, l'employeur a sollicité de l'inspectrice du travail **l'autorisation de licencier** sa salariée pour motif disciplinaire et, plus précisément, pour des **faits de vol**. En effet, il lui était reprochée d'avoir usé, à des fins personnelles, de bons de réduction émis au nom de son employeur.

Après plusieurs décisions et recours amiables, l'employeur a obtenu l'autorisation de licenciement. Cependant, la salariée a formé **un recours** devant les juridictions administratives à l'encontre de cette décision.

En premier lieu, la Cour administrative d'appel rappelle les principes applicables concernant le licenciement d'un salarié protégé et établis depuis plusieurs générations par la jurisprudence du **Conseil d'état**.

Ainsi, lorsqu'une telle mesure disciplinaire est envisagée, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec **les fonctions représentatives** normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé. Dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail, et le cas échéant à la ministre, de rechercher, **sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir**, si les faits reprochés au salarié sont **d'une gravité suffisante** pour justifier son licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi ([CE, 5 mai 1976, n° 98.647 et 98.820](#)).

En particulier, pour apprécier si les faits de vol reprochés à un salarié protégé sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, il convient de prendre en compte, notamment, le **montant** des articles dérobés, **l'ancienneté** de l'intéressé, l'existence éventuelle de **reproches antérieurs** de la part de l'employeur, mais aussi les **circonstances** dans lesquels la soustraction des objets dérobés a eu lieu ([CE, 30 décembre 2003, n° 230307](#)).

Dans cet arrêt, l'autorisation avait été refusée puisque la salariée disposait d'une ancienneté de plus de **33 ans** et que les articles dérobés étaient de **faible valeur**, peu importe qu'elle ait été condamnée pénalement pour ledit vol.

La **Cour de cassation** suit le même raisonnement lorsqu'elle est amenée à apprécier le bien-fondé d'un licenciement disciplinaire d'un salarié dépourvu de toute protection. Ainsi, est considéré comme abusif le licenciement pour faute grave d'un salarié ayant volé une quantité **minime de carburant** alors qu'il disposait d'une ancienneté de plus de **20 ans** sans avoir fait l'objet d'une quelconque sanction disciplinaire ([Cass. soc., 5 juin 2001, n° 99-43.422](#)).

Autrement dit, les juridictions ne font pas application du proverbe « **qui vole un œuf vole un bœuf** ». Au contraire, elles appliquent le **principe de proportionnalité** en vue d'apprécier l'adéquation de la sanction prise à l'encontre du salarié et du vol commis.

Tel est était le cas en l'espèce.

En effet, la salariée a utilisé à **des fins personnelles**, sans avoir au préalable sollicité l'autorisation de sa hiérarchie, ni l'avoir informée, des bons de réduction émis par un fournisseur **au nom de son employeur** et générés par les achats de cette dernière pour acheter notamment des appareils électroménagers pour une valeur d'achat totale de plus de **900 euros** et de n'avoir payé que **43,08 euros**. Ces faits, qui sont établis et qui sont **assimilables à du vol**, sont fautifs, ce que la salariée, au demeurant, ne conteste pas.

Cependant, la Cour relève, au vu de plusieurs témoignages, qu'il était **d'usage** au sein de la société que les personnes responsables des fournitures bénéficient des cadeaux des fournisseurs, dont des petits appareils d'électroménagers et des confiseries.

Par ailleurs, la validité des bons de réduction utilisés par la salariée à des fins personnelles arrivait **prochainement à terme** et l'employeur ne soutenait pas qu'il comptait utiliser pour le compte de la société ces bons de réduction. Enfin, il ne justifiait pas avoir subi de **préjudice** du fait des agissements de sa salariée.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, et alors que la salariée disposait, à la date de la décision contestée, d'une ancienneté de **dix-sept ans** dans l'entreprise sans **aucun antécédent disciplinaire**, la Cour estime que les faits fautifs n'étaient pas d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement.

L'autorisation de licenciement accordée par l'administration est donc **annulée**.

Les conséquences d'une telle annulation sont particulièrement drastiques en pratique puisque :

- La salariée licenciée aura droit de solliciter sa **réintégration** dans les effectifs de l'entreprise.
- Outre les indemnités de rupture, elle pourra solliciter des dommages et intérêts pour **violation de son statut protecteur** susceptible de correspondre à une indemnité forfaitaire équivalente à **30 mois de salaire**.

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.