

Dernière mise à jour le 27 juillet 2022

Dissimuler frauduleusement un vol durant une mise à pied justifie la faute grave

Ayant relevé, qu'au cours de sa mise à pied conservatoire, la salariée avait tenté de dissimuler un vol commis au préjudice de son employeur, cette faute rendait à elle seule impossible la poursuite du contrat de travail, constituant une faute grave.

Sommaire

- Contexte de l'affaire

Contexte de l'affaire

Une salariée est engagée le 30 septembre 2013 en qualité de vendeuse par une grande société de vêtements.

Le 29 mars 2016, l'employeur lui notifie une mise à pied à titre conservatoire et une convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

Finalement, la salariée est licenciée pour faute grave le 11 mai 2016, son employeur ayant eu connaissance du fait que la salariée avait tenté de **dissimuler frauduleusement un vol** commis au préjudice de son employeur durant sa mise à pied conservatoire.

Toutefois, la salariée conteste son licenciement devant la juridiction prud'homale.

La cour d'appel de Versailles, par arrêt du 1^{er} juillet 2020, déboute la salariée de sa demande, mais cette dernière décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel, les juges indiquant à cette occasion que :

- Ayant relevé, qu'au cours de sa **mise à pied conservatoire**, la salariée avait tenté, par l'emploi d'un stratagème consistant à impliquer une collègue, de **dissimuler frauduleusement un vol** commis au préjudice de son employeur alors qu'elle était toujours tenue, à son égard, d'une obligation de loyauté et que de tels faits mettaient en cause sa probité, peu important qu'aucune faute antérieure à sa mise à pied conservatoire ne puisse lui être reprochée ;
- Il était légitime de considérer que cette faute, ainsi caractérisée, rendait à elle seule impossible la poursuite du contrat de travail et **constituait une faute grave**.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

6. Ayant relevé, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, qu'au cours de sa mise à pied conservatoire, la salariée avait tenté, par l'emploi d'un stratagème consistant à impliquer une collègue, de dissimuler frauduleusement un vol commis au préjudice de son employeur alors qu'elle était toujours tenue, à son égard, d'une obligation de loyauté et que de tels faits mettaient en cause sa probité, peu important qu'aucune faute antérieure à sa mise à pied conservatoire ne puisse lui être reprochée, la cour d'appel a pu décider que cette faute, ainsi caractérisée, rendait à elle seule impossible la poursuite du contrat de travail et constituait une faute grave.
7. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 09 mars 2022, pourvoi n°20-19744

Nombreux sont les arrêts de la Cour de cassation abordant le licenciement pour faute grave.

Voici un rappel des récents arrêts abordés sur notre site sur cette thématique...

Thématiques	Références
Est fondé le licenciement pour faute grave d'un salarié, même ancien dans l'entreprise, tenant des propos dégradants à l'encontre d'une collègue	Cour de cassation du 27 mai 2020, pourvoi n° 18-21877 Lire aussi : Est fondé le licenciement pour faute grave d'un salarié, même ancien dans l'entreprise, tenant des propos dégradants à l'encontre d'une collègue Jurisprudence Est fondé le licenciement pour faute grave d'un salarié, ayant tenu des propos indéniablement dégradants à l'encontre de sa collègue de travail, peu importe son ancienneté importante au sein de l'entreprise.
Des faits de vols commis hors du temps de travail peuvent néanmoins justifier un licenciement pour faute grave	Cour de cassation du 8 juillet 2020, pourvoi n° 18-18317 Lire aussi : Des faits de vols commis hors du temps de travail peuvent néanmoins justifier un licenciement pour faute grave Jurisprudence Ayant relevé que les faits de vol avaient été commis, hors temps de travail dans un hôtel, qui avait signalé le vol à la société, de sorte que les faits reprochés se rattachaient à la vie professionnelle du salarié, justifiant son licenciement.
La violation par le salarié d'engagements pris sur l'honneur justifie son licenciement pour faute grave	Cour de cassation du 12 mai 2021, pourvoi n° 20-14699 Lire aussi : La violation par le salarié d'engagements pris sur l'honneur justifie son licenciement pour faute grave Jurisprudence La violation par le salarié des engagements pris sur l'honneur, est constitutive, à elle seule, d'une faute grave.
Une attitude agressive envers le supérieur hiérarchique peut motiver un licenciement pour faute grave	Cour de cassation du 21 octobre 2021, pourvoi n° 20-13361 Lire aussi : Une attitude agressive envers le supérieur hiérarchique peut motiver un licenciement pour faute grave Jurisprudence Eu égard à la grave détérioration du comportement du salarié, à l'existence d'un avertissement antérieur, l'attitude du salarié, déplacée, agressive et intimidante à l'égard de son supérieur hiérarchique, motivaient son licenciement pour faute grave.
Des propos injurieux lors d'une réunion de direction peuvent justifier le licenciement pour faute grave	Cour de cassation du 8 décembre 2021, pourvoi n° 20-15798 Lire aussi : Des propos injurieux lors d'une réunion de direction peuvent justifier le licenciement pour faute grave Jurisprudence Ayant été relevé que le salarié avait tenu, lors d'une réunion de direction, des propos injurieux envers une salariée, il s'en déduisait que ces propos constituaient un abus de la liberté d'expression, justifiant un licenciement pour faute grave.