

ARRET DE LA SEMAINE

CAA PARIS, 06-07-21, RG n° 20PA01824 :
L'appréciation de la gravité de la faute reprochée à
un salarié protégé

Faits de l'espèce

Une salariée protégée a fait l'objet d'une procédure de licenciement de la part de son employeur pour des faits de vol. Pour ce faire, ce dernier a sollicité l'autorisation de l'inspecteur du travail qui lui a finalement été accordée suite à un recours devant le ministre du travail.

La salariée a contesté cette autorisation devant les juridictions administratives.

Rappel des règles de droit

En vertu des dispositions du code du travail, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des salariés qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle.

Dès lors, tout licenciement d'un salarié protégé nécessite, au préalable, une autorisation de licenciement, à défaut de quoi, tout licenciement opéré sans autorisation est nécessairement nul.

Application au cas d'espèce

En l'espèce, il était reproché à la salariée d'avoir utilisé des bons de réduction au nom de son employeur pour des achats personnels. Cet usage au détriment de son employeur lui avait ainsi permis de payer ses achats seulement 43,08 € alors qu'ils valaient au total plus de 900 €. La salariée ne contestait pas ces faits assimilables à du vol.

Cependant, la Cour constate que la validité des bons de réduction utilisés à des fins personnelles arrivait prochainement à terme. De plus, l'employeur ne soutenait pas qu'il comptait utiliser pour le compte de la société ces bons de réduction. Ainsi, selon la Cour, l'employeur ne justifiait pas de l'existence d'un préjudice du fait de ces agissements fautifs.

Dès lors, compte tenu de l'ancienneté de plus de 17 ans de la salariée et de l'absence de passif disciplinaire, la Cour estime que la mesure de licenciement n'était pas proportionnée aux faits reprochés à la salariée.