10 décembre 2025

Cour de cassation

Pourvoi nº 23-15.305

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2025:SO01137

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION

Le principe selon lequel nul n'est punissable que de son propre fait qui résulte des articles 8 et 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, ne s'applique qu'aux peines prononcées par les juridictions répressives ainsi qu'aux sanctions ayant le caractère d'une punition. Il ne s'applique pas aux mesures qui, prises dans le cadre d'une relation de droit privé, ne traduisent pas l'exercice de prérogatives de puissance publique. Il résulte des articles L.1231-1, L.1232-1, L.1235-2, L.1235-3 et L.1235-3-1 du code du travail que le licenciement et la sanction décidés par un employeur à l'égard d'un salarié, pris dans le cadre d'une relation régie par le droit du travail et ayant pour seul objet de tirer certaines conséquences, sur le contrat de travail, des conditions de son exécution par les parties, ne relèvent pas de l'exercice par une autorité de prérogatives de puissance publique et ne constituent pas une sanction ayant le caractère d'une punition

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 10 décembre 2025

Cassation partielle partiellement sans renvoi

M. SOMMER, président

Arrêt n° 1137 FS-B

Pourvoi n° M 23-15.305

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 10 DÉCEMBRE 2025

La société Autoroutes du Sud de la France, société anonyme, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° M 23-15.305 contre l'arrêt rendu le 14 mars 2023 par la cour d'appel de Nîmes (chambre civile, 5e chambre sociale PH), dans le litige l'opposant à Mme [K] [U], épouse [T], domiciliée [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, trois moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Seguy, conseiller, les observations de la SCP Waquet, Farge, Hazan et Féliers, avocat de la société Autoroutes du Sud de la France, de la SCP Piwnica et Molinié, avocat de Mme [U], et l'avis de Mme Grivel, avocate générale, après débats en l'audience publique du 4 novembre 2025 où étaient présents M. Sommer, président, M. Seguy, conseiller rapporteur, Mme Mariette, conseillère doyenne, Mme Bouvier, M. Barincou, Mmes Douxami, Panetta, conseillers, M. Carillon, Mme Maitral, M. Redon, conseillers référendaires, Mme Grivel, avocate générale, et Mme Jouanneau, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, du président et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Nîmes, 14 mars 2023), Mme [U] a été engagée en qualité de receveuse, le 1er juin 2001, par la société Autoroutes du Sud de la France (la société). En dernier lieu, elle exerçait les fonctions de superviseuse péage polyvalente.

2. Licenciée le 19 octobre 2018, elle a saisi la juridiction prud'homale afin que soit prononcée la nullité de son licenciement et pour obtenir sa réintégration à son poste de travail.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

3. La société fait grief à l'arrêt de dire nul le licenciement de la salariée et d'ordonner sa réintégration à son poste de travail avec toutes les conséquences de droit dont les paiements en rappels de salaire et ceux liés aux avantages sociaux depuis le licenciement intervenu le 28 février 2019 jusqu'à la réintégration effective au poste de travail initial, alors « qu'un licenciement disciplinaire motivé par l'inexécution d'une obligation spécifique du contrat par le salarié est un licenciement fondé sur un motif imputable à ce dernier ; qu'en l'espèce, le licenciement est justifié par la violation par la salariée des conditions d'utilisation du badge de télépéage "TIS Salarié" selon lesquelles l'usage de ce badge est strictement réservé au salarié qui est responsable de son utilisation et ne peut laisser un tiers l'utiliser ; en retenant qu'elle n'établit pas d'une part que la salariée soit l'auteur de l'utilisation frauduleuse du badge puisqu'il s'agit de son compagnon, et d'autre part, que la salariée ait participé d'une quelconque façon dans la commission de ces faits, pour en déduire une atteinte au principe selon lequel "nul n'est punissable que de son propre fait" et juger nul le licenciement, la cour d'appel qui a statué par des motifs inopérants et n'a pas recherché si, comme le faisait valoir l'employeur, la salariée avait commis une faute à l'origine de l'utilisation frauduleuse de son badge de télépéage en laissant son compagnon s'en emparer, alors que ce badge était sous sa responsabilité, a violé les articles L. 1231-1, L. 1232-1, L. 1235-2, L. 1235-3 et L. 1235-3-1 du code du travail, ensemble les articles 8 et 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789. »

Motivation

Réponse de la Cour

4. La cour d'appel, après avoir constaté qu'il était reproché à la salariée, aux termes de la lettre de licenciement, une utilisation frauduleuse du badge de télépéage que la société lui avait attribué lors de son embauche, a relevé que son compagnon avait reconnu expressément avoir utilisé ce badge à l'insu de celle-ci, ce qui était de nature à exclure sa participation à la commission des faits qui lui étaient reprochés et a estimé, sans être tenue de procéder à une recherche que ces constations rendaient inopérante, qu'aucun fait personnellement imputable à la salariée n'était caractérisé à son encontre, peu important la mention figurant dans le document relatif aux conditions de délivrance et d'utilisation du badge notifié à la salariée le 16 novembre 2007 selon laquelle son propriétaire est responsable de son utilisation.

5. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Mais sur le deuxième moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

6. La société fait le même grief à l'arrêt, alors « que le seul fait que le motif de licenciement disciplinaire soit jugé non

imputable au salarié n'est pas constitutif d'une atteinte au principe selon lequel "nul n'est punissable que de son propre fait" qui résulte des articles 8 et 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 ; qu'en jugeant le contraire aux motifs que la société ASF n'établit pas que la salariée soit l'auteur de l'utilisation frauduleuse du badge de télépéage et ait participé d'une quelconque façon dans la commission des faits pour en déduire la nullité du licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1232-1, L. 1235-2, L. 1235-3 et L. 1235-3-1 du code du travail, ensemble les articles 8 et 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles 8 et 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et les articles L. 1231-1, L. 1232-1, L. 1235-2, L. 1235-3 et L. 1235-3-1 du code du travail :

7. S'il résulte des deux premiers de ces textes que nul n'est punissable que de son propre fait, ce principe ne s'applique qu'aux peines prononcées par les juridictions répressives ainsi qu'aux sanctions ayant le caractère d'une punition. Il ne s'applique pas aux mesures qui, prises dans le cadre d'une relation de droit privé, ne traduisent pas l'exercice de prérogatives de puissance publique.

8. Il résulte des textes suivants que le licenciement et la sanction décidés par un employeur à l'égard d'un salarié ne relèvent pas de l'exercice par une autorité de prérogatives de puissance publique. De telles mesures sont prises dans le cadre d'une relation régie par le droit du travail et ont pour seul objet de tirer certaines conséquences, sur le contrat de travail, des conditions de son exécution par les parties. Ainsi, ni le licenciement pour motif personnel d'un salarié, ni la sanction prise par un employeur dans le cadre d'un contrat de travail ne constituent une sanction ayant le caractère d'une punition.

9. Le Conseil constitutionnel a, en effet, par sa décision du 19 septembre 2025, n° 2025-1160/1161/1162 QPC, refusé d'étendre aux relations de travail les garanties procédurales applicables en matière pénale et disciplinaire publique et a écarté le grief tiré de ce que les articles L. 1232-3 et L. 1332-2 du code du travail méconnaîtraient les exigences de l'article 9 de la Déclaration de 1789, faute de prévoir que le salarié doit être informé de son droit de se taire lors de l'entretien préalable à un licenciement pour motif personnel ou à une sanction, après avoir relevé que ni le licenciement pour motif personnel d'un salarié ni la sanction prise par un employeur dans le cadre d'un contrat de travail ne constituent une sanction ayant le caractère d'une punition au sens des exigences constitutionnelles précitées.

10. Pour dire le licenciement nul, l'arrêt retient que les principes constitutionnels visés par les articles 8 et 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen selon lesquels nul n'est punissable que de son propre fait sont applicables au litige.

11. Il relève que la société n'établit pas que la salariée serait l'auteur de l'utilisation frauduleuse du badge dont elle était en possession, ni qu'elle aurait participé d'une quelconque façon à la commission de ces faits, en sorte qu'elle ne peut donc pas être punie dans le cadre d'un licenciement en raison de ces faits dès lors que l'objet poursuivi par la sanction prononcée est privé de tout fondement et en déduit que la violation d'une liberté fondamentale emporte la nullité du licenciement.

12. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

13. La cassation des chefs de dispositif disant le licenciement nul, ordonnant la réintégration de la salariée et condamnant la société à lui verser diverses sommes, n'emporte pas cassation des chefs de dispositif de l'arrêt

condamnant la société aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celle-ci et non remises en cause.

14. Après avis donné aux parties, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.

15. L'intérêt d'une bonne administration de la justice justifie, en effet, que la Cour de cassation statue au fond.

16. La cour d'appel ayant constaté qu'aucun fait personnellement imputable à la salariée n'était caractérisé à son encontre, son licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse, de sorte qu'elle sera déboutée de sa demande au titre de la nullité du licenciement et de ses demandes subséquentes.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit nul le licenciement, ordonne la réintégration de Mme [U] à son poste de travail avec toutes les conséquences de droit dont les paiements en rappels de salaire et ceux liés aux avantages sociaux dont l'intéressement, la participation, l'abondement et le financement de la complémentaire santé, depuis le licenciement intervenu le 28 février 2019 jusqu'à la réintégration effective au poste de travail initial et condamne la société Autoroutes du Sud de la France à payer à Mme [U] les sommes de 2 546,42 euros à titre de complément d'indemnité d'éviction, 400 euros au titre de l'abondement unilatéral de l'employeur en décembre 2019 et 535,62 euros en réparation du préjudice résultant du financement de la complémentaire santé, l'arrêt rendu le 14 mars 2023, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi des chefs disant le licenciement nul et ordonnant la réintégration de Mme [U] avec toutes les conséquences de droit dont les paiements en rappels de salaire et ceux liés aux avantages sociaux dont l'intéressement, la participation, l'abondement et le financement de la complémentaire santé, depuis le licenciement intervenu le 28 février 2019 jusqu'à la réintégration effective au poste de travail initial ;

Dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse et déboute Mme [U] de sa demande au titre de la nullité du licenciement et de ses demandes subséquentes ;

Remet, sur les autres points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Montpellier ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le dix décembre deux mille vingt-cinq par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Travaux **Préparatoires**

Avis de l'avocat général

TÉLÉCHARGER (23-15.305_AVIS.PDF - 242 KB)

Rapport complémentaire du conseiller

TÉLÉCHARGER (23-15.305_RAPPORTCOMP.PDF - 314 KB)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de nîmes
14 mars 2023 (n°21/02940)

Textes **appliqués**

Articles 8 et 9 de la Declaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 aout 1789.

Articles L. 1231-1, L. 1232-1, L. 1235-2, L. 1235-3 et L. 1235-3-1 du code du travail.

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 10-12-2025
- Cour d'appel de Nîmes 14-03-2023