



**AVIS DE Mme GRIVEL,
AVOCATE GÉNÉRALE**

Arrêt n° 1137 du 10 décembre 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 23-15.305

Décision attaquée : 14 mars 2023 de la cour d'appel de Nîmes

La société Autoroutes du Sud de la France

C/

Mme [K] [U]

Rappelons simplement pour une bonne compréhension de l'affaire que la salariée, superviseur péage polyvalent au sein de la société Autoroutes du Sud de la France, a fait l'objet, le 19 octobre 2018, d'un licenciement pour faute au motif d'une utilisation frauduleuse de son badge de paiement préférentiel de passage en gare de péage. Par l'arrêt partiellement confirmatif attaqué, la cour d'appel a jugé que le licenciement était nul pour avoir été pris en violation des articles 8 et 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et a ordonné la réintégration de l'intéressée à son poste de travail avec paiement des rappels de salaire et des avantages sociaux dus depuis son licenciement.

Le pourvoi de l'employeur développe **trois moyens** faisant grief à l'arrêt de juger le licenciement nul et d'ordonner la réintégration de la salariée à son poste avec toutes les conséquences de droit, alors que :

1) 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, si bien qu'en jugeant que la salariée n'avait pas participé personnellement aux faits reprochés sans rechercher si elle n'avait pas commis une faute à l'origine de l'utilisation

frauduleuse de son badge de télépéage qui était sous sa responsabilité en laissant son compagnon s'en emparer, la cour d'appel, qui a statué par des motifs inopérants, a violé les articles L. 1231-1, L. 1232-1, L. 1235-2 et suivants du code du travail et 8 et 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 ;

2) 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 (*1^{re} branche*) et que, même à supposer ce principe applicable, son non-respect ne constitue pas la violation d'une liberté fondamentale emportant la nullité du licenciement, si bien que la cour d'appel a violé les articles susvisés (*2^e branche*) ;

3) le salarié dont la rupture du contrat de travail est nulle et qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une somme correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre la rupture et sa réintégration dans la limite du montant des salaires dont il a été privé, si bien que les sommes relevant de l'intéressement et de la participation, qui n'ont pas la nature de salaire, doivent être exclues de l'indemnité d'éviction (*1^{re} branche*), de même que la somme versée par l'employeur au titre d'un abondement sur le plan épargne groupe (*2^e branche*) et du financement par l'employeur de la complémentaire santé (*3^e branche*).

Notons que ce troisième et dernier moyen, malgré le grief identique fait à l'arrêt portant sur toutes ses dispositions, ne critique en réalité que les condamnations prononcées au titre des sommes qu'il vise expressément.

Le raisonnement tenu par la cour d'appel est le suivant (page 10 de l'arrêt) : selon la jurisprudence du Conseil constitutionnel, le principe selon lequel « nul n'est punissable que de son propre fait », tiré des articles 8 et 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, est applicable à « toute sanction ayant le caractère d'une sanction », si bien qu'il ne s'applique pas exclusivement en matière pénale (majeure) ; or il n'est pas établi que la salariée soit l'auteur de l'utilisation frauduleuse de son badge (mineure) ; il en résulte donc que son licenciement disciplinaire constitue la violation d'une liberté fondamentale garantie par la Constitution qui entraîne sa nullité (conclusion).

S'agissant du 1^{er} moyen, la cour d'appel a expressément écarté, sur le fondement précisément du principe susvisé entraînant une « exemption de responsabilité » pour des faits commis par autrui, la clause du document relatif aux conditions de délivrance du badge selon laquelle son propriétaire est responsable de son utilisation (arrêt en haut de la page 11), si bien que le premier moyen, qui manque en fait, n'appelle pas d'autre réponse que le rejet non spécialement motivé proposé au rapport.

Reste donc **la question principale posée par le deuxième moyen**, puisqu'elle conditionne la nullité du licenciement prononcée par l'arrêt : **le licenciement disciplinaire constitue-t-il une « sanction ayant le caractère d'une punition », au sens où l'entend le Conseil constitutionnel, entraînant l'application du principe de la responsabilité pénale personnelle à valeur constitutionnelle ?**

Deux questions prioritaires de constitutionnalité ont été posées au Conseil constitutionnel tout récemment par la chambre sur cette même problématique (Soc., 20 juin 2025, pourvois n°25-11.250 et 25-40.012), à propos du droit de se taire du salarié

pendant l'entretien préalable à son licenciement, ce droit ayant été affirmé par le Conseil pour toute « *sanction ayant le caractère d'une punition* » par sa [décision du 8 décembre 2023, n°2023-1074 QPC](#).

Nous faisons à cette occasion les observations suivantes :

[...] Si la solution adoptée en 2003 innove, les motifs, eux, sont classiques¹: la première partie reprend la motivation habituelle que le Conseil développe en matière pénale (le point 5 de sa décision [n°2016-594 QPC du 4 novembre 2016](#)), la seconde celle relative aux différents principes tirés de l'article 8 de la Déclaration de 1789, que l'on retrouve dans tous les domaines où l'administration est amenée à intervenir pour sanctionner des comportements fautifs : c'est ainsi que la recherche de l'expression « toute sanction ayant le caractère d'une punition » fait apparaître pas moins de 99 occurrences dans la jurisprudence du Conseil. L'extension du droit de se taire à la sphère de la répression non pénale apparaît donc comme l'expression d'une volonté ancienne du Conseil d'étendre le régime des garanties encadrant la répression pénale à la répression administrative en raison de leurs finalités communes.

Mieux, comme l'avait souligné le professeur Robert², elle est la légitimation de l'existence même de cette répression administrative, l'Etat ne pouvant déléguer à une autorité, fût-elle administrative, son pouvoir de réprimer qu'à la condition de l'obliger à respecter les mêmes grands principes constitutionnels garantissant les droits de la défense en matière pénale. C'est ce qui ressort des décisions du Conseil qui étendent les trois principes posés par l'article 8 de la Déclaration de 1789, la légalité des délits et des peines, la non-rétroactivité des lois pénales et le principe de nécessité et de proportionnalité des peines, « **à toute sanction ayant le caractère d'une punition, même si le législateur a laissé le soin de la prononcer à une autorité non juridictionnelle** » : cette formule, depuis une décision du 30 décembre 1982, (n°82-155 DC sur la loi de finances rectificative pour 1982) a été utilisée d'abord relativement à toutes sortes d'amendes fiscales ([décision n°87-237 du 30 décembre 1987, pts 14 à 16](#), sur la loi de finances de 1988) avant de servir de fondement à cette recherche d'un équilibre entre les pouvoirs octroyés à des autorités administratives indépendantes et leurs obligations procédurales fondées sur l'article 8 de la Déclaration de 1789, par des décisions extrêmement motivées : décision [n°88-248 DC du 17 janvier 1989](#), pts 34 à 36, sur la loi modifiant la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication, relatives au pouvoir de sanction du Conseil supérieur de l'audiovisuel, ou encore décision [n° 89-260 DC du 28 juillet 1989](#), pts 6 et 17 et suivants, sur la loi relative à la sécurité et à la transparence du marché financier, relative au pouvoir de sanction de la Commission des opérations de bourse.

On comprend mieux, dans ces conditions, ce qui peut guider (...) pour définir ce qu'est une « *sanction ayant le caractère d'une punition* » : ce n'est pas sa gravité qui peut servir de critère car elle ne change pas sa nature : ainsi une amende reste une amende, et donc une punition, qu'elle soit minime pour une contravention de 1^{re} classe ou proportionnelle aux revenus divulgués en violation de l'article 111 du livre des

¹ Cf. « L'intégration du droit de se taire aux poursuites disciplinaires », Ludovic Belfanti, Defrénois n°4, 1er février 2024, p.15 ; et David Charbonnel, « Quand la complication va de pair avec le progrès », AJDA, n°6/2025, p.307

² Jacques-Henri Robert, « La punition selon le Conseil constitutionnel », Cahiers du Conseil constitutionnel n°26, août 2009

procédures fiscales, comme le prévoyait la loi de finances pour 1988, déclarée contraire à l'article 8 de la Déclaration de 1789 par la décision n° 87-237 DC précitée, du fait du caractère manifestement disproportionné que l'amende pouvait revêtir.

La CEDH, qui retient habituellement la gravité de la sanction parmi ses «critères Engel»³ pour savoir s'il y a ou non «accusation en matière pénale», l'a elle-même écartée pour une mesure de mise à la retraite d'office dont elle a exclu tout caractère punitif en considérant que celle-ci, « quand bien même elle constitue la sanction la plus grave dans l'échelle des sanctions disciplinaires, est une sanction caractéristique d'une infraction disciplinaire ne pouvant se confondre avec une peine. »⁴ Le seul critère est la finalité que le législateur lui prête, qui fait d'elle un outil de sa politique législative, si bien que cet outil répressif ne peut être confié, par délégation, qu'à des « autorités » qui, à défaut d'être juridictionnelles, ne peuvent être qu'administratives ou militaires. Car par voie de conséquence de cette finalité répressive, c'est l'organe qui prononce la sanction ou qui entend préalablement la personne mise en cause qui va servir de critère pour déterminer le champ d'application du droit de se taire, organe qui doit s'être vu confier par délégation le pouvoir de répression de l'Etat.

C'est ce qui transparaissait à travers le commentaire officiel de l'une des premières décisions du Conseil sur le droit de se taire en matière pénale, (n° 2020-886 QPC du 4 mars 2021), qui retenait, pour le contrôle du respect de l'exigence résultant de l'article 9 de la Déclaration de 1789, une grille d'analyse reposant sur trois critères, quelle que soit la nature de la procédure répressive en cause, pénale ou non, dont :

- en premier lieu, le rôle de «l'autorité compétente» pour interroger la personne mise en cause ou recueillir ses observations, en tenant compte, « selon les cas, de l'office du juge dans la procédure, qui peut le conduire à porter une appréciation sur les faits retenus à titre de charge contre la personne poursuivie, ou de la mission incombant à l'autorité chargée d'effectuer une mesure d'instruction »,
- et en dernier lieu, « la circonstance que les observations de l'intéressé, ses déclarations ou les réponses apportées aux questions de l'autorité compétente sont susceptibles d'être portées, directement ou in fine (selon le stade de la procédure où il est entendu), à la connaissance de la juridiction de jugement ou de l'autorité investie du pouvoir de sanction. »

Il ne faut pas oublier en effet que le droit de se taire a été reconnu, initialement et encore aujourd'hui, comme une garantie apportée à une personne mise en cause contre un éventuel abus d'autorité de l'organe chargé de la poursuite, qui pourrait obtenir des aveux forcés par la force. La finalité de ce droit explique l'extension de son domaine.

Or l'employeur, s'il est investi d'un pouvoir disciplinaire qui est une composante de son pouvoir hiérarchique résultant du lien de subordination dans lequel se place le salarié par l'acceptation de son contrat de travail, n'est en rien une « autorité » se voyant déléguer un pouvoir de répression par l'Etat. De ce fait, la sanction disciplinaire de droit purement privé qu'il peut prononcer à l'encontre d'un salarié fautif ne saurait revêtir le caractère d'une punition. Il est d'ailleurs symptomatique que l'article L.1331-1 du code du travail interdit les amendes et autres sanctions pécuniaires, qui ont un caractère assurément répressif et qui restent à la main de l'Etat. Non seulement l'employeur n'a

³ Engel et autres c. Pays Bas, 8 juin 1976, § 80 et suivants

⁴ CEDH, 13/09/2007, n°27521/04, Moullet c.France

pas le pouvoir de prononcer une amende, mais les seules sanctions qu'il peut prononcer sont liées au contrat de travail, soit en le résiliant, à effet immédiat ou non, avec privation consécutive des indemnités de rupture, soit en le suspendant (mise à pied disciplinaire), soit en le menaçant dans son avenir (avertissement).

Aucun caractère de punition dans ces sanctions qui ne se placent que sur le terrain contractuel. Le licenciement disciplinaire lui-même n'est, comme toutes les autres sanctions en droit du travail, que la conséquence sur le contrat de travail d'un manquement fautif du salarié, et non sur la personne de celui-ci. Pour reprendre l'expression utilisée précédemment, ce licenciement n'est qu'un outil au service de la politique disciplinaire de l'employeur au sein de l'entreprise, et non de l'Etat. Et si ce pouvoir disciplinaire reste sous le contrôle du juge, ce n'est que comme l'ensemble des différends liés à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail. »

Le Conseil constitutionnel vient de rendre sa décision sur ces QPC en ces termes :

« (...)11. D'une part, le licenciement et la sanction décidés par un employeur à l'égard d'un salarié ou d'une personne employée dans les conditions du droit privé ne relèvent pas de l'exercice par une autorité de prérogatives de puissance publique.

12. D'autre part, 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.

13. 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 au sens des exigences constitutionnelles précitées. »
[\(Décision n°2025-1160/1161/1162 QPC du 19 septembre 2025\).](#)

Cette décision clôt sans ambiguïté et définitivement la question qui nous est posée (et toutes celles qui s'inspireraient de la même idée d'assimilation de la procédure du licenciement disciplinaire à une procédure pénale) : le licenciement disciplinaire n'étant pas une « sanction à valeur de punition », il n'a pas à se voir appliquer le principe de la responsabilité pénale personnelle à valeur constitutionnelle « nul n'est punissable que de son propre fait », et l'arrêt qui en a tiré la conséquence qu'il était nul avec toutes les conséquences pécuniaires qui en découlent doit être cassé, sans qu'il soit nécessaire d'étudier plus avant les autres moyens.

► Avis de cassation sur la première branche du deuxième moyen, dont la réponse devra être affinée en reprenant la conclusion de Conseil constitutionnel.