

Qu'est-ce qu'une faute lourde ?

La faute lourde commise par le salarié entraîne la sanction la plus importante du droit du travail : son licenciement sans aucune indemnité (de licenciement, de congés payés) ni préavis.

La reconnaissance de la faute lourde permet aussi à l'employeur de rechercher la responsabilité pécuniaire du salarié devant le conseil des prud'hommes : un ou deux ans après son licenciement, il peut ainsi se voir condamné à réparer le préjudice causé. Ce qui est une exception à l'immunité civile habituelle, par laquelle un salarié ne doit pas participer aux pertes de l'entreprise, car il ne bénéficie pas de ses profits.

Disciplinaire, mais aussi civile, cette double responsabilité conduit la Cour de cassation à placer très haut le « seuil » de la faute lourde. Dans un arrêt du 22 octobre, le directeur d'une maison de retraite s'était octroyé une solide augmentation, une prime de 3 000 euros, des acomptes sur salaire de 15 000 euros, et avait fait bénéficier sa sœur d'un parachute doré de 50 000 euros. Face à « *de telles dérives financières, tant en sa faveur qu'au profit de proches, ayant gravement préjudicié à l'association sur le plan financier* », les juges d'appel avaient, comme souvent dans ces cas, admis la faute lourde.

Pour la Cour de cassation, « *la faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif, et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise* ». Peu importe, donc, l'existence

d'un préjudice tout à fait exceptionnel. L'employeur, sur qui pèse ici la charge de la preuve, puisqu'il prive le salarié de ses indemnités de rupture, doit pouvoir démontrer « *la volonté de lui porter préjudice* ».

Or, prouver une intention est toujours difficile, à moins que le salarié n'ait eu un comportement manifestement dolosif (par exemple, en introduisant de la confiture dans sa machine – chambre sociale, 23 septembre 2009), ou fait état, devant témoins, de cette volonté expresse. Ainsi, et à l'étonnement de nos amis étrangers, le vol ne constitue pas une faute lourde : le salarié ne veut pas « *porter préjudice à l'employeur* », il vole pour lui-même !

Nombre de fautes lourdes sont disqualifiées par nos juges en fautes graves : le salarié y gagne ses maigres indemnités de congés payés, mais, surtout, et quel que soit le préjudice, il semble exclu que l'entreprise lui demande réparation.

A moins qu'elle ne se place sur le terrain pénal : nombre de ces fautes (vol, dégradations volontaires) constituant également des délits, elle porte alors plainte en se portant partie civile. Ainsi, dans une affaire jugée par la chambre criminelle le 19 juin 2013, le prothésiste ayant détourné matériel et clients a été condamné pour abus de confiance à 50 000 euros d'amende et 131 411 euros de dommages et intérêts au bénéfice de son ancien employeur. Du côté du salarié, la voie pénale est très redoutée, en raison de la publicité ainsi donnée bien au-delà du monde professionnel. ■

J
Jean-Emmanuel Ray
est professeur
à l'école de droit
de Paris-1
Panthéon-
Sorbonne