

**DROIT DISCIPLINAIRE** Faute lourde – Définition – Intention de nuire – Volonté du salarié de porter préjudice – Commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise – Caractère suffisant (non) (deux espèces) – Détournement de fonds (première espèce) – Augmentations de salaires indues (deuxième espèce).

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 22 octobre 2015

C. contre société H. Cuvelier et fils (p. n° 14-11.291)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. C., engagé le 2 janvier 2006 par la société H. Cuvelier et fils en qualité d'assistant export, a travaillé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de responsable import export ; qu'il a été licencié, le 11 mars 2009, pour faute lourde ;

Mais sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 3141-26 du code du travail ;

Attendu que pour dire le licenciement justifié par une faute lourde et rejeter les demandes du salarié au titre de la rupture de son contrat de travail, l'arrêt retient que celui-ci a détourné sur son compte personnel une somme de 60000 euros venant en règlement partiel, par un client, d'une facture correspondant à

la livraison d'une commande de vins, qu'il a reconnu avoir sollicité cette somme auprès du client et l'avoir perçue et ne démontre pas qu'il s'agissait d'un prêt personnel ni en avoir informé l'employeur, qu'il n'apporte aucune preuve contraire de ce qui constitue un abus de confiance au préjudice de son employeur et une tentative d'enrichissement personnel au détriment de la société, qu'il a manifestement commis une faute grave avec intention de nuire à son employeur ;

Attendu, cependant, que 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 ;

Qu'en se déterminant comme elle l'a fait, sans caractériser la volonté de nuire du salarié, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Par ces motifs :

Casse et annule, sauf en ce qu'il déboute M. C. de sa demande en vérification d'écriture et en ce qu'il rejette la demande de la société H. Cuvelier et fils

au titre de dommages-intérêts, l'arrêt rendu le 26 novembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ; remet, en conséquence, sur les autres points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Toulouse ; (M. Frouin, prés. – Mme Corbel, rapp. – M. Robert, av. gén. – Me Ricard, SCP Thouin-Palat et Boucard, av.)

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 22 octobre 2015

M. contre association Accueil aux personnes âgées (p. n° 14-11.801)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. M., engagé par l'association Accueil aux personnes âgées, le 20 décembre 2010, en qualité de directeur d'établissement, a été licencié pour faute lourde par lettre du 11 janvier 2011 ;

Mais sur le moyen unique, pris en sa deuxième branche, en tant qu'elle vise la faute lourde :

Vu l'article L. 3141-26 du code du travail ;

Attendu que pour décider que le licenciement repose sur une faute lourde et limiter la condamnation de l'employeur à payer au salarié une certaine somme à titre d'indemnité de congés payés, l'arrêt, après avoir constaté que celui-ci s'est fait octroyer une augmentation de sa rémunération de sujétion spéciale et de son coefficient ainsi qu'une prime exceptionnelle de 3 000 euros, qu'il s'est accordé des acomptes sur salaires de 15 000 euros sans prévoir les modalités de remboursement, qu'il a fait bénéficier d'avantages anormaux deux salariés, dont sa soeur qu'il avait engagée, retient que de telles dérives financières tant en sa faveur qu'au profit de proches, qui ont préjudicié gravement à l'association sur le plan financier, et l'obtention a posteriori de la garantie du président les 10 et 29 novembre 2010 alors que l'alerte écrite de l'expert-comptable est du 22 novembre 2010, caractérisent une intention de nuire du salarié ;

Attendu, cependant, que 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 ;

Qu'en se déterminant comme elle l'a fait, sans caractériser la volonté de nuire du salarié, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il dit que le licenciement repose sur une faute lourde et en ce

qu'il limite la condamnation de l'employeur au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés, l'arrêt rendu le 5 décembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Grenoble ;

(M. Frouin, prés. – Mme Corbel, rapp. – M. Robert, av. gén. – SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Rousseau et Tapie, av.)

#### Note.

« D'une grande clarté dans l'entendement suit une grande inclination dans la volonté »

Descartes, Lettre au Père Mesland du 2 mai 1644

Pour sanctionner un salarié fautif, l'employeur dispose d'une palette de mesures disciplinaires dont le degré dépend de la gravité du fait reproché. C'est la qualification des faits reprochés qui commande la sévérité de la mesure. L'échelle des sanctions est encadrée par le droit positif.

Le Code du travail n'envisage les différentes sanctions que du point de vue de leurs effets, et distingue le licenciement des autres sanctions ne mettant pas fin au contrat de travail. Alors que le licenciement pour faute sérieuse ouvre droit pour le salarié à l'ensemble des indemnités de rupture, la faute grave le prive du préavis et de l'indemnité de licenciement (1). Quant à la faute lourde, privative, en outre, de l'indemnité compensatrice de congés payés (2), elle est la seule à pouvoir justifier la rupture du contrat de travail d'un salarié gréviste (3).

Le choix par l'employeur de la sanction qu'il inflige au salarié est soumis au contrôle du juge, qui estime

(1) C. trav., art. L. 1234-1 et L. 1234-9.

(2) C. trav., art. L. 3141-26.

(3) C. trav., art. L. 2511-1.

si la mesure disciplinaire subie est proportionnée aux faits fautifs invoqués. C'est donc à la jurisprudence qu'il incombe de définir les critères de l'intensité de la faute pouvant justifier un licenciement disciplinaire dans ses différents niveaux de gravité.

Il est rappelé que la preuve de la faute grave invoquée à l'appui d'un licenciement incombe à l'employeur qui l'allègue, et le salarié n'a rien à démontrer (4). S'agissant du licenciement pour faute lourde, la Cour de cassation exige, en outre, la démonstration d'une intention de nuire du salarié (5) : un acte « *intentionnel et sciemment organisé* » (6) « *vis-à-vis de l'employeur ou de l'entreprise* » (7).

Ainsi, les juges subordonnent l'appréciation de la « lourdeur » de la faute à la recherche de son objet ; elle ne se caractérise donc pas comme étant « plus grave que la faute grave ». Pour caractériser la faute lourde, il convient de se référer au but recherché par le salarié, outre les effets préjudiciables engendrés par son comportement. Énoncer que le salarié ne pouvait ignorer la portée de ses actes est insuffisant à démontrer l'intention de nuire (8). Doit être prouvée la volonté du salarié de porter préjudice spécifiquement à son employeur. Ainsi, un vol ne suffit pas à justifier une faute lourde s'il est motivé par un enrichissement personnel et non par une intention de nuire à l'entreprise (9).

Après avoir construit la définition de l'intention de nuire à l'employeur, en relevant ce qui ne suffit pas à la caractériser, la Cour de cassation a précisé, dans deux arrêts rendus le 22 octobre 2015 (P+B), ce que cette notion revêt, considérant qu'elle « **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** » (10).

Dans la première espèce, un salarié, responsable import-export, a été licencié pour faute lourde pour avoir détourné, sur son compte personnel, la somme de 60 000 euros correspondant au règlement partiel par un client d'une facture pour la livraison d'une commande de vins. Dès lors que l'objet de la faute était l'enrichissement personnel du salarié, et non la volonté de ce dernier de nuire à l'entreprise, la faute lourde ne pouvait être retenue par les juges du fond (11).

Dans la seconde affaire, un salarié directeur d'une association s'était octroyé une augmentation de rémunération, une prime et des acomptes sur salaire sans prévoir de modalité de remboursement, et avait fait bénéficier d'avantages anormaux deux proches, dont sa sœur qu'il avait engagée. Là encore, l'effet préjudiciable pour l'entreprise de la commission de l'infraction ne suffit pas à démontrer la volonté de nuire du salarié, qui recherchait seulement un bénéfice financier pour lui et ses proches (12).

La preuve du désagrément, du préjudice causé à l'entreprise par la faute du salarié ne suffit pas ; il faut démontrer qu'à l'origine de l'acte grave se trouve la volonté du salarié de nuire à l'employeur. La faute lourde passe donc par un calcul délibéré du salarié au détriment de l'entreprise. Elle peut être disqualifiée par la preuve de la réalité d'un profit personnel tiré par le salarié de la commission de l'acte fautif. Le salarié doit non seulement connaître le préjudice qu'il cause à l'entreprise, mais aussi vouloir qu'il se réalise. Transposée à la rupture du contrat en cas de grève, une telle exigence tendrait à restreindre le pouvoir de sanction de l'employeur à l'encontre du salarié gréviste, dont les actes fautifs ne sont motivés que par la volonté de voir aboutir ses revendications.

Par analogie, on peut attendre de la Cour de cassation qu'elle considère dans un prochain arrêt que la faute grave soit redéfinie comme celle ayant pour objet, et non seulement pour effet, de rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis. Cela impliquerait pour l'employeur de démontrer, outre le fait fautif, la volonté du salarié de ne pas poursuivre la relation de travail un jour de plus.

**Rachel Spire,**

Avocate au Barreau de Paris

(4) Cass. Soc. 9 octobre 2001, n° 99-42.204.

(5) Cass. Soc. 16 mai 1990, n° 88-41.565.

(6) Cass. Soc. 31 mai 1990, n° 88-41.419.

(7) Cass. Soc. 29 novembre 1990, n° 88-40.618.

(8) Cass. Soc. 10 octobre 2007, n° 05-45.898.

(9) Cass. Soc. 23 septembre 2015, n° 14-16.801.

(10) Ci-dessus.

(11) Ci-dessus, première espèce.

(12) Ci-dessus, deuxième espèce.