

Licenciement pour faute lourde et indemnité de congés payés

Le 2 mars 2016, le Conseil constitutionnel a censuré les dispositions du Code du travail prévoyant la suppression de l'indemnité compensatrice de congés payés en cas de licenciement pour faute lourde. Cette indemnité est donc désormais due dans tous les cas de rupture du contrat de travail. Stanislas de Fournoux, journaliste aux Editions Francis Lefebvre, est ici pour nous en parler. Bonjour Stanislas

Bonjour Philippe

Tout d'abord, pouvez-vous définir la faute lourde ?

C'est la faute commise par le salarié avec l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. C'est à l'employeur de prouver cette intention de nuire. La Cour de cassation a récemment rappelé qu'il ne suffit pas à l'employeur de prouver qu'il a subi un préjudice, il doit établir la volonté du salarié de lui porter préjudice, son intention malveillante, ce qui n'est pas toujours simple en pratique.

Concrètement, qu'est-ce que cela signifie ? Pouvez-vous nous donner des exemples ?

Oui bien sûr. Alors, pour la jurisprudence, il y a faute lourde quand un salarié sabote des machines de production en y introduisant de la confiture. Même chose quand un directeur dénigre l'entreprise auprès de candidats au recrutement ou quand un cadre dirigeant crée une société concurrente à celle de son employeur en profitant des relations commerciales nouées dans le cadre de ses fonctions.

En revanche, il n'y a pas faute lourde lorsqu'un salarié détourne de grosses sommes d'argent pour son profit personnel. Ce comportement, qui certes porte préjudice à l'employeur, ne procède pas d'une intention de lui nuire, mais plutôt d'une volonté d'enrichissement personnel.

Quelles sont les conséquences d'une faute lourde ?

La faute lourde permet le licenciement immédiat du salarié, sans préavis et sans droit à l'indemnité de licenciement. En revanche, depuis le 4 mars 2016, le salarié a droit au versement de l'indemnité compensatrice des congés payés non pris. Le Conseil constitutionnel a en effet jugé contraire à la constitution les dispositions du Code du travail qui excluait le versement de cette indemnité en cas de faute lourde du salarié.

Pour quels motifs ?

En raison de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi. Les juges ont relevé une différence de traitement entre les salariés selon que leur employeur est affilié ou non à une caisse de congés payés. En effet, pour les salariés relevant d'une caisse de congés payés (salariés du BTP, intermittents du spectacle, notamment), le code du travail prévoit le versement de l'indemnité compensatrice de congés payés en cas de faute lourde. Or, rien ne justifiait cette inégalité de traitement entre des salariés se trouvant dans une même situation.

En conclusion, l'employeur a-t-il encore intérêt à invoquer la faute lourde plutôt que la faute grave ?

On peut se le demander dans la mesure où, sur le plan indemnitaire, il n'existe désormais aucune différence entre un licenciement pour faute grave et un licenciement pour faute lourde. Seule l'indemnité compensatrice de congés payés est due au salarié.

Cela étant, si l'employeur veut engager la responsabilité civile du salarié fautif et obtenir la réparation du préjudice que ce dernier lui a causé, il doit nécessairement le licencier pour faute lourde. A défaut, son action sera irrecevable.