



Effet de la faute lourde sur le droit du salarié à l'indemnité compensatrice de congés payés

publié le **09/05/2016**, vu **3066 fois**, Auteur : [Anthony BEM](#)

Le salarié auteur d'une faute lourde, peut-il être privé d'une indemnité de congés payés ?

En droit du travail, les sanctions prononcées à l'encontre du salarié varient en fonction du degré de gravité de la faute commise par celui-ci.

Ainsi, l'article L. 3141-26 du code de travail le code du travail prévoyait ainsi une privation du droit à l'indemnité de congés payés à l'égard du salarié ayant commis une faute lourde.

Or, cet article précité a fait l'objet d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC).

En l'espèce, un salarié licencié a estimé que sa privation de droit à l'indemnité de congés payés portait une atteinte au droit de repos et au droit à la protection de la santé protégés constitutionnellement.

Certes, **le conseil constitutionnel saisi de cette QPC a considéré que l'article L. 3141-26 du code de travail comme inconstitutionnels**, mais pour d'autres motifs.

En effet, le conseil constitutionnel a relevé d'office une atteinte au principe d'égalité prévu à l'article 6 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 selon lequel « *la loi... doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse* ».

Afin de justifier l'atteinte au principe d'égalité, le conseil constitutionnel a estimé que cette disposition de l'article L. 3141-26 alinéa 2 du code travail ne vise qu'uniquement les situations dans lesquelles l'employeur est contraint d'adhérer à une caisse de congés payés.

Dès lors, le conseil constitutionnel en a déduit qu'il y avait une différence de traitement entre les salariés travaillant pour un employeur affilié à la caisse de congés payés (ceux-ci bénéficient d'une indemnité de congés payés en cas d'un licenciement pour faute lourde) et ceux travaillant pour un employeur non affilié à ladite caisse.

Aussi, le conseil constitutionnel constate que cette différence de traitement est sans rapport avec l'objet de la législation portant sur les caisses de congés payés ainsi que ceux relatifs à la privation de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Désormais, la différence de traitement entre une faute lourde et une faute grave se situe uniquement au niveau de la réparation des préjudices subis.

Cette décision a pris effet à compter du 4 mars 2016 et est applicable dans toutes les instances déjà introduites à la date d'entrée en vigueur et n'ayant pas acquis une autorité de la chose jugée.

Concrètement, seuls les salariés ayant été licenciés pour faute lourde ainsi que ceux licenciés antérieurement à cette date et qui avaient déjà engagé une procédure contentieuse non définitivement close ou qui engageront une telle procédure pourront bénéficier de la règle issue de

cette décision du conseil constitutionnel.

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
01 40 26 25 01
abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com