Image not found or type unknown

Faute lourde du salarié en cas d’agression physique volontaire et préméditée de son employeur

publié le **01/05/2018**, vu **2314 fois**, Auteur : Me Jérémy DUCLOS

La distinction entre la faute grave et la faute lourde n’est pas toujours aisément décelable pour celui qui a la responsabilité de sanctionner le salarié. D’un côté, la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l’entreprise (abandon de poste, insubordination, injure, harcèlement…). De l’autre, la faute lourde est celle qui est commise par le salarié avec l’intention de nuire à l’employeur ou à l’entreprise (dégradation de biens, séquestration, violence, occupation des locaux…). Le fait pour un salarié de commettre une agression physique volontaire et préméditée envers son employeur est-il constitutif d’une faute lourde ?

La distinction entre la faute grave et la faute lourde n’est pas toujours aisément décelable pour celui qui a la responsabilité de sanctionner le salarié.

D’un côté, la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l’entreprise (abandon de poste, insubordination, injure, harcèlement…).

De l’autre, la faute lourde est celle qui est commise par le salarié avec l’intention de nuire à l’employeur ou à l’entreprise (dégradation de biens, séquestration, violence, occupation des locaux…).

Le fait pour un salarié de commettre une agression physique volontaire et préméditée envers son employeur est-il constitutif d’une faute lourde ?

Dans un arrêt rendu le 28 mars 2018 (n° 16-26.013), la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que le salarié commet une faute lourde lorsqu’il se livre à une agression physique volontaire et préméditée à l’encontre de son employeur.

En l’occurrence, l’agression a eu lieu au cours d’un entretien disciplinaire et a provoqué un traumatisme crânien avec une incapacité totale temporaire de travail de quinze jours. Le caractère volontaire et prémédité de l’acte permet d’établir que le salarié avait l’intention de nuire à son employeur.

La qualification de faute lourde suppose que soit démontrée l’intention de nuire du salarié, laquelle ne saurait être déduite de la seule gravité des faits, du préjudice subi par l’employeur ou encore de l’élément intentionnel des faits reprochés au salarié (Cass. Soc., 3 octobre 2000, n° 98-45.426).

Plus encore, la Cour de cassation a estimé que le fait pour un salarié de commettre le délit de vol, qui suppose un élément intentionnel, n'implique pas, par lui-même, l'intention de nuire à l'employeur (Cass. Soc., 6 juillet 1999, n° 97-42.815).

L'intention de nuire à l'employeur 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 (Cass. Soc., 8 février 2017, n° 15-21.064).

L'importance de la distinction entre la faute grave et la faute lourde est atténuée depuis que l'article L. 3141-28 du code du travail, issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, prévoit que l'indemnité compensatrice de congés payés est due au salarié quand bien même la rupture du contrat de travail résulte du fait du salarié.

En effet, si la faute grave et la faute lourde entraînent toutes les deux la privation de l'indemnité de licenciement et la privation de l'indemnité compensatrice de préavis, en revanche, l'indemnité compensatrice de congés payés est due quelle que soit la faute disciplinaire retenue par l'employeur.

Néanmoins, seule la faute lourde permet à l'employeur d'engager la responsabilité pécuniaire du salarié, étant précisé qu'un salarié licencié pour faute grave ne saurait être condamné à verser des dommages-intérêts à son employeur sans constater l'existence de faits, distincts de ceux visés dans la lettre de licenciement, susceptibles de caractériser une faute lourde (Cass. Soc., 25 janvier 2017, n° 14-26.071).

Me Jérémy DUCLOS

Avocat à la Cour

https://www.duclos-avocat.com/

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés