



## Licenciement pour faute grave

Par **okaiye**, le **06/05/2011** à **11:34**

Bonjour,

Je souhaiterai savoir, si face à un licenciement pour faute grave, l'employeur peut réclamer quelque chose au salarié?

Est ce que ce type de licenciement à des retombés juridiques sur le salarié? Le salarié encoure t-il des poursuites ?

Le salarié peut il avoir une amende ou quelque chose du genre?

Merci beaucoup pour vos réponses.

Par **Cornil**, le **10/05/2011** à **17:51**

Bonsoir "okaiye"

Le licenciement pour faute grave est une sanction sur le contrat de travail opérée par l'employeur. En soi il n'entraîne comme conséquences pour le salarié que la rupture immédiate de son contrat sans indemnités de rupture (préavis, licenciement) à l'exception des congés payés restant dus.

Il n'empêche pas que, parallèlement, l'employeur réclame en plus des dommages et intérêts pour préjudice subi, voire entame une action pénale, mais dans ce cas il faudrait qu'i y ait autre chose que des fautes professionnelles, et un comportement délibéré du salarié illégal comme détournement de fonds ou matériels/services de l'entreprise , etc. Cela reste donc très exceptionnel.

Par **conseiller du salarié**, le **16/05/2011 à 23:50**

Bonjour,

Seule la faute lourde peut donner lieu à des poursuites engageant la responsabilité du salarié.

La faute lourde est définie comme une faute [s]avec intention de nuire à l'entreprise ou à l'employeur[/s].

C'est effectivement le cas de vols, détournements...

Autrement, pas d'inquiétude.

Par **Cornil**, le **17/05/2011 à 00:33**

Bonsoir "conseiller du salarié"

Pas du tout à mon avis!

Je maintiens que même la qualification pour faute grave (à laquelle l'employeur peut recourir, même en cas de vols, détournements, etc.: il n'est pas OBLIGE de choisir la qualification la plus forte) n'empêche pas, par ailleurs l'employeur à réclamer des dommages et intérêts pour le préjudice subi .

Donne-moi donc une jurisprudence contraire!

Par **conseiller du salarié**, le **17/05/2011 à 12:40**

Bonjour Cornil,

Effectivement j'aurais dû citer une jurisprudence ; en voici une toute récente :

[http://conseillerdusalarie.free.fr/Docs/Jurisprudences/2011/20110302Cass\\_soc\\_2\\_mars\\_2011\\_09-71.000.htm](http://conseillerdusalarie.free.fr/Docs/Jurisprudences/2011/20110302Cass_soc_2_mars_2011_09-71.000.htm)

*"Vu le principe selon lequel la responsabilité du salarié n'est engagée envers l'employeur qu'en cas de faute lourde"*

*"Qu'en statuant ainsi, alors que la responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde et que l'employeur n'a nullement invoqué une telle faute à l'encontre du salarié pour mettre en oeuvre la clause litigieuse du contrat de travail, le conseil de prud'hommes a violé le principe et le texte susvisés"*

Par **Cornil**, le **17/05/2011 à 14:59**

Bonjour "conseiller du salarié"

Moi, je ne demanderais pas mieux que de découvrir une nouvelle jurisprudence renforçant les

droits du salarié (bien que ce que tu cites soit à double tranchant : pouvant inciter les employeurs à choisir la qualification de faute lourde), mais il y a un problème: la décision 09-65441 que tu cites n'a rien à voir avec ce problème et ne contient pas les motivations que tu cites...

A+ peut-être

Bien cordialement.

Par **conseiller du salarié**, le **17/05/2011 à 15:40**

Désolé il fallait lire :

[http://conseillerdusalarie.free.fr/Docs/Jurisprudences/2011/20110302Cass\\_soc\\_2\\_mars\\_2011\\_09-71.000.htm](http://conseillerdusalarie.free.fr/Docs/Jurisprudences/2011/20110302Cass_soc_2_mars_2011_09-71.000.htm)

Lien Legifrance :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000236709>

Nota : ce n'est pas une jurisprudence nouvelle, elle n'est pas "publié au bulletin". Je me souviens juste de celle-là parce que je l'ai vue récemment. Eventuellement j'en rechercherai d'autres plus anciennes.

Je modifie mon post précédent pour cacher (un peu) que je suis un âne...

Effectivement, ta remarque est pertinente, c'est à double tranchant, mais comme je connais peu d'employeurs qui font dans le sentimental (dans ces cas là surtout)...

Par **Cornil**, le **17/05/2011 à 16:37**

Bonjour "conseiller du salarié".

Moi je ne modifie jamais mes messages antérieurs... qui a dit que tu étais un âne? Cela rend incompréhensible ensuite le fil des discussions. Bref on peut penser maintenant que c'est moi qui suis un âne en n'ayant pas cherché la bonne jurisprudence.

Bon, bref, il s'agit dans ce cas d'un salarié démissionnaire, pour lequel la demande de l'employeur (dommages à un véhicule) ne pouvait de toute façon pas faire l'objet d'une faute lourde

Moi, je reste sceptique sur le cas d'un salarié licencié pour faute grave alors les faits pouvaient relever d'une faute lourde (vol, détournement, etc.) , exemples que j'indiquais dans ma première réponse. On va quand même pas pénaliser l'employeur de son indulgence!  
bien cordialement.

Par **conseiller du salarié**, le **17/05/2011 à 18:26**

Extrait du DPS :

[s]Faute lourde et responsabilité civile du salarié[/s]

*Outre qu'elle prive le salarié de toute indemnité de rupture et du droit à l'indemnité compensatrice de congés payés (v. no 24), la faute lourde permet d'engager la responsabilité contractuelle du salarié pour lui réclamer réparation du dommage causé à l'entreprise si cette*

*faute présente un caractère de gravité exceptionnel (« faute équivalente au dol »).  
L'employeur ne peut engager la responsabilité de son salarié que sur la base de la faute  
lourde.*

*Cette responsabilité financière du salarié ne peut pas être mise en jeu pour des fautes  
moindres, et ce quelles que soient les dispositions contractuelles prises en ce sens.*

Autre jurisprudence récente : n°09-69001

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000237470>

)  
*"Mais attendu que l'employeur ne peut engager la responsabilité de son salarié que sur la  
base de la faute lourde ; que le moyen est inopérant"*

En revanche je concède qu'il ne me semble pas impossible qu'un juge requalifie une faute  
grave en faute lourde si les faits le justifient (les juges du fond ont le pouvoir de qualifier les  
faits invoqués) Existe-il des précédents ?

A la question initiale : [citation]"face à un licenciement pour faute grave, l'employeur peut  
réclamer quelque chose au salarié?"[/citation], la réponse est non.

Par **Cornil**, le **17/05/2011 à 18:57**

Bonsoir "conseiller du salarié"

Pour en terminer, j'espère, car nos divergences sont minimales .

Requalifier un licenciement pour faute grave en licenciement pour faute lourde , avec  
conséquences pour le salarié, non je ne pense pas que le juge ait pouvoir de la faire, même  
sur demande de l'employeur, qui est tenu à sa qualification.

Par contre admettre une responsabilité pécuniaire du salarié en cas de licenciement pour  
faute grave si les faits auraient pu légitimement entraîner une qualification de faute lourde,  
alors là, oui je pense que c'est possible.

A+ peut-être, mais sur un autre post!

(je me sens un peu seul pour répondre depuis quelque temps aux questions, sans le moins  
du monde regretter le départ de PM alias pmtedforum!)