

## « les cahiers du btp n°119 » Faute grave et faute lourde : mythes et réalité

Les expressions « faute grave » et « faute lourde » sont d'usage fréquent dans les entreprises. Chacun croit savoir ce que recouvrent ces notions. En réalité, nombre d'idées (mal) reçues circulent à leur sujet. Décryptage.

### **Faute lourde : nuire à l'employeur**

La faute lourde est souvent présentée comme une faute « super grave ». Or, c'est une... grave erreur ! La faute lourde se caractérise seulement (en dehors d'un mouvement de grève et aux hypothèses de violence, détérioration de matériels, séquestrations, atteinte à la liberté du travail) par l'intention de nuire du salarié à l'employeur. Et ce quelles que soient les conséquences du comportement fautif pour l'entreprise.

Par exemple, le vol d'une très grosse somme d'argent appartenant à l'employeur n'est pas une faute lourde, même si elle lui cause importante nuisance. En volant cet argent, le salarié a eu l'intention de s'enrichir et non pas celle de nuire à l'employeur. De même un abus de confiance au préjudice de l'employeur et une tentative d'enrichissement personnel, au détriment de la société, ne constituent pas une faute lourde, pas plus que les dérives financières du salarié.

En revanche, le fait pour un informaticien d'injecter un virus dans le système informatique de l'entreprise, pour en paralyser le fonctionnement, constitue bien une faute. La faute lourde est donc une faute d'un autre type, qui suppose la volonté du salarié de porter préjudice à l'employeur. Il n'y a heureusement que peu de véritables fautes lourdes. Le plus souvent, la faute lourde dont se prévaut l'employeur n'est qu'une faute grave mal qualifiée.

### **La faute grave : trois effets**

La faute grave est celle qui suppose le départ immédiat du salarié. Par sa gravité ou sa nature, le comportement du salarié exclut qu'il puisse être maintenu à son poste pendant le temps du préavis (voire pendant la procédure de licenciement, d'où le prononcé d'une mise à pied conservatoire pour éloigner, sans délai, le salarié de l'entreprise). On comprend ainsi que la faute grave invoquée par l'employeur à l'appui du licenciement se voit "disqualifiée" par le juge lorsque le salarié a effectué son préavis. Faute grave et préavis sont totalement incompatibles.

Et voilà le premier effet légal de la faute grave : le salarié est privé de son droit à préavis (et de toute indemnité compensatrice de préavis). Il en est un second : le salarié perd son droit à indemnité de licenciement. Enfin, le troisième effet est que l'employeur est en droit d'engager la responsabilité civile du salarié, c'est-à-dire de lui réclamer des dommages et intérêts réparant le préjudice causé par son comportement fautif.

Et, jusqu'il y a peu, la faute lourde produisait une dernière conséquence : le salarié licencié pour faute lourde perdait son droit à indemnité compensatrice de congés payés correspondant à la période pendant laquelle son contrat a été rompu. Un effet récemment jugé contraire à la Constitution et au principe d'égalité par le Conseil constitutionnel dans une importante décision du 2 mars 2016.

La faute lourde est donc désormais sans effet sur le droit à indemnité compensatrice de congés payés. Dernier mythe, profondément ancré dans les têtes et à faire tomber : que la faute soit grave ou lourde, le salarié conserve toujours son droit à allocation-chômage.