



Réagir à l'infraction pénale commise par un salarié



Isabelle AYACHE-REVAH
Avocat associé
Raphaël Avocats
www.raphael-avocats.com



Olivia du JONCHAY
Avocat à la Cour, of counsel
Raphaël Avocats
www.raphael-avocats.com

Les DRH peuvent un jour être confrontés à la mise en cause de l'un de leurs salariés dans le cadre d'une infraction pénale.

Si bon nombre d'entre eux souhaitent alors se séparer définitivement de l'intéressé, un licenciement n'est pas pour autant toujours possible.

Il est impératif en la matière de distinguer selon que l'infraction a été commise dans le cadre de la vie personnelle ou à l'occasion du travail.

INFRACTION COMMISE DANS LE CADRE DE LA VIE PERSONNELLE

Principe : interdiction de licencier

Un fait tiré de la vie personnelle, étranger à l'exécution du contrat de travail, quand bien même serait-il

Tout sauf un cas d'école, le comportement délictueux d'un salarié doit être appréhendé avec vigilance, dans un domaine où l'entreprise doit bien souvent jongler entre les règles disciplinaires et les décisions des juridictions pénales, sous le regard du juge prud'homal.

constitutif d'une infraction pénale, ne peut en principe pas avoir d'incidence sur la relation contractuelle de travail entre le salarié et son entreprise.

Le DRH qui sanctionne ou *a fortiori* licencie un salarié pour ce seul motif s'expose à ce que la sanction

soit annulée ou le licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse ⁽¹⁾. En outre, si les faits invoqués ne sont pas publics, le salarié pourrait sans doute avec succès reprocher une violation de la liberté fondamentale du respect au droit de sa vie privée et obtenir à ce titre des dommages-intérêts supplémentaires.

Exceptions

Deux tempéraments sont cependant apportés à cette règle.

(1) Cass. soc., 29 sept. 2014, n° 13-13.344.



Désorganisation de l'entreprise

Si l'infraction pénale commise dans le cadre de la vie privée entraîne un **trouble objectif caractérisé dans l'entreprise**, le DRH peut mettre en œuvre une procédure de licenciement ⁽²⁾.

Des faits commis en dehors du lieu et du temps de travail peuvent en effet, compte tenu de leur gravité et de leur impact sur les autres salariés ou de l'atteinte qu'ils portent à la réputation de l'entreprise, caractériser un tel trouble et conduire au licenciement du salarié.

Tel est par exemple le cas lorsque la condamnation pénale du salarié, reconnu coupable de viol sur une enfant dont la mère était également salariée de la société, a suscité une vive émotion au sein de l'entreprise, entraînant la mise en place d'une cellule psychologique pour assurer un soutien des salariés, ainsi que l'obligation pour l'employeur d'intervenir à de multiples reprises pour prévenir la propagation de rumeurs sur le sujet ⁽³⁾.

Remarque

Un tel licenciement est prononcé pour une cause réelle et sérieuse, et n'est pas disciplinaire. Le salarié peut donc prétendre au bénéfice de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Les DRH sont souvent confrontés à des situations moins dramatiques. Il en va ainsi du retrait de permis de conduire d'un collaborateur ou encore de la suppression d'une habilitation particulière. Une distinction doit alors être faite selon que ce permis ou cette habilitation est en lien direct avec l'objet du contrat, ou s'il n'est qu'un moyen parmi d'autres d'exécution de la prestation de travail.

Dans la première hypothèse (exemple du salarié chauffeur-livreur, ou du salarié travaillant sur une zone aéroportuaire exigeant la délivrance d'un titre d'accès par l'autorité préfectorale), le licenciement pourra être prononcé en raison de l'**impossibilité pour le salarié d'exécuter ses fonctions**, mais sans que l'employeur puisse considérer qu'il s'agit d'une faute ⁽⁴⁾.

(2) Cass. soc., 16 sept. 2009, n° 08-41.837.

(3) Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-11.247.

(4) Cass. soc., 5 févr. 2014, n° 12.28.897 ; Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-14-157.

En revanche, s'il n'est pas indispensable en soi à l'exécution du contrat de travail, le DRH ne peut pas licencier le salarié pour ce seul motif ⁽⁵⁾. Il doit pouvoir démontrer en quoi le retrait du permis ou de l'habilitation ne permet plus au salarié d'exécuter son contrat de travail : affectation impossible sur un poste sédentaire ou sur un poste ne nécessitant pas d'habilitation, absence de transport en commun, impossibilité d'adjoindre au salarié un collègue disposant du permis ou de l'habilitation, refus du salarié d'être placé en congé sans solde durant le temps de la suspension...

Manquement à une obligation contractuelle

Si le fait tiré de la vie personnelle constitue en outre un **manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail**, le DRH peut le licencier.

Tel est le cas lorsque l'infraction caractérise une violation à l'obligation de loyauté envers l'entreprise ⁽⁶⁾, ou à l'obligation de probité inhérente au contrat de travail ⁽⁷⁾.

Remarque

Les licenciements sont alors prononcés à titre disciplinaire et excluent le versement au salarié de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Réactions aux suites données à l'infraction par les autorités pénales

Incarcération du salarié

S'il est incarcéré, le collaborateur est normalement tenu d'avertir l'entreprise de son indisponibilité.

Ce délai est souvent fixé à 48 heures par les règlements intérieurs. Le salarié ne peut pas être licencié s'il procède à cette information. Son contrat de travail est alors suspendu.

(5) Cass. soc., 18 janv. 2012, n° 10-30.677.

(6) Cass. soc., 5 févr. 2014, n° 12-28.255 : menace à un client de l'entreprise de révéler publiquement des données professionnelles et confidentielles recueillies au cours de l'exécution du contrat de travail ; Cass. soc., 6 oct. 2015, n° 14-16.627 : abus de confiance du délégué commercial d'un magasin d'optique qui vend sur une brocante un stock de lunettes provenant de retours de commandes passées auprès d'opticiens.

(7) Cass. soc., 8 nov. 2011, n° 10-23.593 : chargé de mission dans un centre de jeunesse détenant dans son logement privé des photos pédopornographiques.



Le fait qu'il ne se manifeste pas ne suffit pas à caractériser une faute si l'entreprise a été en réalité informée par un autre moyen : appel du conjoint, d'un parent, d'un ami, de l'administration pénitentiaire ⁽⁸⁾...

Bien que quelques juridictions aient admis qu'un licenciement pour faute pouvait être prononcé si le salarié n'avait pas prévenu sa hiérarchie, ni directement, ni indirectement ⁽⁹⁾, la Cour de cassation exige quant à elle que le défaut d'information par le salarié lui-même ait entraîné une désorganisation du fonctionnement de l'entreprise ⁽¹⁰⁾. Le DRH peut également justifier le licenciement par l'obligation de remplacer définitivement le salarié ⁽¹¹⁾.

Outre le défaut d'information, le prévenu peut être également licencié pour faute grave lorsqu'il cache ou trompe son employeur sur les raisons réelles de son indisponibilité ⁽¹²⁾.

Placement sous contrôle judiciaire

Le DRH ne peut pas licencier un salarié au seul motif qu'il a été placé sous contrôle judiciaire.

Mais si cette mesure l'empêche d'exécuter ses fonctions, et qu'il est impossible de l'affecter à un autre poste, ou que cette situation désorganise gravement l'activité, il peut alors licencier l'intéressé ⁽¹³⁾.

Absence à l'issue de l'incarcération ou du contrôle judiciaire

Si l'entreprise en est informée, il est bien entendu conseillé au DRH d'adresser une mise en demeure au salarié par voie recommandée, avant d'engager une procédure de licenciement pour abandon de poste (faute grave).

Mais si l'entreprise n'a pas été informée de la mainlevée du contrôle judiciaire ou de l'élargissement du salarié, et que celui-ci exerce une activité auprès

d'un autre employeur, la Cour de cassation considère qu'il y a eu de la part du salarié une volonté claire et non équivoque de démissionner ⁽¹⁴⁾.

INFRACTION COMMISE PENDANT LE TEMPS TRAVAIL

En cas d'infraction pénale commise par un collaborateur pendant son temps de travail, le DRH recouvre le plein exercice de son pouvoir disciplinaire. Ses marges de manœuvre varieront selon que le salarié est ou non incarcéré, et en fonction du sort réservé à ce dernier par la juridiction pénale. Passage en revue, sous forme de questions/réponses, sur ce qu'il est possible et souhaitable de faire, avant la présentation d'un cas pratique emblématique.

Quel est le délai pour sanctionner le salarié ?

En principe, l'engagement de poursuites disciplinaires doit avoir lieu dans un délai de deux mois à compter du jour où l'entreprise a eu connaissance des faits fautifs ⁽¹⁵⁾. La sanction doit quant à elle être notifiée dans un délai d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable ⁽¹⁶⁾.

Ces délais peuvent s'avérer particulièrement courts lorsqu'une infraction pénale a été commise. En particulier, il convient de garder à l'esprit que le délai d'un mois entre l'entretien préalable et la notification de la sanction a un caractère impératif. Son non-respect rend le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Or, si après avoir fixé la date de l'entretien préalable le DRH découvre de nouveaux faits ou se rend compte que des investigations supplémentaires seront nécessaires, il ne lui sert à rien de retarder l'entretien préalable. Seule la date initiale fait courir le délai de notification de la sanction ou *a fortiori* de la rupture (sauf cas de demande de report par le salarié ou de l'impossibilité pour celui-ci de se présenter au premier entretien) ⁽¹⁷⁾. Il disposera alors d'un temps trop court pour rassembler des éléments lui permettant de justifier le licenciement.

Lorsque les circonstances le permettent, il est conseillé de faire usage du second alinéa de l'article

(8) CA Lyon, ch. soc. C, 30 mai 2014, n° 13/06424.

(9) CA Besançon, ch. soc., 11 sept. 2015, n° 14/02403.

(10) Cass. soc., 22 sept. 2015, n° 14-15.293 ; Cass. soc., 20 mai 2015, n° 14-10.270.

(11) CA Chambéry, ch. soc., 15 avr. 2014, n° 13/01644.

(12) Cass. soc., 20 juill. 1989, n° 86-45.581 : salarié prétextant avoir été soumis à des tests de présélection militaire, alors qu'il se livrait à une agression sexuelle entraînant son arrestation et sa mise en détention provisoire ; Cass. soc., 31 mars 1993, n° 89-43.367 : salarié dissimulant à son employeur les motifs de son arrestation pour escroquerie, recel, banqueroute simple et frauduleuse, faux et corruption et faisant téléphoner à sa direction pour expliquer son absence par une blessure accidentelle du pied.

(13) CA Chambéry, ch. soc., 28 juin 2012, n° 11/02453.

(14) Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-21.639.

(15) C. trav., art. L. 1332-4.

(16) C. trav., art. L. 1332-2.

(17) Cass. soc., 23 janv. 2013, n° 11-22.724.



L. 1332-4 du Code du travail, selon lequel les poursuites pénales ont un effet interruptif sur la prescription de deux mois, et ce jusqu'à la décision définitive de la juridiction pénale statuant sur l'action publique, lorsque l'entreprise est partie à la procédure, ou jusqu'au jour où elle a pris connaissance de la décision si elle n'est pas partie à la procédure pénale ⁽¹⁸⁾.

Quelle est la situation du salarié avant le procès pénal ?

Si le **salarié est incarcéré**, son contrat de travail est suspendu et il n'est donc pas rémunéré. Il en est de même s'il est placé sous contrôle judiciaire avec interdiction de toute relation avec son employeur et le personnel.

Remarque

Si le salarié est en arrêt-maladie pendant cette période de suspension, il ne peut pas prétendre au maintien de salaire versé à ce titre ⁽¹⁹⁾.

Si le **salarié est libre**, deux solutions s'offrent au DRH.

Il peut décider **d'attendre simplement l'issue du procès-pénal sans écarter l'intéressé de l'entreprise**. Mais il est alors tenu de poursuivre l'exécution normale du contrat de travail.

Une telle obligation peut s'avérer délicate s'il faut parallèlement assurer la sécurité d'autres salariés à l'égard desquels l'infraction pénale a pu être commise. Le DRH peut-il alors à titre conservatoire modifier l'affectation du salarié ? Bien qu'un arrêt relativement ancien l'ait admis ⁽²⁰⁾, une telle solution n'est pas, selon nous, envisageable dès lors que la nouvelle affectation constitue une modification du contrat de travail de l'intéressé que ce dernier peut refuser. Dans l'arrêt d'espèce rendu par la Cour de cassation, le salarié n'avait pas reproché à son employeur la modification unilatérale du contrat de travail. La décision aurait sans doute été différente s'il avait soulevé ce moyen. Nous conseillons plutôt au DRH qui souhaite laisser au salarié la possibilité de travailler de lui proposer une alternative : soit il accepte la modification temporaire dans l'attente de

la décision à intervenir, soit il est mis à pied à titre conservatoire.

Dans ce second cas le salarié sera privé de rémunération, pendant plusieurs semaines, voire plusieurs mois, sans pouvoir pour autant s'inscrire à Pôle emploi. C'est pourquoi la Cour de cassation la subordonne à plusieurs conditions :

- il faut tout d'abord que les poursuites pénales aient été engagées dans le délai de deux mois après que le DRH a eu connaissance des faits poursuivis. Il n'appartient pas nécessairement à ce dernier d'être à l'origine de ces poursuites. Si une action publique a été engagée, il n'est pas tenu de se constituer partie civile (et parfois, il ne le peut pas, en raison de l'absence de préjudice direct). Le DRH ne peut pas se prévaloir d'une simple plainte pour justifier le retard dans la mise en œuvre de la procédure disciplinaire. Il doit justifier d'une plainte avec constitution de partie civile ou d'une citation directe ou de l'existence d'un réquisitoire introductif ⁽²¹⁾ ;
- il faut ensuite qu'il y ait identité de motif entre les poursuites pénales et la procédure disciplinaire qui sera par la suite engagée ;
- il faut enfin que la mise à pied soit indispensable au regard des faits reprochés ⁽²²⁾.

Faut-il attendre la décision de la juridiction pénale pour sanctionner le salarié ?

Non. Le DRH n'est bien sûr pas tenu d'attendre la décision de la juridiction pénale pour mettre en œuvre une sanction. Même si le salarié bénéficie de la présomption d'innocence pendant le déroulement de l'enquête, le DRH peut lui notifier son licenciement si les pièces du dossier lui permettent de prendre une décision en connaissance de cause ⁽²³⁾. Mais il doit alors fonder sa décision sur des manquements précis. Il ne peut pas uniquement se prévaloir de l'incarcération ou de la mise en examen du salarié ⁽²⁴⁾, pas plus que de son interpellation sur son lieu de travail et de son placement en garde à vue ⁽²⁵⁾, et ce même si des clients ont assisté à l'interpellation et

(18) Cass. soc., 15 juin 2010, n° 08-45.243.

(19) Cass. soc., 31 mai 2012, n° 10-16.810.

(20) Cass. soc., 20 déc. 2006, n° 04-46.051.

(21) CA Rouen, ch. soc., 19 mai 2015, n° 13/06501.

(22) Cass. soc., 4 déc. 2012, n° 11-27.508.

(23) Cass. soc., 26 janv. 2012, n° 11-10.479.

(24) Cass. soc., 29 sept. 2014, n° 13-1.661.

(25) CA Aix-en-Provence, ch. 9 A, 8 janv. 2016, n° 2016/11.



ont affirmé que ce fait pourrait mettre en péril leurs relations commerciales avec l'employeur ⁽²⁶⁾.

Remarque

En revanche, si le salarié a dissimulé sa mise en examen alors que celle-ci était en rapport avec ses fonctions professionnelles et de nature à en affecter le bon exercice, le DRH peut le licencier en raison d'un manquement à ses obligations professionnelles ⁽²⁷⁾.

Si les **faits invoqués à l'appui du licenciement différent de ceux poursuivis** en tout ou partie (en particulier si des griefs supplémentaires figurent dans la notification du licenciement), la juridiction prud'homale ne peut pas se prévaloir de la décision de relaxe du juge pénal pour considérer que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. Elle doit se prononcer indépendamment de cette relaxe sur les griefs distincts visés dans le courrier de licenciement ⁽²⁸⁾.

Mais si les **faits invoqués à l'appui du licenciement sont identiques à ceux faisant l'objet des poursuites pénales**, la décision du juge pénal a autorité de la chose jugée et s'impose donc au juge prud'homal.

Si la juridiction répressive relaxe le salarié, le licenciement prononcé pour les mêmes faits sera *de facto* considéré sans cause réelle et sérieuse ⁽²⁹⁾.

Exemple

Les juridictions répressives ne sanctionnent la conduite d'un véhicule sous l'emprise de stupéfiants que si une présence de substance supérieure à 1 nanogramme par millilitre de sang est constatée dans le sang. Le salarié chauffeur poids-lourd relaxé en raison d'une consommation moindre ne peut pas être sanctionné par son employeur pour conduite d'un véhicule de la société sous l'emprise de stupéfiants ⁽³⁰⁾.

En revanche, si la juridiction répressive entre en voie de condamnation, l'autorité de la chose jugée au pénal lie le juge civil qui ne peut pas contredire directement ce qui a été nécessairement et certai-

nement décidé. La juridiction prud'homale est donc tenue de retenir comme établis les faits objet de la prévention.

Cependant, indépendamment de la condamnation pénale, la juridiction prud'homale conserve son pouvoir d'appréciation et peut écarter la qualification de faute grave ou lourde. Le respect du principe de l'autorité de la chose jugée n'interdit pas au juge prud'homal d'apprécier la gravité de la faute au regard de l'exécution du contrat de travail. Il peut alors décider, compte tenu de l'ancienneté du salarié, de la modicité du produit du vol, de la satisfaction de ses supérieurs quant à la qualité de son travail, et malgré la condamnation par la juridiction pénale de l'intéressé pour vol, que son licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, mais pas sur une faute grave ⁽³¹⁾.

Quelles sont les conséquences de la décision pénale sur la mise à pied conservatoire prononcée dans l'attente du jugement ?

Nous avons vu que la décision du juge pénal a autorité de la chose jugée et s'impose donc au juge prud'homal.

Si le salarié est relaxé des faits ayant conduit à la mise à pied conservatoire, celle-ci devra être rémunérée et le salarié devra être immédiatement réintégré.

Si l'intéressé est condamné, le conseil de prud'hommes retrouve compétence pour apprécier la gravité de ses agissements. Il peut estimer que la faute grave ou lourde est avérée. Dans ce cas, la mise à pied conservatoire n'a pas à être rémunérée. En revanche, s'il estime que le licenciement ne repose que sur une simple cause réelle et sérieuse ⁽³²⁾, la mise à pied conservatoire devra être rémunérée.

Remarque

Les classements sans suite ou ordonnances de non-lieu sont dépourvues de toute autorité et ne lient donc pas le juge prud'homal.

⁽²⁶⁾ CA Aix-en-Provence, ch. 9 C, 18 déc. 2015, n° 2015/623.

⁽²⁷⁾ Cass. soc., 29 sept. 2014, n° 13-13.661.

⁽²⁸⁾ Cass. soc., 16 déc. 2015, n° 14-15.690.

⁽²⁹⁾ Cass. soc., 7 mai 2014, n° 13-14.465 et Cass. soc., 18 févr. 2016, n° 14-23.468.

⁽³⁰⁾ CA Reims, ch. soc., 3 févr. 2016, n° 15/00446.

⁽³¹⁾ Cass. soc., 3 mars 2004, n° 02-41.583 ; CA Besançon, ch. soc., 27 juin 2014, n° 13/00062 ; CA Dijon, ch. soc., 12 nov. 2015, n° 14/00223.

⁽³²⁾ CA Dijon, ch. soc., 12 nov. 2015, préc.



Qu'implique la mise en cause pénale du salarié au titre de son activité professionnelle ?

S'appuyant sur l'article 1135 du Code civil, la Cour de cassation a posé une obligation de protection juridique du salarié par l'entreprise pour assurer sa défense dans un contentieux pénal dont l'objet est lié à l'exercice de ses fonctions (prise en charge des honoraires d'avocat, et autres frais exposés dans le cadre de la procédure pénale) ⁽³³⁾.

Cette obligation est limitée aux actes de bonne foi commis par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise.

En cas d'infraction pénale intentionnelle, sans instruction avérée de celle-ci, et sans qu'il soit démontré qu'informée elle l'ait cautionnée, la jurisprudence considère que l'entreprise n'a pas à assurer la charge financière de la défense du salarié ⁽³⁴⁾.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié a été reconnu coupable d'une infraction commise et condamné à ce titre à indemniser la victime, il ne peut pas exercer un recours contre son entreprise au titre de la protection juridique pour lui demander de prendre en charge l'indemnisation ⁽³⁵⁾.

La condamnation du salarié emporte-t-elle des conséquences sur la responsabilité civile de l'entreprise ?

L'employeur est civilement responsable des dommages causés par l'un de ses salariés dans l'exercice de ses fonctions.

Il peut être condamné à indemniser la victime de l'infraction pénale commise par son collaborateur, dès lors que celui-ci a agi pendant le temps et à l'occasion du travail confié avec les moyens mis à sa disposition ⁽³⁶⁾, alors même qu'il était totalement ignorant de ses agissements, et qu'il ne lui avait évidemment donné aucune instruction dans ce sens.

Il suffit que la victime puisse prouver que le salarié a trouvé dans son emploi l'occasion et les moyens de commettre la faute ⁽³⁷⁾.

(33) Cass. soc., 18 oct. 2006, n° 04-48.612.

(34) CA Douai, ch. prud'h., 30 sept. 2009, n° 08/03649.

(35) Cass. soc., 2 déc. 2015, n° 14-20.300.

(36) Cass. crim., 19 juin 2012, n° 11-82437.

(37) Cass. 2^e civ., 21 mai 2015, n° 14-14.873.

Si un salarié profite de ses fonctions pour réaliser une escroquerie, l'employeur sera condamné à indemniser les victimes ⁽³⁸⁾. Il en va de même s'agissant des personnes abusées par un salarié qui s'est rendu coupable d'agressions sexuelles commises sur son lieu de travail et pendant son temps de travail ⁽³⁹⁾.

L'employeur ne peut se voir exonéré de sa responsabilité que si le salarié a agi en dehors de ses fonctions, sans autorisation et à des fins étrangères à ses attributions ⁽⁴⁰⁾. Tel sera le cas lorsqu'il est prouvé que le salarié a rencontré la victime en dehors de l'exercice de ses fonctions et hors temps de travail et qu'il n'a pas utilisé les outils de l'entreprise pour commettre l'infraction visée ⁽⁴¹⁾. Certaines juridictions civiles utilisent ainsi la notion de faute détachable des fonctions comme pour les agents de service public ⁽⁴²⁾, pour caractériser l'action commise à des fins privées, en dehors des horaires de travail et sans autorisation ⁽⁴³⁾.

Quelles sont les situations permettant de réclamer des dommages-intérêts au salarié ?

Entreprise non partie au procès pénal

Si l'entreprise n'est pas partie à une action pénale, elle ne peut mettre en cause la responsabilité civile du salarié pour des faits commis à l'occasion de l'exécution du contrat de travail que devant la juridiction prud'homale.

En effet, le conseil de prud'hommes est exclusivement compétent pour connaître des litiges individuels nés à l'occasion de l'exécution d'un contrat de travail ou à l'occasion du travail ⁽⁴⁴⁾.

Devant les juridictions prud'homales, le principe est que le salarié n'engage pas sa responsabilité civile envers son entreprise, sauf faute lourde.

Cette dernière est caractérisée par l'intention de nuire, c'est-à-dire **la volonté du salarié de lui porter préjudice** dans la commission du fait fautif. Cette

(38) Cass. 2^e civ., 16 avr. 2015, n° 14-14.573.

(39) Cass. 2^e civ., 17 mars 2011, n° 10-14.468.

(40) Cass. crim., 28 mai 2013, n° 11-88.009 ; Cass. 2^e civ., 21 mai 2015, préc.

(41) Cass. 2^e civ., 13 sept. 2012, n° 11-25.786.

(42) Cass. crim., 9 sept. 2015, n° 14-83.275.

(43) CA Bourges, ch. civ., 30 juin 2011, n° 11/00269.

(44) C. trav., art. L. 1411-1 et L. 1411-4 ; CA Versailles, 14^e ch., 29 oct. 2015, n° 14/08889.



intention ne résulte pas de la seule commission d'un acte qui lui soit préjudiciable, quand bien même il s'agirait d'un vol important ⁽⁴⁵⁾. Il faut donc aussi sonder « son cœur ».

Remarque

L'entreprise peut toutefois être admise à réclamer le remboursement de sommes détournées par le salarié, sur le fondement de l'exécution d'une obligation contractuelle (restitution des sommes encaissées pour le compte de l'employeur).

Entreprise partie au procès pénal

Devant les juridictions pénales, lorsque l'entreprise s'est constituée partie civile et que sa qualité de victime est reconnue, la faute civile est appréciée indépendamment des règles applicables en matière de droit du travail. Dès lors que le salarié a commis des fautes intentionnelles qui ont reçu une qualification pénale, il engage sa responsabilité civile et la victime-employeur a droit à la réparation de son préjudice ⁽⁴⁶⁾.

Il convient de noter cependant que, depuis l'arrêt *Kerviel* du 19 mars 2014 ⁽⁴⁷⁾, la faute de la victime peut atténuer son droit à réparation. Auparavant, le caractère intentionnel de l'infraction s'opposait, selon la Cour de cassation, à la prise en compte d'une quelconque faute de la victime. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. Si la faute de la partie civile a concouru à la réalisation de son préjudice, son indemnisation sera diminuée d'autant ⁽⁴⁸⁾. L'imprudence de la victime peut notamment être retenue pour conduire à un partage des responsabilités ⁽⁴⁹⁾.

Le salarié auteur de l'infraction peut donc demander à la juridiction saisie de rechercher s'il existe une éventuelle faute de l'entreprise ayant contribué à la survenance du dommage et de nature à limiter son droit à indemnisation. Si la Cour estime que cette faute n'est pas caractérisée, le salarié peut être condamné à indemniser son entreprise de toutes les fautes non couvertes par la prescription (ou par une relaxe) ⁽⁵⁰⁾.

Choix à opérer

La direction doit opérer un choix entre une demande d'indemnisation devant la juridiction civile, c'est-à-dire les prud'hommes, ou devant la juridiction pénale. En effet, l'article 5 du Code de procédure pénale interdit à la partie qui a exercé son action devant le juge civil de la porter devant la juridiction répressive, à moins que celle-ci ait été saisie par le Ministère public avant qu'un jugement sur le fond soit rendu par la juridiction civile. Une telle règle est logique. L'entreprise ne peut être indemnisée deux fois du même préjudice. L'introduction d'une instance devant la juridiction prud'homale n'empêche toutefois pas la direction de se porter partie civile dans l'instance pénale, à condition qu'elle ne demande que l'indemnisation de ses frais irrépétibles sur le fondement de l'article 475 du Code de procédure pénale ⁽⁵¹⁾.

Engagement de la responsabilité délictuelle

Si les faits ont été commis par le salarié en dehors de ses fonctions, sans autorisation et à des fins étrangères à ses attributions, et que le dommage causé ne résulte pas de l'inexécution d'une obligation contractuelle, la direction peut engager devant une juridiction civile de droit commun la responsabilité délictuelle du salarié. Là encore, les juges utilisent alors la notion de faute personnelle parfaitement détachable de l'exécution du contrat de travail ⁽⁵²⁾.

Illustration : l'accident de la circulation causé par un salarié dans l'exercice de ses fonctions

Le salarié reconnu **pénalement responsable** d'une infraction au Code de la route engage sa responsabilité personnelle ⁽⁵³⁾. Mais le paiement des amendes pourra être mis en totalité ou en partie à la charge de l'entreprise citée à l'audience, selon les circonstances de fait et les conditions de travail du salarié ⁽⁵⁴⁾.

En ce qui concerne la **responsabilité civile**, et en application du principe général de responsabilité

(45) Cass. soc., 22 oct. 2015, n° 14-11.291 ; Cass. soc., 22 oct. 2015, n° 14-11.801.

(46) Cass. crim., 17 févr. 2016, n° 14-85.934.

(47) Cass. crim., 19 mars 2014, n° 12-87.416.

(48) Cass. crim., 25 juin 2014, n° 13-84.450.

(49) Cass. crim., 23 sept. 2014, n° 13-83.357.

(50) Cass. crim., 17 févr. 2016, préc.

(51) CA Pau, ch. soc., 23 avr. 2015, n° 13/01057.

(52) CA Nîmes, 2^e ch. civ. A, 22 sept. 2009, n° 08/05450 ; CA Caen, 2^e ch. soc., 17 mai 2013, n° 11/01046 ; CA Lyon, ch. 6, 10 mars 2016, n° 15/09164.

(53) C. route, art. L. 121-1.

(54) C. route, art. L. 121-1.



des commettants du fait de leurs préposés ⁽⁵⁵⁾, l'entreprise est comptable des dommages civils qui sont dus aux tiers victimes et/ou à leur famille. Ces indemnités peuvent toutefois être minorés, voire annulés si une victime a commis une faute : « *La faute commise par le conducteur du véhicule terrestre à moteur a pour effet de limiter ou d'exclure l'indemnisation des dommages qu'il a subis ; la faute commise par la victime a pour effet de limiter ou d'exclure l'indemnisation des dommages aux biens qu'elle a subis* » ⁽⁵⁶⁾.

S'il est également victime, le salarié conducteur pourra lui aussi engager la **responsabilité civile de droit commun de son entreprise**, s'il démontre que celle-ci a commis une faute ayant entraîné le dommage (par exemple en lui ayant imposé une charge de travail trop élevée, le contraignant à prendre la route après son horaire habituel de travail).

Si le salarié conduisait un véhicule de service ou de fonction, l'entreprise ne peut, sauf exception, obtenir aucune indemnisation pour les dommages causés à son véhicule. En effet, « *lorsque le conducteur d'un véhicule terrestre à moteur n'en est pas le propriétaire, la faute de ce conducteur peut être opposée au propriétaire pour l'indemnisation des dommages causés à son véhicule. Le propriétaire dispose d'un recours contre le conducteur* » ⁽⁵⁷⁾. Pour que l'entreprise, propriétaire du véhicule puisse se retourner contre son salarié, il faudrait que celui-ci ait commis

une faute lourde, c'est-à-dire qu'il ait eu l'intention de lui nuire, ce qui paraît presque impossible en matière d'accident de la circulation.

Le salarié **ne peut pas être sanctionné pour la seule survenance de l'accident**. Ni la faute de conduite éventuellement commise, ni le défaut de maîtrise, ni le préjudice découlant pour l'entreprise de la mise à l'épave du véhicule, ne permettent de fonder un licenciement pour faute grave, voire même un licenciement pour cause réelle et sérieuse ⁽⁵⁸⁾, sauf à pouvoir démontrer de manière certaine une conduite délibérément dangereuse ⁽⁵⁹⁾.

Ce n'est que si le salarié a commis une faute indépendante de la qualité de sa conduite qu'il pourra être sanctionné. Il a été jugé en ce sens dans les circonstances suivantes :

- d'utilisation du véhicule sans autorisation et à l'insu de sa hiérarchie, de responsabilité totale dans l'accident ayant blessé gravement un tiers et de dissimulation de l'accident pendant plusieurs semaines ⁽⁶⁰⁾ ;
- en cas état d'imprégnation alcoolique pendant ses heures de travail, au volant du véhicule de l'entreprise ⁽⁶¹⁾ ;
- ou encore si les fonctions du salarié consistent précisément en la conduite de véhicule et qu'il a déjà reçu des avertissements pour des faits similaires ⁽⁶²⁾. ◆

(55) C. civ., art. 1384, al. 5.

(56) C. route, art. L. 122-1 ; CA Metz, 1^{er} ch., 2 juill. 2015, n° 12/02645.

(57) L. n° 85-677, 5 juill. 1985, tendant à l'amélioration de la situation des victimes d'accidents de la circulation et à l'accélération des procédures d'indemnisation, art. 56.

(58) CA Pau, ch. soc., 6 nov. 2014, n° 12/03403.

(59) CA Riom, 4^e ch. civ., 5 mars 2013, n° 11/01501.

(60) CA Douai, ch. prud'hom., 30 janv. 2015, n° 14/01661.

(61) CA Besançon, ch. soc., 3 févr. 2015, n° 13/01076.

(62) CA Reims, ch. soc., 4 mars 2015, n° 14/00012.