



Un salarié commet une faute : qualifier la faute lourde

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- Dernière vérification de la fiche : 14/06/2019
- Dernière mise à jour de la fiche : 14/06/2019

Un de vos salariés rentre de déjeuner tardivement et vous constatez qu'il est en état d'ébriété. Ce n'est pas la première fois que vous constatez un comportement déplacé de lui et, malgré vos précédentes interventions, rien ne change. Vous envisagez de vous séparer de ce salarié, coupable de ce que vous estimez être une faute lourde. Mais est-ce la bonne qualification ?

Faute lourde : qu'est-ce que c'est ?

Définition. La faute lourde ne peut être retenue que dans l'hypothèse où le salarié a réellement eu l'intention de vous nuire ou de nuire à l'entreprise, cette intention devant être déterminante, ce qui explique qu'elle est rarement mise en œuvre en pratique : elle ne résulte pas de la seule constatation d'un acte préjudiciable à l'entreprise.

L'intérêt de la qualification...

{ABONNEZ-VOUS}

Faute lourde : exemples pratiques

Une difficulté. La qualification de faute lourde ayant d'importantes conséquences, elle est à user avec prudence, d'autant que la faute lourde repose sur un élément intentionnel... et qu'il est toujours délicat de prouver une intention. De plus, le fait de commettre des actes préjudiciables à l'entreprise (telle que des falsifications de documents) ne suffit pas à caractériser l'intention de nuire du salarié à l'entreprise.

Exemples...

{ABONNEZ-VOUS}