

## SANCTIONNER LA FAUTE INTENTIONNELLE D'UN SALARIE

Une dispute violente a eu lieu dans l'atelier et le salarié à l'origine de l'altercation a jeté à terre tout ce qui se trouvait à portée de main. Malheureusement, il a ensuite fait une chute en trébuchant sur un des objets au sol et souffre d'une fracture à la cheville. L'autre salarié n'est pas blessé. Peut-on considérer qu'il s'agit d'une faute intentionnelle et comment sanctionner ce comportement ?

### Quelle réponse apporter

En vertu de votre **obligation de sécurité renforcée**, vous êtes responsable en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il vous appartient de sanctionner les comportements fautifs dans le cadre de votre **pouvoir disciplinaire pour prévenir toute réitération**. Les actes de violence au travail ou les menaces de violence constituent en principe une **faute grave** pouvant justifier un licenciement.

La **faute grave** est une faute imputable au salarié, constituant une violation des obligations découlant de son contrat ou de sa fonction d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise et ce, même durant l'exécution de la période de préavis. Les indemnités de licenciement et compensatrices de préavis ne sont pas dues au salarié en cas de faute grave.

La **faute intentionnelle**, quant à elle, implique nécessairement l'intention délibérée de causer volontairement des blessures. La reconnaissance de la faute intentionnelle fera bénéficier à la victime d'une réparation intégrale de son préjudice.

Dans un premier temps, il est préférable que le salarié fautif quitte l'entreprise. Vous lui indiquerez donc oralement qu'il est placé en **mise à pied conservatoire** dans l'attente d'une sanction (il ne viendra donc pas travailler pendant cette période) et déclencherez la procédure disciplinaire (convocation à entretien préalable). La mise à pied conservatoire pourra aboutir à trois solutions différentes :

- la prise d'une sanction plus légère suite aux explications du salarié ;
- la transformation en mise à pied disciplinaire ;
- la prise d'une sanction plus lourde tel un licenciement.

Dans le même temps, vous devez **analyser les circonstances qui entourent les faits et interroger les témoins**. Existait-il déjà des tensions entre les salariés ? Ces derniers subissent-ils une pression importante (absences dans l'équipe, délais serrés, nouveaux matériels, etc.) ou sont-ils exposés à des conditions de travail pénibles (travail de nuit, travail posté, bruit, etc.) ? Vous a-t-on déjà rapporté des actes de violence verbale ou physique de la part du salarié ? La faute peut être atténuée si elle est un comportement isolé alors que le salarié a toujours eu une attitude correcte jusqu'alors mais il vous faut définir les raisons de ce changement afin d'éviter que la situation ne se reproduise ou qu'une mauvaise ambiance ne s'installe.

Vous devez **prendre en considération l'ancienneté du salarié et son comportement au sein de l'entreprise**. Les fonctions du salarié peuvent aggraver la faute, en revanche l'ancienneté du salarié peut l'atténuer.

*L'existence d'une faute grave a été retenue à l'encontre d'un salarié cadre ayant porté un coup au visage d'un autre salarié au cours d'une réunion de travail, les juges considérant que les cadres doivent avoir plus encore*

*que les autres salariés un comportement exemplaire. Dans le même sens, les juges ont considéré que le fait pour un responsable des ressources humaines de cautionner des méthodes de management abusives de la part d'un cadre de l'entreprise constitue une faute justifiant son licenciement. En revanche, ils ont écarté la qualification de faute inexcusable à l'encontre d'un salarié ayant eu une violente altercation avec un collègue de travail. Ils ont en effet estimé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse en raison de l'ancienneté et du comportement sans reproche du salarié.*

La **provocation**, si elle ne le justifie pas, peut toutefois expliquer le comportement du salarié. Les juges peuvent ainsi reconnaître la légitimité du licenciement prononcé par l'entreprise mais en revanche écarter la faute grave.

*Les juges ont refusé de reconnaître l'existence d'une faute grave à l'encontre d'un responsable ayant eu une altercation avec un autre salarié en raison d'une attitude grossière et provocatrice. En revanche, le fait pour un salarié, au cours d'une violente altercation, de sortir un couteau de sa poche et d'en menacer ses collègues avant d'en faire usage contre lui-même constitue une faute grave.*

Les juges analysent en fait la **proportionnalité de l'acte au regard de la provocation**. Une réaction violente, même en réponse à une provocation, peut constituer une faute grave et les juges refusent alors de prendre en compte l'ancienneté et le comportement exemplaire du salarié.

## Et ensuite ?

L'appréciation de votre responsabilité s'apprécie au regard des manquements à votre obligation de sécurité mais également des comportements des salariés en matière de santé et de sécurité. Ainsi, l'imprudence et les fautes du salarié victime peuvent justifier **l'exonération totale ou partielle** de la responsabilité de l'employeur.

La victime d'un accident du travail qui a elle-même commis une faute intentionnelle ne peut pas prétendre aux indemnités et prestations prévues par la législation du travail.

Si l'analyse des causes de l'accident et de cette manifestation de violence met en lumière l'existence de risques psychosociaux au sein de l'entreprise ou d'un service en particulier, n'attendez pas pour agir, si besoin en faisant intervenir un médiateur. Il convient également dans ce cas d'associer les membres du CSE et, le cas échéant, le référent harcèlement sexuel.

## Textes officiels

C. trav., art. [L. 4122-1](#) (obligations des travailleurs), [L.1234-1](#) à [L. 1234-8](#) (préavis), [L. 2314-1](#) (référé harcèlement sexuel au sein du CSE)

CSS, art. L. 453-1 et L. 375-1 (faute intentionnelle de la victime)

Cass. soc., 12 octobre 2000, n° 98-44.158 (violences physiques constitutives d'une faute grave)

Cass. soc., 19 janvier 2017, n° 15-24.603 (comportement agressif et insultes constitutifs d'une faute grave)

Cass. soc., 1<sup>er</sup> février 2017, n° 15-24.166 (inaptitude d'un salarié imputable au comportement du salarié)

Cass. soc., 1<sup>er</sup> mars 2017, n° 15-22.156 (conformité aux exigences légales d'une lettre de licenciement reprochant à un salarié un comportement déplacé à l'égard du personnel et un risque d'exposition à des risques psychosociaux)

Cass. soc., 8 mars 2017, n° 15-24.406 (le fait pour un responsable des ressources humaines de cautionner des méthodes de management abusives de la part d'un cadre de l'entreprise constitue une faute justifiant son licenciement)