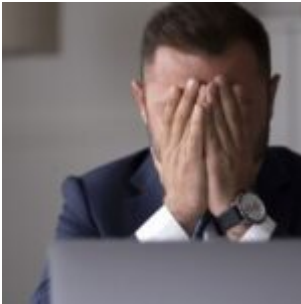


Pas de responsabilité pécuniaire du salarié sans faute lourde !



© 2025 Les Echos Publishing

Lorsqu' un salarié commet une faute dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, son employeur est en droit de prononcer une sanction disciplinaire proportionnée à la faute commise, comme un licenciement. Plus encore, la responsabilité pécuniaire du salarié peut être engagée, mais uniquement en cas de faute lourde, comme vient de le préciser la Cour de cassation.

Rappel : la faute lourde est la faute commise par le salarié avec l'intention de nuire à son employeur et de lui causer un préjudice.

Dans une affaire récente, une salariée engagée en tant que vendeuse conseil avait été licenciée pour faute grave en raison de difficultés relationnelles avec certains clients et d'autres salariés de la société, mais aussi de la « disparition » d'un paiement réalisé en espèces. La salariée avait toutefois contesté son licenciement en justice...

Saisis de l'affaire, les juges d'appel avaient estimé que les faits reprochés à la salariée constituaient bien une faute grave et ils avaient donc validé son licenciement. Mais ce n'est pas tout, ils avaient aussi condamné la salariée à rembourser à l'employeur une somme avoisinant les 6 000 €

correspondant à des réductions accordées aux clients, lesquelles étaient réservées aux salariés de la société. Des faits qui, pour l'employeur, établissaient la malhonnêteté de la salariée et constituaient une faute lourde.

Mais pour la Cour de cassation, ces faits, qui ne révélaient pas l'intention de la salariée de nuire à son employeur, ne constituaient pas une faute lourde. Et sans faute lourde, pas de responsabilité pécuniaire du salarié ! Dès lors, si le licenciement pour faute grave était bien valable, l'employeur ne pouvait pas obtenir réparation des faits commis par la salariée.

[Cassation sociale, 6 mai 2025, n° 23-13302](#)

© 2025 Les Echos Publishing