



# L'ARRET DE LA SEMAINE

**CA PARIS, 07/06/23,  
RG N° 21/03220 :  
LA VOLONTÉ DE S'ENRICHIR NE  
CARACTÉRISE PAS UNE FAUTE  
LOURDE**



## FAITS DE L'ESPECE

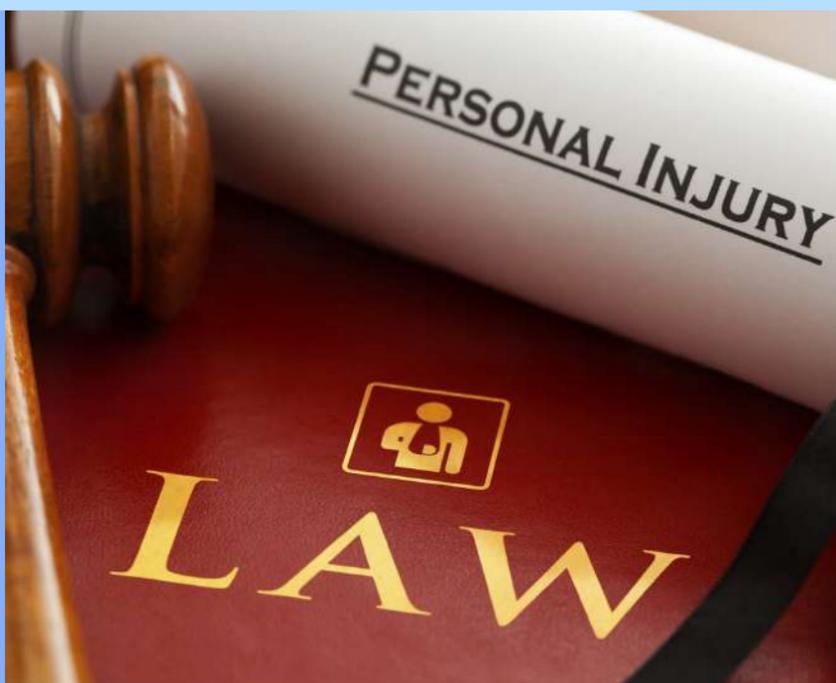
Un salarié a été engagé, le 01/04/09, en qualité de **responsable commercial**.

Le 03/01/19, il a été licencié pour **faute lourde** au motif, d'une part, qu'il aurait organisé un stratagème lui permettant de **détourner de l'argent** sous couvert de négociation d'amendes douanières inexistantes et, d'autre part, qu'il aurait utilisé les fonds de la société pour régler des **dépenses personnelles**.

## RÈGLE DE DROIT

Traditionnellement, la faute lourde est caractérisée par **l'intention de nuire** à l'employeur, laquelle implique la **volonté** du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise.

Dans cette optique, la réalité d'une faute s'apprécie à travers un **faisceau d'indices** : l'ancienneté du salarié, son passif disciplinaire, le préjudice subi par l'employeur ...



## APPLICATION AU CAS D'ESPÈCE

Après avoir rappelé la définition d'une **faute lourde**, la Cour d'appel s'intéresse aux deux griefs invoqués dans la lettre de licenciement en vue d'apprécier ou non la réalité d'une telle faute.

Sur le grief relatif à un **détournement de fonds** sous couvert de négociation d'amendes douanières inexistantes, elle note qu'entre 2015 et 2018, **18 amendes douanières** ont été réglées à l'initiative du salarié. Cependant, l'employeur n'a jamais obtenu le **moindre document justificatif** émanant de l'administration douanière.

Sur le second grief, l'employeur versait aux débats un audit interne démontrant que les fonds de la société avaient été utilisés pour régler directement des dépenses de réparation de **véhicules ne lui appartenant pas**.

Ainsi, pour la Cour, compte tenu de leur gravité intrinsèque et du niveau de responsabilité du salarié, ces griefs interdisaient son maintien dans les effectifs de l'entreprise et justifiaient son départ immédiat au titre d'une **faute grave**.

En revanche, **l'intention de nuire** à son employeur du salarié, qui ne saurait résulter du seul caractère pénalement répréhensible des faits reprochés, n'est pas suffisamment établie, ce dernier étant manifestement animé par la **volonté de s'enrichir**.



**Florent LABRUGÈRE**  
Avocat - Lyon

07 49 98 20 89  
florent.labrugere-avocat@outlook.fr