



Faute lourde et indemnité de congés payés

La privation de l'indemnité de congés payés en cas de licenciement pour faute lourde, inscrite au Code du travail a été déclarée contraire à la Constitution. Cette décision vient modifier une disposition très ancrée dans la culture licenciement et largement connue des salariés.

Exclusion de l'indemnité de congés payés en cas de faute lourde : rappels

Le régime actuel des congés payés est issu de la loi de 1936. Antérieurement à cette loi, les congés payés étaient conçus comme une récompense pour les travailleurs fidèles à l'entreprise. La loi de 1936 a promu les congés payés au rang de droit pour tous les salariés, sans effacer totalement l'idée de fidélité. L'indemnité de congés acquis était donc accordée au salarié licencié par son patron mais refusée au salarié démissionnaire. Le droit du travail a ensuite évolué, abandonnant la notion de fidélité au profit de celle de contrepartie au travail effectué. Le démissionnaire s'est vu donc accordé l'indemnité de congés payés non pris avant la rupture du contrat de travail.

Le seul cas privant le salarié de cette indemnité restait la faute lourde. Cette faute, d'une particulière gravité, contrevient gravement aux obligations essentielles de la relation de travail. Mais il ne saurait y avoir faute lourde sans une intention de nuire caractérisée par la conscience qu'a le salarié des conséquences de l'acte fautif.

Il faut cependant noter que l'exclusion de l'indemnité de congés payés en cas de faute lourde n'est pas applicable dans les entreprises tenues d'adhérer à une caisse de congés. Il s'agit des secteurs du Bâtiment et des Travaux publics, du transport, de la manutention portuaire et du spectacle. Dans ces secteurs, l'employeur délivre au salarié, quelle que soit la forme de rupture du contrat de travail, une attestation de droits à valoir auprès de la caisse de congés.

Exclusion de l'indemnité de congés payés en cas de faute lourde : contraire à la constitution

Un salarié a soulevé la question prioritaire de constitutionnalité (QPC) suivante : « L'alinéa 2 de l'article L. 3141-26 du Code du travail prévoyant que l'indemnité compensatrice du droit acquis aux congés est due sauf en cas de licenciement pour faute lourde est-il contraire à « l'article 11 » du préambule de la Constitution de 1946, disposant que la Nation garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs ? ».

Le Conseil constitutionnel n'a pas examiné la question sous l'angle posé par cette question mais s'est interrogé sur le principe d'égalité devant la loi. En effet, selon que le salarié est licencié pour faute lourde dans une entreprise affiliée à une caisse de congés ou une entreprise non affiliée, il bénéficie de l'indemnité de congés payés ou pas.

Constatant l'inégalité de traitement, le Conseil a déclaré contraires à la Constitution les mots « dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié » figurant au deuxième alinéa de l'article L. 3141-26 du Code du travail.

Le Conseil constitutionnel a assorti sa décision d'une application dès la publication.

Si les salariés et les employeurs ont intégré de longue date la privation des indemnités de congés payés en cas de faute lourde, ils risquent de ne pas s'approprier immédiatement ce changement en faveur des salariés. Il appartient donc aux représentants du personnel d'en informer largement les salariés et de veiller à sa bonne application. La décision est, en effet, applicable à :

- ✓ tout salarié licencié pour faute lourde à compter du 4 mars 2016 ;
- ✓ tout salarié licencié avant le 4 mars 2016 mais qui a déjà engagé une procédure contentieuse toujours en cours ;
- ✓ tout salarié licencié avant le 4 mars 2016 et qui engage une procédure à partir du 4 mars 2016.