

Que risque un salarié qui utilise la carte essence de son entreprise pour détourner du carburant ?

Certains salariés fraudeurs peuvent être tentés de détourner du carburant à des fins personnelles, au frais de leur employeur. Voici les sanctions qu'ils encourent.



© Julien Sarboraria

C'est la hantise des patrons. Il arrive régulièrement que des salariés détournent des biens de leur entreprise, ou des fonds de cette dernière, à des fins personnelles. Lors d'un webinar qui s'est déroulé la semaine dernière, le cabinet Voltaire Avocats, spécialisé en droit du travail, a présenté quelques illustrations de cas frauduleux rencontrés ces derniers mois. Parmi ces derniers, on retrouve le détournement [de carburants](#), qui consiste à payer de l'essence avec la carte bancaire, ou la carte essence, de l'employeur, à des fins personnelles. Par exemple pour partir en week-end ou en vacances. Le détournement de véhicules de société, c'est-à-dire l'utilisation d'une voiture par le salarié en dehors du cadre professionnel, figure également parmi les cas les plus fréquents de fraudes de salariés. Mais que risquent vraiment les salariés qui détournent de l'essence ou la voiture de l'entreprise ? Voici quelques éléments de réponse.

«Le risque principal, c'est une procédure disciplinaire qui peut être engagée contre le salarié en cas de détournement», explique l'avocat spécialisé en droit du travail **François Hubert**. Le code du travail prévoit en effet un devoir de loyauté pour le salarié envers son employeur. Concrètement, l'employeur qui prend connaissance d'un détournement de bien a la possibilité de convoquer le salarié concerné à un entretien préalable à une procédure disciplinaire. Celui-ci doit intervenir au moins cinq jours après la réception de la convocation par l'employé. A noter que l'employeur a la possibilité de prononcer une mise à pied conservatoire à l'encontre du salarié dans l'attente de l'issue de la procédure.

Des poursuites pénales possibles

Ensuite, l'employeur doit exposer les faits qui lui sont reprochés au salarié qui a détourné de l'essence ou utilisé un véhicule à des fins personnelles. A l'issue de l'entretien, il a alors la possibilité d'engager une procédure

disciplinaire avec une sanction qui peut aller du simple avertissement à la rétrogradation, la mise à pied, voire au licenciement pour les cas les plus graves. Dans ce dernier cas, l'employeur doit justifier d'une faute grave du salarié ou d'une faute lourde, rendant impossible son maintien dans l'entreprise, même pendant la durée du préavis. *«Dans le cas d'un détournement de carburant, l'intention de nuire est rarement retenue par les tribunaux car il faut prouver que le salarié fraudeur savait ce qu'il faisait, poursuit François Hubert. Or il peut répliquer qu'il a fait une erreur involontaire, par exemple en se trompant de carte au moment de payer.»*

Au-delà de la sanction disciplinaire, l'employeur a également la possibilité d'engager une procédure pénale à l'encontre du salarié, dans le but de faire reconnaître l'infraction afin d'obtenir réparation du préjudice subi. A l'issue de cette procédure, souvent longue et incertaine pour l'employeur, le procureur de la République peut décider de classer la procédure sans suite, de recourir à une mesure alternative aux poursuites, ou d'engager des poursuites pénales à l'encontre du fraudeur. *«Le risque pour l'employeur est que la plainte pénale soit classée sans suite. Dans ce cas, le salarié peut utiliser la décision de relaxe pour contester son licenciement pour faute grave», conclut François Hubert.*