



LA VIE DES ENTREPRISES

L'EXPERTISE

Salarié « fraudeur » : quels leviers d'action ?

Utilisation abusive d'une carte bancaire professionnelle pour régler des dépenses personnelles, détournement d'équipement de travail, acceptation de cadeaux de prestataires en contrepartie d'avantages indus, ou encore création d'une activité concurrente dissimulée : les comportements frauduleux de salariés peuvent recouvrir des réalités variées, mais aux conséquences souvent lourdes pour l'employeur. Face à ces agissements, ce dernier dispose de leviers juridiques pour réagir.

Le premier outil est la procédure disciplinaire. Dès lors que les faits reprochés au salarié caractérisent un manquement à ses obligations professionnelles, dont celle de loyauté, une sanction peut lui être notifiée dans le respect des délais et formes prévus par le Code du travail. Selon la gravité de ces faits, l'échelle des sanctions va de l'avertissement au licenciement pour faute lourde. La prescription applicable à cette procédure impose toutefois une réactivité : aucun fait fautif ne peut donner lieu

à sanction au-delà de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, sauf poursuites pénales engagées dans ce délai (C. du travail, article L. 1332-4).

En parallèle, l'employeur peut envisager la voie pénale lorsque les faits litigieux constituent une infraction, telle qu'un vol (Code pénal, article 311-1) ou un abus de confiance (Code pénal, article 314-1). Le dépôt de plainte permet de rechercher la responsabilité pénale du salarié et, le cas échéant, d'obtenir réparation du préjudice subi. Cette voie peut présenter des limites : délais parfois longs, appréciation discrétionnaire du parquet (exemple : classement sans suite) et issue incertaine des poursuites.

Enfin, la question de la responsabilité pécuniaire du salarié mérite une attention particulière. Si les sanctions pécuniaires sont en principe interdites (Code du travail, article L. 1331-2), l'employeur peut néanmoins engager la responsabilité civile du salarié devant les juridictions lorsque les faits constituent une faute lourde, c'est-à-dire

une intention de nuire (Cass. soc., 22 juin 2016, n°15-16.880). À défaut, l'employeur peut se constituer partie civile devant le juge pénal afin d'obtenir la réparation du préjudice subi du fait d'une infraction commise par le salarié. Dans ce contexte, il n'est pas requis de démontrer l'existence d'une faute lourde, ni l'intention de nuire (Cass. crim., 14 janvier 2025, n°24-81.365). En pratique, la réponse de l'employeur doit être mesurée et stratégique. Le choix du ou des leviers à activer dépendra de la nature des faits, des preuves disponibles et des objectifs poursuivis : sanctionner les faits, prévenir leur réitération et/ou en obtenir la réparation. ■



M^E FRANÇOIS HUBERT
AVOCAT DE LA SELAS
VOLTAIRE AVOCATS

STUDIO FALOUR