

PRINCIPAUX CAS DE FAUTES LOURDES RETENUS  
PAR LA JURIDICTION DU TRAVAIL.-

FAUTES LOURDES DU TRAVAILLEUR

1°)- Refus de travail : Refus d'exécuter un travail entrant dans les attributions du travailleur :

- Refus d'obéissance
- Refus d'une modification d'attribution non substantielle.
- Refus d'appliquer l'horaire de l'Entreprise.
- Abandon de poste.
- Refus de servir un client.
- Transgression d'un ordre formel.
- Refus de rejoindre une nouvelle affectation.

2°)- L'absence

L'absence est un type de faute lourde qui s'analyse de façon différente suivant les circonstances de la cause. On tient compte de la fréquence de l'absence, de la qualification du travailleur, de son ancienneté, du motif de l'absence pour déterminer la gravité de la faute.

Dans ce même cadre, peut être considéré comme faute lourde:

- La non reprise du travail sans justification à l'issue d'un congé pour maladie ou de la période de congé payé.
- Les absences fréquentes ou d'une certaine durée.
- L'absence malgré un refus d'autorisation ou sans autorisation ou au-delà de la période autorisée.
- Des retards répétés

3°)- L'acte d'indiscipline grave qui sème des troubles graves.

4°)- Refus de recevoir un Avertissement.

5°)- La négligence : lorsque les conséquences sont ou auraient pu être préjudiciables.

.../...

6°)- Les coups et violence : La rixe sur les lieux de travail avec un autre travailleur, un chef hiérarchique, l'employeur ou une tierce personne.

7°)- Les injures et menaces : Proferées à l'égard d'un chef hiérarchique verbalement ou par écrit ou par tracts ou le scandale notamment lorsqu'il y a lieu devant des tiers.

8°)- Les vols et détournements : Vol commis au préjudice de l'employeur, cas de poursuites judiciaires, en cas d'une réclamation au bénéfice du doute, le licenciement peut être déclaré légitime pour perte de confiance et faire bénéficier au travailleur les indemnités de rupture.

- L'abus de confiance : prélevement des fonds sans autorisation, chèque sans provision, paiement des chèques aux personnes sans autorisation.

- Manquement dans la gestion.

9°)- L'état d'ivresse

10°)- Le manquement à l'obligation de fidélité et de loyauté : participation à une fraude, fait et présenter un billet contrefait pour l'encaisser; exercice d'une activité parallèle et incompatible avec la fonction; dénigrement par voie circulaire et dénonciation de l'employeur dans l'intention de nuire.

11°)- Les actes contre la morale

12°)- La fausse imputation de discrimination raciale.

13°)- La faute pénale entraînant une condamnation pour un délit commis sur les lieux de travail.

14°)- Fautes commises par un conducteur de véhicule: surcharge du camion, utilisation du véhicule de l'Entreprise pour des fins personnelles, fait de prêter le véhicule à une personne étrangère au service.

15°)- Divulgarion de la situation financière de l'Entreprise, la falsification des pièces: ( Certificat de travail, feuilles de pointage ), la participation à une grève illégale.

### APPRECIATION DE LA FAUTE LOURDE

L'appréciation de la faute lourde varie d'un cas d'espèce à l'autre et l'on tient compte des faits en eux-mêmes, des lieux et temps des faits, de la répétition éventuelle de ces faits, de la personnalité du travailleur.

L'ancienneté du travailleur peut également atténuer le caractère de gravité de la faute comme elle peut parfois l'augmenter si elle est limitée.

La gravité de la faute tient compte de la responsabilité du travailleur dans l'Entreprise.

L'accumulation des fautes peut accentuer le degré de la gravité de chacune de ces fautes prises isolément et en faire une faute lourde. Mais celle qui a provoqué la rupture ne doit pas être négligeable par rapport aux précédentes et ne doit pas avoir un caractère imprécis.

La faute technique, c'est à dire l'incapacité professionnelle ne constitue pas nécessairement une faute lourde mais elle constitue un motif légitime de licenciement lorsque la faute professionnelle est grave et répétée, elle peut acquérir le caractère de faute lourde.

- Pour que la faute lourde soit retenue, il faut qu'elle ait un lien étroit avec le contrat de travail. La faute lourde ne concerne pas la vie privée du travailleur.-