

## L'employeur doit-il prendre en charge les frais de défense exposés par un salarié poursuivi pénalement ?

12/05/2022



Avosial (\*) publie des chroniques pour actuEL-RH. Ce mois-ci, Emmanuel Daoud, et Agathe Quinio, respectivement avocat associé et avocate au sein du cabinet Vigo, détaillent dans quelle mesure l'employeur est tenu de prendre en charge les frais de procédure pénale lorsqu'un salarié est mis en cause pour des faits liés à son activité professionnelle.

Lorsqu'un salarié est mis en cause personnellement dans le cadre d'une procédure

pénale pour des faits liés à son activité professionnelle, il arrive fréquemment que son employeur s'interroge sur l'obligation qui pèse sur lui quant à la prise en charge des frais de défense du salarié. Cet article vise à rappeler les conditions et modalités de cette prise en charge (\*\*).

## **L'employeur est tenu de prendre en charge des frais de défense exposés par le salarié pour des faits commis dans l'exercice de ses fonctions**

Dans un arrêt du 18 octobre 2006, la Cour de cassation a consacré le principe selon lequel l'employeur a l'obligation de prendre en charge les frais de défense exposés par son salarié mis en cause pénalement pour des faits commis dans l'exercice de ses fonctions (*arrêt du 18 octobre 2006*).

En effet, l'employeur étant investi du pouvoir de direction et de contrôle des salariés placés sous sa subordination juridique, il est tenu de garantir ses salariés à raison des actes ou faits qu'ils passent ou accomplissent en exécution du contrat de travail (*arrêt du 18 octobre 2006 et arrêt du 14 novembre 2019*).

A titre d'exemple, il a pu être considéré que le directeur des partenariats d'une société, notamment poursuivi puis condamné pour des faits de trafic d'influence, commis pour le compte de son employeur, avait agi dans l'exercice de ses fonctions (*arrêt du 14 novembre 2019*).

Il faut retenir que la prise en charge des frais exposés par le salarié pour sa défense devant les juridictions pénales n'est due qu'à la condition que les poursuites aient porté sur des faits commis dans l'exercice des fonctions c'est-à-dire dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié et sans que celui-ci n'ait abusé de ses fonctions à des fins personnelles.

## **La garantie n'est pas due lorsque le salarié a abusé de ses fonctions**

L'employeur n'est pas tenu de prendre en charge les frais exposés par le salarié poursuivi pénalement lorsqu'il a abusé de ses fonctions c'est-à-dire lorsqu'il a agi sans autorisation et à des fins étrangères à ses attributions.

La seule circonstance que les faits aient été commis pendant les heures de travail du salarié ne suffit pas à rendre l'employeur comptable de l'obligation de prise en charge des frais exposés par le salarié.

A titre d'exemple, il a été jugé que l'employeur d'un conducteur de poids lourd ayant été poursuivi puis condamné pour des faits de violences volontaires et blessures involontaires, après qu'il a eu une altercation avec un autre conducteur, n'avait pas à rembourser les frais engagés par ce salarié pour se défendre devant la juridiction correctionnelle (*arrêt du 18 octobre 2017*).

Dans cette affaire, la cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, avait considéré que cet épisode n'avait pas de rapport avec l'exercice de ses fonctions, en ce qu'il caractérisait une situation de violence gratuite à l'encontre du second conducteur, de sorte qu'en agissant de la sorte, le salarié n'était plus sous la subordination de son employeur.

Pour déterminer si le salarié a agi en dehors de ses fonctions, les juridictions étudient si :

- les actes poursuivis ont été exécutés à la demande ou sous le contrôle de l'employeur ;
- les faits ont été dissimulés à l'employeur ;
- le salarié a agi à des fins personnelles.

Ainsi, il a été jugé que l'employeur d'un salarié poursuivi, puis relaxé, des chefs de complicité d'abus de biens sociaux devait prendre en charge les frais exposés par celui-ci pour sa défense en ce que le salarié avait agi dans le cadre de son activité professionnelle pour mener à bien une opération souhaitée et donc validée et connue par son employeur, et ce, sans avoir abusé de ses fonctions à des fins personnelles (*arrêt du 5 juillet 2017*).

## **La garantie de paiement des frais de défense ne dépend pas de la nature de l'infraction**

L'obligation de prise en charge des frais exposés par le salarié n'est pas limitée à la commission d'infractions non intentionnelles (blessure involontaire ou homicide involontaire). Autrement dit, même lorsque les poursuites portent sur des infractions intentionnelles, l'employeur est tenu de prendre en charge les frais de défense du salarié poursuivi, dès lors qu'elles ont été commises dans le cadre de l'exercice de ses fonctions par le salarié (par exemple, sur instructions de son supérieur hiérarchique).

## **L'obligation de prise en charge des frais de défense n'est pas subordonnée à l'absence de condamnation du salarié**

En substance, dès lors que les faits ont été commis dans l'exercice de ses fonctions par le salarié, l'employeur est tenu de prendre en charge ses frais de défense lorsqu'il a :

- bénéficié d'une relaxe ou d'un non-lieu ;
- été condamné pour une infraction non-intentionnelle ;
- été condamné, au titre d'une infraction intentionnelle commise sur instruction de l'employeur qui informé de celle-ci, l'a cautionnée.

## **Le moment de cette prise en charge**

Se pose également la question du moment auquel cette prise en charge intervient.

Le salarié, poursuivi pour des faits commis dans l'exercice de ses fonctions, peut, alternativement, solliciter de son employeur le remboursement des frais qu'il a exposés

pour sa défense postérieurement au prononcé d'une décision statuant de manière définitive sur l'action publique, ou solliciter leur prise en charge en cours de procédure.

En effet, l'obligation de garantie du salarié consacrée par la Cour de cassation, existe au moment des poursuites et ne dépend pas de leur issue.

Il faut toutefois noter qu'en payant, en cours de procédure, les frais de défense d'un salarié poursuivi pour des faits en lien avec son activité professionnelle, l'employeur s'expose à un risque d'indu.

Si, à l'issue des poursuites, et alors que les frais de défense lui ont été versés, le salarié est reconnu coupable d'une infraction intentionnelle commise sans instruction avérée de l'employeur et sans qu'il ne soit démontré que celui-ci l'ait cautionnée, l'employeur n'a pas à assurer la charge financière des frais de défense du salarié.

Dans cette hypothèse, l'employeur disposera d'un recours à l'encontre du salarié mais risque de devoir initier un contentieux pour recouvrer les sommes ainsi versées.

On ne peut que recommander aux employeurs confrontés à cette problématique de se rapprocher de leurs conseils pour déterminer, au cas par cas, le bien fondé de la demande de prise en charge formulée par un salarié et les modalités de cette dernière.

Cette consultation est d'autant plus nécessaire que l'employeur d'un salarié poursuivi personnellement pour des faits liés à son activité professionnelle peut, sur le fondement de l'article 1242, alinéa 5 du code civil, être tenu civilement responsable, par la juridiction pénale statuant sur intérêts civils, de la réparation du dommage découlant des faits objets des poursuites.

*(\*) AvoSial est une association d'avocats en droit du travail et de la sécurité sociale qui conseillent et représentent les employeurs en justice.*

*(\*\*) Pour aller plus loin : Daoud, E., Bouche, B., "L'intérêt social, vecteur de la décision de prise en charge des frais de défense pénale du dirigeant ou du salarié", AJ Pénal 2014, p.348 ; Mercinier, E., Boyer C., "Obligation pour l'employeur de prendre en charge les frais de défense du salarié - Cour de cassation, soc. 5 juillet 2017", AJ pénal 2017 p.503*

Emmanuel Daoud et Agathe Quinio