Le licenciement pour faute grave

Article juridique publié le **11/01/2017**, vu **521 fois**, Auteur : Maître Amandine SARFATI

LE LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE

1) la faute

D'après l'article L 1331-1 du Code du Travail la faute est **l'agissement considéré par l'employeur comme fautif**. Selon la Jurisprudence, elle résulte d'une violation injustifiée des obligations professionnelles relatives à l'exécution de la prestation de travail, obligations pouvant être contenues dans le contrat, le règlement intérieur ou encore la convention collective ou la Loi. L'appréciation de la faute disciplinaire relève de l'employeur sous le contrôle du Conseil des Prud'hommes. Ce dernier apprécie tant la réalité des faits reprochés que la proportionnalité de la sanction prise à l'égard du salarié , eu égard des faits reprochés. S'il juge la sanction excessive, il pourra disqualifier la faute.

Il n'y a pas de faute lorsque :

-le salarié exerce un droit, comme le retrait ou le **droit de refuser une modification du contrat**

-le salarié refuse d'exécuter une obligation illicite

-le fait relève de la vie privée sauf dans deux hypothèses : manquement découlant de l'exécution de son contrat de travail ou trouble objectif causé à l'entreprise ;

-le salarié refuse d'exécuter une tâche qui ne relève pas de ses attributions : ***Cass.Soc.4 avril 2001***

- le salarié refuse d'exécuter une tâche qui représente un risque pour sa sécurité : ***Cass.Soc.24 janvier 1991***

Le Code du travail connaît différents niveaux de faute, dont l'identification appartient au chef d'entreprise :

Faute légère	Comportement inhabituel et ponctuel qui peut être excusé par les circonstances. Ne suffit pas à justifier un licenciement, mais autorise une autre sanction.
Faute grave	Manquement qui rend impossible le maintien du salarié même pendant la période de préavis (***Cass.Soc.26 février 1991***),
Faute lourde	Manquement avec intention de nuire (appréciation différente en cas de grève)

2) la faute grave

La faute grave a fait l'objet d'une définition jurisprudentielle avec l'arrêt rendu par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation le **26 février 1991** (Bull. n° 97) qui la définit comme **la faute résultant d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié, constituant une violation des obligations du contrat de travail ou des relations de travail, d'une importance**

telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

Ainsi, la **faute grave fait perdre l'indemnité légale de licenciement ainsi que l'indemnité compensatrice de préavis**.

Il découle de cette définition que si l'employeur licencie disciplinairement un salarié tout en lui permettant d'effectuer son préavis, il ne sera pas recevable à se prévaloir d'une faute grave. Il en va de même en matière de contrat à durée déterminée.

La qualification de faute grave ou de faute lourde retenue par l'employeur peut être remise en cause devant les juges du fond qui peuvent disqualifier cette faute en faute simple et rétablir, en conséquence, le salarié dans son droit aux indemnités de rupture.

La Cour de cassation exerce également un contrôle de qualification sur la notion de faute grave. Ce contrôle porte tout d'abord sur la nature des faits invoqués à l'appui du licenciement. Comme le rappelle la chambre sociale, « le licenciement prononcé pour faute grave présente un caractère disciplinaire ; seul un fait fautif peut le justifier » (***Cass.Soc. 23 janv. 2001***).

En toutes hypothèses, les juges ne peuvent s'en tenir à la gravité des faits pour caractériser ou exclure la faute grave, sans examiner les circonstances de leur commission et leurs conséquences. Ainsi, ne donne pas de base légale à sa décision la cour d'appel qui retient l'existence d'une faute grave justifiant le licenciement du salarié, sans rechercher si l'interruption brutale d'activité et le comportement irrationnel du salarié pendant plus de deux mois et son hospitalisation deux jours avant le licenciement suivi quelques mois plus tard de son suicide, n'ôtaient pas aux brusques carences reprochées à l'intéressé leur caractère fautif (***Cass. soc. 23 nov. 1994***).

3) Les circonstances atténuantes

a) l'ancienneté du salarié

L'ancienneté du salarié pourra atténuer la gravité y compris d'agissements frauduleux ou susceptibles d'une qualification pénale. L'ancienneté du salarié est retenue par la Cour de cassation comme un élément atténuant la gravité de sa faute et permettant la disqualification de la faute grave en faute simple. Il s'ensuit alors que le salarié licencié bénéficiera des indemnités de préavis et de licenciement.

Exemples jurisprudentiels :

- ***Cass.Soc.19 mai 2016 n°14-28.254*** : *"la cour d'appel, **prenant en considération l'ancienneté du salarié**, a pu retenir que les faits **ne rendaient pas impossible son maintien dans l'entreprise**" ;*

- ***CA, Douai, 31 Janvier 2012, n° 38-12, 11/01623*** *:"**Le licenciement d'un salarié**, exerçant les fonctions de technicien au service courrier-gestion électronique des documents, consécutif à son entrée en état d'ébriété dans les locaux après les heures de travail, fondé sur ses manquements au règlement d'horaire individualisé et au règlement intérieur,**Est requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse** dès lors qu'il n'avait aucune intention de nuire et n'a pénétré dans les locaux que pour demander téléphoniquement à sa compagne de venir le chercher, qu'il n'a commis antérieurement aucun fait similaire et qu'il a **donné satisfaction au cours de ses 9 années de présence dans l'entreprise***

- ***CA Toulouse. Soc 4, section 1 ; 17 Avril 2014, n° 12/05411 :*** *"**La faute grave du salarié doit être appréciée**, quant aux faits qui lui sont reprochés, en **considération de son ancienneté** et de son comportement antérieur. "*

- ***CA Metz, Soc. ,6 Septembre 2010, n° 08/02198 :*** *la prise en compte de l'ancienneté d'un salarié dans une entreprise permet de **constater une sanction trop dure par rapport aux années passées dans l'entreprise (***dans cette affaire, la Cour d'Appel a jugé que "**L'agression physique** commise par le salarié sur un collègue participe d'un simple mouvement d'humeur et à ce titre **n'a pas le caractère d'une faute grave**. **Eu égard à l'ancienneté du salarié, quinze ans**, jamais sanctionné durant toute sa carrière et bien estimé de sa hiérarchie, elle constitue un agissement bien réel mais **insuffisamment sérieux pour justifier la sanction disciplinaire de licenciement**.") ;

- ***Cass.Soc. 3 juin 1997 Gouhet Guichot c/ Le printania:*** le fait isolé, pour une veilleuse de nuit totalisant plus de 14 années d'ancienneté et n'ayant jamais fait l'objet de reproches pour des faits similaires, de s'endormir momentanément pendant son service, ne peut suffire à caractériser un manquement rendant impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis et n'est donc pas constitutif d'une faute grave ;en réalité, dans cette affaire, il ressortait du dossier que l'employeur cherchait par tous les moyens à évincer la salariée (ancienne déléguée syndicale) et lui avait tendu un véritable piège pour se constituer un motif de rupture.

- ***Cass.Soc. 22 février 2000 Dudot c/ sté Niro Kestner*** : l'ancienneté du salarié pourra atténuer la gravité y compris d'agissements frauduleux ou susceptibles d'une qualification pénale. Dans cette affaire ,la Cour de cassation censure un arrêt qui avait retenu la faute grave d'un salarié qui se faisait rembourser ses frais de déplacement suivant le barème applicable aux véhicules d'une puissance fiscale de 11 chevaux alors qu'il utilisait un véhicule de 5 chevaux : qu'en statuant ainsi, à l'égard d'un salarié justifiant d'une ancienneté de **plus de 30 années et qui n'avait fait l'objet d'aucun grief**, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé un manquement rendant impossible le maintien du salarié pendant la durée du préavis, a violé les articles L. 122-6 et L. 122-8 du Code du travail.

- ***Cass.Soc. 18 juillet 2000 société Elf c/ Roméo*** : la Cour de Cassation décide que la tentative d'obtention de commissions indues de la part d'un salarié totalisant 24 années d'ancienneté n'est pas constitutive d'une faute grave.

b) la légèreté blâmable de l'employeur

La légèreté blâmable de l'employeur peut constituer une circonstance atténuante pour le salarié.

Ex : ***Cass.Soc.14 mai 1997 sté Accor c/ Joulot***. En l'espèce, la salariée avait été licenciée pour faute grave pour avoir refusé de se soumettre à un changement de poste n'entraînant pas de modification de son contrat de travail. Effectivement, le changement des conditions de travail s'impose au salarié qui commet une faute grave (en principe) s'il refuse de s'y soumettre. Mais, en l'occurrence, les juges du fond ont relevé un usage abusif par l'employeur de son pouvoir de direction à l'effet de provoquer le départ de la salariée : il en résulte que le licenciement intervenu dans ces conditions est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Pour plus de renseignement, contactez Maître Amandine SARFATI au 06 03 49 11 88 ou adressez lui un mail à l'adresse suivante : asarfati@as-avocat.fr

Retrouvez toute l'actualité de Maître Amandine SARFATI sur www.sarfati-avocat.fr