



Accorder une ristourne à sa femme peut justifier un licenciement pour faute

Actualité législative publié le **08/03/2012**, vu **1495 fois**, Auteur : [Juritravail](#)

Dans une affaire, un salarié a été engagé en tant que directeur commercial à partir du 1^{er} mars 2005. Il a été convoqué le 6 décembre 2006 à un entretien préalable au licenciement qui a été reporté début janvier pour cause de maladie. Il a été licencié pour faute grave par lettre du 8 janvier 2007.

Le salarié faisait valoir d'une part que la lettre de licenciement fixe les limites du litige. D'autre part, il a estimé qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance. Egalement, le seul fait pour un directeur commercial qui n'a jamais fait l'objet de reproches, de consentir des véhicules d'occasion à des conditions tarifaires avantageuses pour éviter à l'entreprise une immobilisation pénalisante desdits véhicules, ne caractérise pas un comportement rendant impossible le maintien du salarié pendant la durée du préavis. De même, le fait occasionnel pour un directeur commercial, qui n'avait jamais fait l'objet de reproches, d'avoir annulé la vente d'un véhicule d'occasion pour le facturer ensuite à un moindre prix ne caractérise pas un comportement rendant impossible le maintien du salarié pendant la durée du préavis.

Les juges ont tout d'abord constaté que le salarié avait annulé une vente de véhicule faite à un tiers pour le facturer à un prix bien moindre à sa femme, qu'il avait consenti à plusieurs clients des conditions tarifaires non expliquées au détriment des intérêts financiers de la société et entretenait des relations agressives avec les partenaires commerciaux ou les collaborateurs de l'entreprise.

Ils ont estimé qu'il y avait faute grave de la part du salarié qui rendait impossible son maintien dans l'entreprise.

Ce qu'il faut retenir : La faute grave a été définie par la Cour de cassation. Cette dernière se caractérise par la réunion de trois éléments.

D'une part, la faute grave doit résulter d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié personnellement (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 23 février 2005, n°02-46271*).

D'autre part, le ou les faits incriminés doivent constituer une violation d'une obligation contractuelle ou un manquement à la discipline de l'entreprise (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 25 avril 1990, n°87-45275*).

Et enfin, les manquements reprochés au salarié doivent être d'une importance telle que cela rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 février 1991, n°88-44908*).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 février 2012, n° de pourvoi : 10-24115