



Le manquement aux obligations contractuelles ne caractérise pas à lui seul une faute grave.

Actualité législative publié le **23/01/2012**, vu **6176 fois**, Auteur : [Juritravail](#)

Dans une affaire, un salarié a été engagé le 3 novembre 1994 en tant que cadre dans une société. Il a été affecté en Algérie à compter du 21 août 2006 dans le cadre d'un avenant d'expatriation. Il s'était également engagé à accepter le moment venu son rapatriement en fonctions de certaines circonstances.

Ayant refusé son affectation à Marseille à compter du 1er avril 2008, il a été [licencié pour faute grave](#) le 23 avril de la même année.

L'employeur faisait valoir que la faute grave du salarié résultait tout à la fois d'une insubordination caractérisée et d'une inexécution fautive du contrat de travail. Il estime que constituent une faute grave les actes d'indiscipline et d'insubordination du salarié, et ce, d'autant plus lorsqu'ils sont accompagnés d'une inexécution du [contrat de travail](#).

Les juges ont constaté qu'aucune autre circonstance caractérisant l'insubordination du salarié n'était établie. Par conséquent, le refus par le salarié de la cessation anticipée de son expatriation, prévue dans l'avenant, constituait un manquement à ses obligations contractuelles, mais ne caractérisait pas à lui seul une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

Ce qu'il faut retenir : Aux termes d'une jurisprudence bien établie, la faute grave est définie comme celle résultant de tout fait ou ensemble de faits imputable au salarié constituant une violation des obligations découlant de son contrat ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'employé dans la société concernée (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 17 mars 2010, N°08-42308)

Ainsi, il doit s'agir non seulement d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, mais plus encore d'une faute d'une gravité telle que l'employeur doit se séparer immédiatement du salarié pour ne pas entraver la bonne marche des activités de son entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 15 décembre 2011, N° de pourvoi : 10-21810