Image not found or type unknown

Faute grave : les décisions les plus marquantes d'avril à août 2012

publié le **22/10/2012**, vu **2863 fois**, Auteur : Maïlys DUBOIS

Il n'existe aucune définition légale de la faute grave. Les tribunaux apprécient cette notion au cas par cas. Pour vous aider, nous récapitulons les décisions rendues ces cinq derniers mois en matière de faute grave (voir tableau). Tous les quatre à cinq mois environ, nous réalisons une synthèse des décisions les plus importantes en matière de faute grave (voir le tableau ci dessous). Rappel du régime juridique.

Faute grave : les décisions les plus marquantes d'avril à août 2012

Il n'existe aucune définition légale de la faute grave. Les tribunaux apprécient cette notion au cas par cas. Pour vous aider, nous récapitulons les décisions rendues ces cinq derniers mois en matière de faute grave.

Quelle est la définition jurisprudentielle de la faute grave ?

La Cour de cassation donne une définition très précise de la faute grave. Elle est caractérisée par la réunion de 3 éléments :
elle résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié ;
le ou les faits incriminés doivent constituer une violation d'une obligation contractuelle ou un manquement à la discipline de l'entreprise. La faute grave ne peut être retenue pour des faits étrangers à la relation de travail ;
la violation reprochée au salarié doit être " d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise " et justifie son départ immédiat.

Le contrat peut-il se poursuivre pendant le préavis ?

Non.

La procédure de licenciement doit-elle être engagée immédiatement ?

Oui. L'employeur doit entamer la procédure de licenciement dès qu'il a connaissance de la faute. La jurisprudence admet un certain délai entre la faute et le licenciement dans certaines conditions (on parle d'un délai raisonnable). Elle a par exemple jugé qu'un délai de 8 jours ne prive pas l'employeur du droit d'invoquer la faute grave (*arrêt du 8 octobre 1992, n° 91-41.879*).
En revanche, l'employeur qui réintégre le salarié dans l'entreprise ne peut invoquer une faute

grave.

Que se passe-t-il si l'employeur tarde à licencier le salarié ?

La faute du salarié ne sera pas considérée comme une faute grave.

La faute grave implique-t-elle une mise à pied conservatoire ?

Non, pas obligatoirement. Aucun texte n'oblige l'employeur à procéder à une mesure conservatoire avant d'ouvrir une procédure de licenciement motivée par une faute grave (*arrêt du 9 novembre 2005, n° 03-46.797*).

L'employeur peut-il se prévaloir d'une faute grave pour des faits qu'il a jusqu'alors tolérés ?

Non.

Peut-il payer le préavis ?

Oui. Il est possible de payer un préavis et des jours de mise à pied conservatoire sans que soit nécessairement remise en cause la gravité de la faute commise. Un arrêt l'a admis (*arrêt du 27 septembre 2007, n° 06-43.867*).

Certaines circonstances peuvent-elles aggraver la faute ?

Oui. La place élevée du salarié dans la hiérarchie par exemple, la répétition d'un comportement fautif malgré les mises en garde de l'employeur, un comportement dangereux pour la santé ou la sécurité...

Certaines circonstances peuvent-elles atténuer la faute ?

Oui, tout dépend ici aussi des faits de l'espèce. Comptent comme " circonstances atténuantes " : l'ancienneté dans l'entreprise, l'absence de toute faute auparavant...

Extrait d'actuel avocat.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés