



DENIGRER SON PATRON N'EST JAMAIS UNE BONNE ACTION !

publié le **06/07/2014**, vu **2044 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

La notion de faute grave a été définie par la jurisprudence et lors de litiges, ce sont les tribunaux qui tranchent si un acte ou une abstention fautive peut revêtir cette qualification. Comme chacun le sait, les conséquences de la rupture du contrat varient en fonction du motif de licenciement d'où la prolifération « de batailles juridiques » dans ce domaine.

Lorsqu'un salarié est licencié pour faute grave, il perd ses droits aux indemnités de licenciement ainsi que celle qui compense l'absence de préavis.

Le principe est que **la faute du salarié est considéré comme grave lorsqu'elle provient d'un fait ou d'un ensemble de faits qui rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise**. Il va sans dire que le ou les faits reprochés doivent être directement imputables au salarié. Si tel est le cas alors, la faute grave entraînera le départ immédiat du salarié de l'entreprise.

Il faut savoir que **la gravité de la faute sera appréciée en fonction des circonstances propres à chaque fait**. Ainsi, une faute grave pourra être reconnue au regard d'un fait isolé mais, qui reste inacceptable pour l'employeur. Dès lors, un collaborateur peut se voir licencié pour faute grave alors même qu'il n'a jamais reçu d'avertissement auparavant.

La plupart du temps, la faute grave est retenue en cas d'absence injustifiée, de refus d'effectuer une tâche de travail correspondant au contrat, d'un refus de porter des équipements de protection, d'injures envers l'employeur ou d'autres salariés, de vol dans l'entreprise...

Dans une affaire récente, un salarié avait été engagé par une société en qualité de directeur administratif financier et juridique et fût licencié quelques années plus tard pour faute grave. Contestant la nature de son licenciement, il assigna son employeur en justice.

Après avoir été débouté de ses demandes en appel, notre DAF forma alors un pourvoi devant la Cour de Cassation. Il faisait grief à l'arrêt de dire que son licenciement reposait sur une faute grave et de le débouter de ses demandes en conséquence. D'après lui, la lettre de licenciement qui fixait les termes du litige devait énoncer des griefs suffisamment précis et matériellement vérifiables afin de lui permettre de connaître les faits qui lui étaient reprochés. En l'espèce, le directeur soutenait que la lettre de licenciement ne faisait état d'aucun fait précis de dénigrement mais, elle se bornait de manière générale et abstraite à lui reprocher un prétendu dénigrement systématique du président de la société.

Quid juris : pouvait-on faire reposer le licenciement sur une faute grave en l'absence de détail des propos et des comportements reprochés au collaborateur dans la lettre de licenciement ?

En l'occurrence, la lettre de licenciement reprochait au directeur de dénigrer le président de la société avec des mots particulièrement insultants et méprisants auprès de ses collaborateurs sans

pour autant les citer.

Selon la Haute juridiction, pas besoin d'entrer outre mesure dans les détails « des vociférations balbutiées » à partir du moment où **le motif du licenciement est laconique et matériellement vérifiable**.

Notre DAF aurait donc dû « tourner sept fois sa langue dans sa bouche avant de parler » et préférer de telles critiques contre son président. En effet, la liberté d'expression a ses limites et la liberté de tout à chacun s'arrête là où commence celle des autres.

Après tout, quoi de plus « normal » ou « loyal » que le respect de son employeur ? Cela s'explique aussi par l'absence d'obligation de rester dans une entreprise qui ne correspondrait plus à nos valeurs sachant que la démission s'avère toujours plausible ou la négociation d'une rupture de son contrat quand les relations de travail se sont « érodées » au fil du temps...

Nadia RAKIB

Sources

Cour de cassation, chambre sociale, 18 juin 2014, n° 13-16653

Cour d'appel d'Orléans, 28 février 2013

Articles L. 1232-6, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail