



La faute grave et "EMERGENCY EXIT" du salarié de l'entreprise

Jurisprudence publié le 17/10/2010, vu 1677 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

La Cour de cassation énonce sous forme de principe que la « **faute grave** étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la **mise en œuvre** de la **rupture** du contrat de travail doit intervenir dans un délai **restreint après** que l'employeur a eu **connaissance** des faits allégués, **dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire** ».

Autrement dit, l'employeur peut **différer** la **rupture** du contrat de travail (ou le prononcé de la sanction, s'il choisit d'infliger une simple sanction disciplinaire) pendant le **temps** qui lui est **nécessaire** pour procéder à ces **vérifications**. Ce délai supplémentaire ne saurait le priver par la suite du droit d'invoquer la faute grave.

En revanche, si aucune vérification n'a lieu d'être, la condition liée au délai restreint retrouve sa pleine efficacité.

Toutefois, l'employeur devra veiller à ne pas différer le licenciement disciplinaire pendant un **temps excédant** les **délais utiles** à la réalisation des **vérifications** nécessaires, ce dépassement pouvant à nouveau l'empêcher d'invoquer la faute grave.

Sources

Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 09-41.294 FS-PB

Liaisons Sociales Quotidien, 13/10/2010