

La faute grave rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise  
Soc. 27 septembre 2007, pourvoi n° 06-43.867, publié au Bulletin

Gilles Auzero

*« (...) Attendu que la faute grave, qui peut seule justifier une mise à pied conservatoire, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ;*

*Et attendu que la cour d'appel a constaté que le salarié avait dû quitter son emploi au service de la commune dès la constatation de la faute par la lettre lui notifiant sa mise à pied conservatoire ; qu'elle en a exactement déduit que l'employeur pouvait se prévaloir de la faute grave, peu important qu'il ait accordé au salarié le bénéfice d'indemnités auxquelles il n'aurait pu prétendre en raison de cette faute ; »*

Si l'arrêt rendu le 27 septembre 2007 par la Cour de cassation mérite de retenir l'attention, ce n'est sans doute pas au regard de la définition de la faute grave qui y est retenue. En affirmant que la faute grave « est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise », la Chambre sociale ne fait que reprendre une solution solidement ancrée dans notre droit positif<sup>(1)</sup>. On admettra certes que cette affirmation laconique contraste avec la définition classique de la faute grave, entendue comme « un fait ou un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié pendant la durée du préavis »<sup>(2)</sup>. Doit-on pour autant en déduire que la Cour de cassation n'entendrait plus désormais distinguer selon que les faits reprochés au salarié ont ou non un caractère professionnel ou encore que la faute grave n'est plus définie par référence au préavis<sup>(3)</sup> ? Une telle interprétation de l'arrêt sous examen serait à notre sens pour le moins excessive, compte tenu principalement du moyen du pourvoi auquel la Chambre sociale était appelée à répondre.

Etait en cause en l'espèce un salarié engagé en vertu d'un contrat emploi consolidé, conclu pour une période de douze mois. Après l'avoir mis à pied à titre conservatoire, son employeur avait rompu son contrat de travail par une lettre comportant les mentions suivantes : « la rupture de votre contrat de travail sera donc effective, compte tenu du préavis de quinze jours dont vous êtes bénéficiaire, le vendredi 4 avril 2003. Durant ce temps, je vous dispense de vous présenter sur votre lieu de travail. Votre préavis sera rémunéré ainsi que la période de mise à pied dont vous avez fait l'objet ».

Le salarié reprochait à l'arrêt attaqué d'avoir décidé que la rupture de son contrat à durée déterminée était fondée sur une faute grave, alors que celle-ci n'aurait pu être retenue en l'espèce que si l'employeur avait prononcé la rupture immédiate du contrat de travail. Or, ce dernier lui ayant reconnu le droit à rémunération des journées de la mise à pied conservatoire et lui ayant versé une indemnité compensatrice de préavis, la cour d'appel ne pouvait retenir l'existence d'une faute grave. Pour rejeter une telle argumentation, la Cour de cassation souligne tout d'abord que « la faute grave, qui peut seule justifier une mise à pied conservatoire, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ». Elle affirme ensuite que « la cour d'appel (ayant) constaté que le salarié avait dû quitter son emploi au service de la commune dès la constatation de la faute par la lettre lui notifiant sa mise à pied conservatoire ; elle en a exactement déduit que l'employeur pouvait se prévaloir de la faute grave, peu important qu'il ait accordé le bénéfice d'indemnités auxquelles il n'aurait pu prétendre en raison de cette faute ».

Cette solution, que l'on approuvera sans réserve, apparaît d'une facture relativement classique à tous les points de vue. S'agissant tout d'abord de la définition de la faute grave retenue par la Cour de cassation au soutien de la décision, elle renvoie au trait le plus

fondamental de celle-ci, à savoir que les faits reprochés au salarié doivent être de nature à rendre indispensable son départ immédiat de l'entreprise (4). Partant, et on le sait de longue date, la faute grave est incompatible avec toute exécution par le salarié de son préavis (5). Cela étant, et la solution n'est pas nouvelle, le seul versement de l'indemnité compensatrice de préavis n'interdit pas à l'employeur de se prévaloir de la faute grave du salarié (6). La décision rapportée sonne donc également ici comme un rappel. Tout au plus peut-on relever le caractère général de l'affirmation de la Cour de cassation selon laquelle il importe peu que l'employeur ait accordé au salarié le bénéfice d'indemnités auxquelles il n'aurait pu prétendre en raison de sa faute. Outre l'indemnité de préavis, sont donc visés l'indemnité légale de licenciement et, comme en l'espèce, le paiement des jours correspondant à la mise à pied conservatoire.

Pour ce qui est précisément de la mise à pied conservatoire, la Chambre sociale affirme, ou plus exactement rappelle (7), que la faute grave peut seule justifier une telle mesure. Cette exigence est logique : la mise à pied conservatoire constitue une mesure d'éloignement qui va nécessairement de pair avec la faute rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (8). Pour autant, et la Cour de cassation se garde bien de l'affirmer, on ne saurait considérer qu'il ne peut y avoir de licenciement pour faute grave sans mise à pied conservatoire préalable. Bien plus, elle a pu, par le passé, juger qu'aucun texte n'oblige l'employeur à procéder à une mesure conservatoire avant d'ouvrir une procédure de licenciement motivée par une faute grave (9). Il n'en demeure pas moins que l'absence de mise à pied conservatoire peut laisser à penser que la faute reprochée au salarié n'était pas si grave que cela, puisqu'on lui a permis de rester dans l'entreprise (10).

Au total, on ne saurait dire de l'arrêt rapporté qu'il apporte de grandes innovations dans une matière déjà amplement balisée par la jurisprudence. Sans doute constitue-t-il davantage une synthèse de cette dernière sur le sujet (11). Il convient toutefois de souligner qu'était en cause en l'espèce un contrat à durée déterminée (12), dont on sait qu'il ne peut être rompu de manière anticipée, à l'initiative de l'employeur, que pour faute grave du salarié (art. L. 122-3-8 C. trav.). On peut dès lors considérer que la Cour de cassation n'entend faire aucune différence selon qu'est en cause une faute grave justificative de la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée ou une faute grave privative de l'indemnité légale de licenciement et du préavis. Mais, à dire vrai, il était difficile de douter d'une telle harmonisation. Dans tous les cas, une telle faute ne peut être retenue que si l'employeur signifie au salarié qu'il doit immédiatement quitter l'entreprise. Pour le reste, on ne saurait tenir rigueur à ce même employeur d'avoir *a posteriori* versé au salarié des sommes auxquelles il n'aurait pu prétendre en raison de cette faute.

#### Mots clés :

LICENCIEMENT \* Licenciement pour motif personnel \* Motif \* Faute grave \* Définition

(1) V. déjà, Soc. 13 févr. 1963, *JCP* 1963. II. 13183, note Bizière.

(2) Soc. 26 févr. 1991, *Bull. civ.* V, n° 97.

(3) V. en ce sens, *Liaisons soc.*, *Juris. hebdo* n° 232 du lundi 8 oct. 2007. On peut relever que la référence au préavis n'aurait eu ici aucun sens dans la mesure où été en cause un contrat à durée déterminée.

(4) V. sur la question, J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, *Droit du travail*, Dalloz, coll. « Précis » 23<sup>e</sup> éd., 2006, § 491 et la jurisprudence citée.

(5) Soc. 15 mai 1991, *Bull. civ.* V, n° 237 ; Soc. 12 juill. 2005, *RJS* 10/05, n° 963. V. aussi, Soc. 10 nov. 1998, *RJS* 2/99, n° 164 : l'employeur qui donne un préavis au salarié à l'occasion d'une rupture anticipée du contrat à durée déterminée ne peut pas ensuite invoquer la faute grave de celui-ci.

(6) Soc. 8 janv. 1997, n° 95-40.320, *D.* 1997. IR. 36 ; Soc. 2 févr. 2005, n° 02-45.748, *Bull.*

*civ. V*, n° 42 ; *RJS* 4/05, n° 359.

(7) *V.* antérieurement, *Soc.* 6 nov. 2001, *Bull. civ. V*, n° 338 ; *Soc.* 3 déc. 2002, n° 00-44.080 ; *Soc.* 3 févr. 2004, n° 01-45.989.

(8) C'est ce que confirme au demeurant l'art. L. 122-41 C. trav. en énonçant que l'agissement du salarié doit avoir rendu « indispensable » la mise à pied conservatoire.

(9) *Soc.* 4 nov. 1992, n° 91-41.189 ; *Soc.* 12 janv. 2000, n° 97-44.573.

(10) Il semble toutefois que le maintien du salarié dans l'entreprise pendant le temps nécessaire à l'accomplissement de la procédure n'interdit pas à l'employeur d'invoquer la faute grave (*V.* en ce sens, J. Péliissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *op. cit.*, § 491 et la jurispr. citée).

(11) *V.* en ce sens, F. Champeaux, « La faute grave se conjugue avec l'immédiateté de la rupture », *Sem. soc. Lamy* 2007, n° 1323, p. 13.

(12) Plus exactement un contrat emploi consolidé dont on sait qu'il a été supprimé par la loi n° 2005-32 du 18 janv. 2005. En vertu de l'ancien art. L. 322-4-8-1 C. trav. ce contrat pouvait être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée. Dans ce dernier cas, sa durée initiale était de douze mois.