

Faute grave, préavis et mise à pied conservatoire

Le Vade-mecum rappelé par les derniers arrêts
de la Cour de Cassation



Le licenciement prononcé pour faute grave, prive le salarié du paiement de son préavis, de l'indemnité de licenciement et, le cas échéant, du paiement de son salaire pendant le temps de la mise à pied conservatoire. En l'absence d'une définition légale, la faute grave est la faute d'une telle gravité qu'elle empêche le maintien du salarié dans l'entreprise pendant le temps de son préavis.

La faute grave implique une réaction de l'employeur dans un délai très restreint pour initier la procédure de licenciement. Un délai trop important entre la découverte de la faute et le prononcé du licenciement interdit à l'employeur d'arguer de la gravité de cette faute pour justifier une rupture immédiate du contrat.

Afin d'éviter ce reproche et tout risque de perturbation dans l'entreprise lié à la présence du salarié fautif, l'employeur a souvent intérêt à prononcer une mise à pied conservatoire dans l'attente de l'issue de la procédure de licenciement.

Le paiement de la mise à pied conservatoire et du préavis : Dans un arrêt du 27 septembre 2007, (2) la Cour de Cassation a rappelé que l'employeur pouvait, sans renoncer à la faute grave, et décider de payer le temps du préavis et ou celui de la mise à pied conservatoire dès lors que le salarié avait effectivement quitté son emploi. La solution contraire aurait été choquante puisque la bienveillance de l'employeur se retournerait contre lui.

La reconnaissance d'une faute grave n'est jamais acquise :

Le 23 octobre 2007, la Cour d'appel de Paris (3) a jugé sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié prononcé pour faute grave qui avait frappé, en dehors de l'entreprise, un autre salarié entraînant son hospitalisation, 6 points de sutures et sa condamnation pénale par le Tribunal de police pour violence. La Cour d'appel a motivé sa décision en retenant que l'altercation avait eu lieu à l'extérieur de l'entreprise, en dehors du temps de travail et n'était pas liée à la relation de travail. Cette décision semble contraire à la jurisprudence de la Cour de Cassation depuis 2004 selon laquelle un fait tiré de la vie personnelle peut constituer une faute grave s'il cause un trouble au sein de l'entreprise.

Dans un arrêt du 19 septembre 2007(1), la Cour de Cassation a considéré qu'une mise à pied qualifiée de conservatoire mais non suivie de l'engagement d'une procédure de licenciement, constituait une sanction disciplinaire. L'engagement de la procédure de licenciement doit intervenir simultanément à la mise à pied conservatoire. En revanche, toute indication d'une durée à la mise à pied conservatoire autre que le temps de la procédure de licenciement ou la reprise du travail avant le licenciement, est de nature à transformer la mise à pied conservatoire en une sanction disciplinaire. Comme l'employeur ne peut sanctionner deux fois un même fait, l'employeur ne pourra plus motiver le licenciement par les faits qui ont justifié la mise à pied. En l'espèce, compte tenu de la faute du salarié et de son résultat, il était difficile de nier l'existence d'un trouble manifeste dans l'entreprise. Pour autant, la Cour d'appel de Paris a eu une appréciation différente. Une telle décision est un bel exemple de l'aléa judiciaire.

Julien BOUTIRON
Avocat à la Cour

(1) Cass. Soc. 19 oct. 2007 n°06-40.155 (2) Cass. soc. 27 sept. 2007 n°06-43867 (3) Paris 22ème ch 23 octobre 2007 05/01071 RFF c Pernin