

## Licenciement pour motifs personnels

**LICENCIEMENT POUR MOTIFS PERSONNELS – Faute grave – Qualification subordonnée à la rupture immédiate du contrat de travail – Reconnaissance du droit au préavis dans la lettre de licenciement – Maintien de la faute grave incompatible avec une dispense d'exécution du préavis.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)  
21 novembre 2000

**B. contre Association syndic des institutions de retraite et de prévoyance et a.**

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-8 du Code du Travail et 15 de la Convention collective nationale du travail du personnel des institutions de retraite ;

Attendu que M. B. a été engagé par le groupe Mornay le 1<sup>er</sup> septembre 1966, que son contrat de travail a été transféré à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1989 à l'Association syndic des institutions de retraite et de prévoyance du groupe Mornay Europe dite AGME et qu'il a été licencié le 12 février 1993 motif pris de ce qu'il avait procédé à l'établissement du dossier de retraite de sa mère en revalorisant indûment le montant de son allocation par des procédés frauduleux, faits qui devaient ultérieurement donner lieu à sa condamnation pour escroquerie ; que la Convention collective nationale du travail du personnel des institutions de retraite à laquelle étaient soumises les parties prévoyait que les indemnités de préavis et l'indemnité de licenciement n'étaient exclues qu'en cas de faute lourde (article 14 et 15) ; que dans la lettre de licenciement l'employeur invoquait la faute grave, dispensait l'intéressé du préavis en précisant que celui-ci serait payé en fonction des dispositions conventionnelles applicables ; que le salarié a demandé en vain le versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement ;

Attendu que pour débouter M. B. de sa demande d'indemnité conventionnelle de licenciement, la Cour d'Appel a retenu que les faits reprochés au salarié constituaient une faute lourde privative, selon la disposition susvisée de la convention collective applicable, de l'indemnité conventionnelle de licenciement, bien qu'ils aient été qualifiés de faute grave dans la lettre de licenciement ;

Attendu, cependant, que la qualification de faute grave ou de faute lourde n'aurait pu être retenue que si l'employeur avait prononcé une rupture immédiate du contrat de travail ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que l'employeur reconnaissait expressément au salarié son droit au préavis en fixant la date de rupture six mois après la lettre de licenciement, se bornant à dispenser le salarié de l'exécution du préavis, la Cour d'Appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions l'arrêt.

(MM. Gélinau-Larrivet, Prés. - Cosnet, Rapp. - Lyon-Caen, Av. gén.)

NOTE. – Les dispositions de l'article 12 du NCPC obligent le juge à donner leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination proposée par les parties.

C'est en vertu de cette logique que la Cour de Cassation, dans un arrêt du 30 juin 1993, avait énoncé, au sujet d'un licenciement prononcé à titre disciplinaire que la lettre de licenciement fixe les limites du débat en ce qui concerne les griefs articulés à l'encontre du salarié et les conséquences que l'employeur entend tirer quant aux modalités de rupture, mais qu'il appartient au juge de qualifier les faits invoqués, sans être lié par la qualification éventuellement erronée, utilisée par l'employeur. La Chambre sociale avait en conséquence validé la démarche suivie par les juges du fond qui avaient requalifié en faute lourde la faute grave dont se prévalait la lettre de licenciement (voir Cass. Soc. 30 juin 1993, Dr. Ouv. 1993 p. 771).

Mais, à la Cour de Paris qui avait fait un peu trop abruptement application de ce principe d'appréciation judiciaire souveraine de la qualification, le présent arrêt rappelle une règle non moins fondamentale.

La faute grave, et, a fortiori, la faute lourde, "*résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputable au salarié qui constitue 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 dans l'entreprise pendant la durée du préavis*" (Cass. Soc. 26 février 1991, Bull. V, n° 97).

A partir de l'instant où l'employeur reconnaissait au salarié mis en cause son droit au préavis (en fixant la date de rupture six mois après le licenciement et en payant la période correspondant au préavis que le salarié était dispensé d'exécuter), il ne pouvait légitimement se placer sur le terrain de la faute grave ou de la faute lourde.

Et une claire énonciation des modalités de rupture dans la lettre de licenciement fixait les limites du pouvoir judiciaire de requalification.

P.M.