

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Faute grave – Appréciation – Absence injustifiée durant une semaine – Refus de fournir des explications – Salarié ayant une grande ancienneté – Cause réelle et sérieuse (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 7 mars 2006
Sté Baud contre **B.**

Attendu que M. B. employé depuis le 20 juin 1977 par la société Baud a été licencié pour faute grave le 22 octobre 2000 ;

Attendu que la société Baud fait le reproche à l'arrêté attaqué (Paris, 25 mars 2004) d'avoir jugé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamnée à lui verser diverses sommes aux motifs :

1 / que se rend coupable d'une faute grave le salarié qui s'absente pendant dix jours sans prévenir son employeur, a fortiori quand il fait preuve en outre de désinvolture en ne répondant pas à la demande de justification que lui a adressée son employeur et en persistant à refuser de fournir toute explication sur son absence lors de son retour ; qu'en l'espèce, il résulte de la lettre de licenciement du 22 octobre 2001, que M. B. a été licencié pour faute grave non seulement pour s'être absenté du 5 au 15 octobre sans prévenir son employeur, ni avant ni pendant son absence, et sans répondre à la lettre de ce dernier du 10 octobre lui demandant une justification, ce qui avait perturbé le fonctionnement de l'entreprise, mais également pour avoir, faisant preuve de mépris, refusé de donner la moindre

explication lors de son retour le 15 octobre puis lors de l'entretien préalable auquel il a été convoqué le jour même de son retour pour le 17 octobre ; que, dès lors, en considérant que ces faits, dont elle n'a pas contesté la réalité, ne caractérisaient pas une faute grave, la Cour d'appel a violé les articles L. 122-6, L. 122-8 et L. 122-9 du Code du travail ; et que, en considérant que ces faits ne caractérisaient même pas une cause réelle et sérieuse de licenciement, la Cour d'appel a violé à tout le moins l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

2 / que pourvu que la procédure de licenciement pour faute grave soit engagée à bref délai, l'employeur n'est privé de la possibilité d'invoquer une telle faute ni par l'absence de mise à pied dès qu'il a eu connaissance des faits caractérisant cette faute, ni par la circonstance qu'il a pris le temps de les vérifier, ni par celle que, prenant le temps de la réflexion, il n'a pas prononcé immédiatement le licenciement ; qu'en l'espèce, M. B. a été licencié pour faute grave le 22 octobre 2001 pour s'être absenté du 5 au 15 octobre sans prévenir son employeur, ni avant ni pendant son absence, et sans répondre à la lettre de ce dernier du 10 octobre lui demandant une justification, ainsi que pour avoir refusé de

donner la moindre explication lors de son retour le 15 octobre puis lors de l'entretien préalable auquel il a été convoqué le jour même de son retour pour le 17 octobre ; qu'en considérant, malgré cette chronologie excluant tout caractère tardif tant de la mise en oeuvre de la procédure de licenciement que du prononcé de la sanction, que la circonstance que la société Baud ait laissé le salarié reprendre son travail et l'y ait maintenu jusqu'à son licenciement lui interdisait d'invoquer une faute grave de l'intéressé rendant impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis, la Cour d'appel a derechef violé les articles L. 122-6, L. 122-8 et L. 122-9 du Code du travail, ensemble en tant que de besoin l'article L. 122-14 3 du même Code ;

Mais attendu que la Cour d'appel, qui, par motifs propres et adoptés et abstraction faite du motif erroné mais

surabondant critiqué par la deuxième branche du moyen, a relevé que M. B. avait été absent une semaine sans justification, a pu décider que cet unique manquement commis en vingt cinq années de carrière par un salarié au comportement jusqu'alors irréprochable, ne constituait pas une faute grave, et estimer, exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail, que le même manquement ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Gillet, f.f. prés. - Mme Perony, rapp. - M. Foerst, av. gén. - M^e Cossa, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.

Le salarié avait, dans cette affaire, disparu inopinément de son poste de travail pendant une semaine et avait refusé de fournir des explications à son retour. L'employeur l'avait alors licencié pour faute grave (E. Suire "Le licenciement pour motif personnel", RPDS 2005 p. 321). A tort ont estimé les magistrats de la Cour d'appel, confirmés par la décision ci-dessus : un tel manquement commis en vingt-cinq années de carrière par un salarié au comportement jusqu'alors irréprochable ne constituait pas une faute grave, ni même une cause réelle et sérieuse de licenciement. A rapprocher : Cass. Soc. 4 juin 2002 et 29 janvier 2003, Dr. Ouv. 2003 p. 440 n. D. Boulmier.