

**LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Discipline – Faute grave - Notion – Régime – Rémunération du préavis et de la mise à pied conservatoire.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 27 septembre 2007  
M. contre Commune de Torreilles

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 14 septembre 2005), que M. M. a été engagé le 30 novembre 2002 par la commune de Torreilles en qualité d'ouvrier polyvalent des services techniques, en vertu d'un contrat emploi consolidé conclu pour une durée de douze mois à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2002 ; qu'après l'avoir mis à pied à titre conservatoire, son employeur a mis fin à son contrat de travail pour faute grave le 14 mars 2003, par lettre comportant les mentions suivantes : « *La rupture de votre contrat de travail sera donc effective, compte tenu du préavis de 15 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* » ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt d'avoir décidé que la rupture du contrat de travail à durée déterminée était fondée sur une faute grave et de l'avoir en conséquence débouté de ses demandes de paiement de salaires, de congés payés afférents et de dommages-intérêts, alors, selon le moyen, que la faute grave, qui, par son importance, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis, n'aurait pu être retenue en l'espèce que si l'employeur avait prononcé une rupture immédiate du contrat de travail ; qu'au contraire, dans sa lettre de licenciement du 14 mars 2003 la commune de Torreilles lui reconnaissait le

droit à rémunération des journées de la mise à pied conservatoire décidée lors de la convocation à l'entretien préalable, outre le bénéfice du préavis dont elle a expressément tenu compte pour fixer la date de rupture au 4 avril 2003, sauf à dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant ce délai-congé ; qu'en retenant néanmoins l'existence d'une faute grave à sa charge, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-3-8 du Code du travail ;

Mais 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 ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. - M. Auroy, rapp. - M. Allix, av. gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, SCP Nicolay et Lanouvelle, av.)

**Note.**

Cet arrêt (PBR) fournit l'occasion de rappeler à quelles conditions un employeur peut valablement invoquer une faute grave du salarié.

M. M. avait été engagé par la commune de Torreilles sous contrat de travail à durée déterminée. Puis son contrat avait été rompu pour faute grave, après qu'il ait subi une mise à pied à titre conservatoire. La lettre de l'employeur contenait les indications 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 contentieux ne portait pas sur le point de savoir si les agissements du salarié pouvaient être qualifiés de faute grave. L'arrêt ne fournit d'ailleurs aucune indication sur les faits à l'origine de la rupture du contrat de travail. Ce que le salarié reprochait aux juges du fond, c'est d'avoir accueilli la qualification de faute grave alors que l'employeur avait reconnu au salarié le droit à la rémunération des journées de mise à pied conservatoire, ainsi que le bénéfice du préavis pour fixer la date de rupture du contrat de travail. L'employeur, par cette attitude, avait-il perdu le droit d'invoquer une faute grave ? La Cour de cassation répond à cette question par la négative et rejette le pourvoi du salarié. Après avoir rappelé la définition de la faute grave, la Cour de cassation souligne que l'employeur n'avait pas agi en contradiction avec cette définition.

### 1°) La définition de la faute grave

En 1991, la Cour de cassation a livré une définition claire, sinon précise, de la faute grave susceptible de justifier un licenciement. La faute grave a été définie dans l'arrêt *Vaz* du 26 février 1991 comme la faute « *d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis* » (1).

Dans l'arrêt du 27 septembre, la définition de la faute grave est un peu différente : « *la faute grave, qui peut seule justifier une mise à pied conservatoire, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise* ». Faut-il déduire de cette différence de rédaction une évolution de la notion de faute grave par un abandon de la référence au préavis ?

Sans doute pas. En effet, il ne faut pas oublier qu'en l'espèce il s'agissait non pas d'un contrat de travail à durée indéterminée, comme dans l'arrêt *Vaz*, mais d'un contrat de travail à durée déterminée. Pour ce second type de contrat de travail, la référence au préavis ne se justifie pas puisque les salariés sous contrat de travail à durée déterminée n'ont pas droit à un préavis (2). Dès lors, en matière de contrat de travail à durée déterminée, la faute grave est celle qui « *rend impossible le maintien du lien contractuel jusqu'au terme fixé par les parties* » (3), ou qui est « *de nature à rendre impossible la poursuite du contrat de travail à durée déterminée jusqu'à l'échéance du terme* » (4), ou enfin qui « *rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise* » (5). Dans ces conditions, il paraît plus qu'hasardeux de considérer qu'avec l'arrêt ci-dessus, la Cour de cassation a décidé d'abandonner toute référence au préavis, en particulier en matière de contrat de travail à durée indéterminée.

Quant à la référence à la mise à pied conservatoire, il est de jurisprudence constante que cette catégorie de mise à pied ne se justifie qu'en cas de faute grave (6). Certes, l'employeur ne se verra pas reprocher de ne pas avoir prononcé de mise à pied à titre conservatoire. On attend seulement une réaction rapide de sa part, seule à même d'étayer l'idée selon laquelle le salarié doit quitter sans tarder son poste de travail. Il faut cependant reconnaître, sinon regretter, que le prononcé d'une mise à pied à titre conservatoire, accepté par les juges, conforte l'employeur dans sa décision de rompre pour faute grave. C'est en tout cas ce que laisse entendre la Cour de cassation dans l'arrêt ci-dessus lorsqu'elle se réfère à la mise à pied.

Qu'une mise à pied conservatoire ait – ou non – été prononcée, l'attitude de l'employeur doit rester en conformité avec la gravité de la faute qu'il reproche au salarié.

### 2°) L'attitude de l'employeur

La jurisprudence n'admet pas de réaction tardive de l'employeur qui invoque une faute grave. La faute grave se déduit en effet essentiellement des répercussions qu'elle a sur la relation employeurs-salarié : en raison de ces répercussions, la poursuite de la relation de travail, même limitée dans le temps, est inconcevable. Ainsi, l'employeur ne doit pas laisser le salarié travailler durant le préavis car il démontre par là même que le préavis pouvait être exécuté sans dommage pour l'entreprise (7). De la même manière l'employeur ne peut pas donner à sa décision de licencier un caractère différé, ni laisser s'écouler plusieurs semaines avant de réagir. Toute attitude de l'employeur autorisant à penser que le salarié pouvait travailler ne serait-ce que pour un temps limité lui ôte la possibilité d'invoquer la faute grave (8).

Attention : cela ne veut pas dire qu'il est impossible, pour l'employeur, de rémunérer le préavis. La Cour de cassation a ainsi décidé que le versement d'une somme égale au montant de l'indemnité compensatrice du

(1) Cass. Soc. 26 février 1991, *Vaz*, RJS 4/91, n° 448. Cette définition a été trouvée par les juges grâce à l'une des conséquences de la faute grave, à savoir la déchéance du droit au préavis (art. L. 122-6 du Code du travail). A cela s'ajoute la perte des indemnités de licenciement (art. L. 122-9 du Code du travail).

(2) Sauf disposition plus favorable.

(3) Cass. soc. 4 juin 1996, RJS 10/96, n° 1019.

(4) Cass. soc. 1<sup>er</sup> octobre 1996, RJS 11/96, n° 1154.

(5) Cass. soc. 17 juillet 2001, n° 3751 FS-D, pourvoi n° 99-43.801.

(6) ou lourde.

(7) Cass. Soc. 5 octobre 1989, BC V, n° 568 ; Cass. Soc. 15 mai 1991, BC V, n° 237.

(8) Cf. par exemple Cass. Soc. 21 février 1991, CSBP n° 29, S 64 ; Cass. Soc. 24 octobre 2000, R.J.S. 2000, n° 1235 ; Cass. Soc. 21 novembre 2000, Dr. Ouv. 2001 p. 397 n. P.M.

préavis n'implique pas que l'employeur ait renoncé à se prévaloir de la faute grave (9). La solution est logique : un employeur peut invoquer la faute grave et verser l'indemnité de préavis, à la condition de ne pas laisser le salarié travailler durant le préavis, à la condition de réagir suffisamment rapidement pour que la qualification de faute grave ne tombe pas d'elle-même.

C'est ce qui s'est passé dans notre affaire. Le salarié était bénéficiaire d'un préavis de quinze jours qui lui a été rémunéré. Plus encore, son employeur lui avait versé un salaire correspondant à la durée de sa mise à pied conservatoire et il avait, maladroitement, fixé la date de rupture du contrat de travail à l'expiration du préavis. Cette attitude ne sera pas reprochée à l'employeur. Car le salarié a été immédiatement évincé de l'entreprise : par l'entremise de la mise à pied conservatoire tout d'abord, puis, ensuite, par la dispense de se présenter sur son lieu de travail. Le salarié « *a dû quitter son emploi au service de la commune dès la constatation de la faute* ». Peu importe, dans ces conditions, que l'employeur « *ait accordé au salarié le bénéfice d'indemnités auxquelles il n'aurait pu prétendre* » en raison de la faute grave.

Cette solution n'a rien de bien original. Elle est dans le droit fil de la jurisprudence. Ce qui apparaît plus original, en l'espèce, c'est l'attitude de l'employeur qui rémunère le préavis et va jusqu'à verser les salaires correspondant à la durée de la mise à pied conservatoire. La situation est assez rare pour qu'elle soit soulignée. Il est vrai qu'en l'espèce, l'employeur était d'un genre particulier puisqu'il s'agissait d'une commune. Ceci explique sans doute cela...

**Mireille Poirier**

(9) Cf. par exemple Cass. Soc. 16 janvier 1992, RJS 1992, n° 263 ; Cass. Soc. 8 janvier 1997, pourvoi n° 95-40.320 : « *Le paiement volontaire de l'indemnité compensatrice de préavis*

*ne prive pas l'employeur du droit d'invoquer la faute grave dès lors qu'il s'est opposé à l'exécution du préavis.* »