

Texte de la décision

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-6, L. 122-8 et L. 122-9 du Code du travail ;

Attendu que la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis, la mise en oeuvre de la procédure de licenciement doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits fautifs allégués et dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire ;

Attendu que, pour débouter M. X... salarié de la société Daudre, licencié par M. Y..., ès qualités de liquidateur judiciaire de ladite société, le 7 août 1992 pour faute grave, de ses demandes d'indemnités de préavis, d'indemnité de licenciement, d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse et de rappel de salaire pour la période de mise à pied, la cour d'appel a retenu que ce salarié avait commis une faute grave ;

Attendu cependant que la cour d'appel avait relevé que l'employeur bien qu'il ait eu connaissance le 26 mai des faits fautifs n'avait convoqué l'intéressé à un entretien préalable à son licenciement que le 20 juillet 1992 ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et ainsi violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions déboutant le salarié de ses demandes d'indemnités de préavis, de licenciement, de licenciement sans cause réelle et sérieuse et de rappel de salaires pour la période de mise à pied, l'arrêt rendu le 16 novembre 1995, entre les parties, par la cour d'appel d'Amiens ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Reims.