

27 septembre 2007

Cour de cassation

Pourvoi n° 06-43.867

Chambre sociale

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2007:SO01912

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - licenciement - indemnités - indemnité compensatrice de préavis - paiement par l'employeur - effets - exclusion de la faute grave (non) - contrat de travail, execution - employeur - pouvoir disciplinaire - mise à pied - mise à pied conservatoire - conditions - faute du salarié contrat de travail, execution - faute du salarié - faute grave - définition

La faute grave, qui peut seule justifier une mise à pied conservatoire, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. La cour d'appel qui a constaté que le salarié avait dû quitter son emploi dès la constatation de la faute grave par la lettre lui notifiant sa mise à pied conservatoire, 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

Texte de la décision

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 14 septembre 2005), que M. X... 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 12 mois à compter du 1er 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 ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-sept septembre deux mille sept.

Décision attaquée

Cour d'appel de montpellier
14 septembre 2005