





## II- Faute grave

La faute grave est une violation des règles instituées par le règlement intérieur dont la gravité rend impossible le maintien, sans dommage, des relations de travail. Son application, après l'accomplissement des formalités prévues à l'article 62 du code, est immédiate, elle prive le salarié de toute indemnité de licenciement, de rupture de contrat, même de préavis.

L'employeur ou le chef d'entreprise peut, lui aussi, se rendre responsable de la rupture pour faute grave.

Dossier n° 1003/01/1997

Arrêt Cour de cassation ch. soc. n° 22

14 janvier 1997

En l'espèce, M.x., a été embauché le 01/12/1982, qu'il a été victime d'un accident du travail le 21/04/1994, qu'il a été licencié pour avoir insulté et menacé le médecin du travail de l'entreprise, qu'il a saisi la juridiction sociale d'une demande tendant à obtenir le paiement de nombreuses indemnités liées au licenciement abusif, que les premiers juges l'avaient débouté, que la Cour d'appel avait infirmé la première décision considérant comme abusif le renvoi du salarié.

Le pourvoi fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que la personne ayant fait l'objet d'insultes et de menaces, en l'occurrence le médecin de l'entreprise, ne faisait pas partie des employés. Mais, attendu que les faits reprochés au salarié sont constitutifs d'une faute grave même s'ils ne sont pas adressés à un des employés tant qu'ils constituent une violation de la discipline au sein de l'entreprise. Attendu, qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour a privé sa décision de base légale. Par ces motifs Casse et annule, l'arrêt....

Dossier n° 136/1/5/2005

Arrêt Cour de cassation ch. soc. n° 479

4 mai 2005

En l'espèce, un salarié s'était présenté au bureau de son supérieur pour se plaindre d'un employé qui avait agressé verbalement son père travaillant dans la même entreprise, que n'ayant pas obtenu satisfaction il avait quitté le bureau en donnant un coup de pied à la porte, qu'il a été licencié pour faute grave, qu'ayant saisi la juridiction sociale d'une demande tendant à obtenir diverses indemnités pour licenciement abusif, les premiers juges l'avaient débouté de sa demande alors que la Cour d'appel, en statuant à nouveau, a déclaré le licenciement abusif au motif



qu'il n'était pas proportionnel par rapport au fait reproché.

Attendu que les juges du fond apprécient souverainement les faits reprochés et leur qualification, la Cour en statuant comme elle l'a fait a donné une base légale à sa décision.

Par ces motifs Rejette le pourvoi.

### **III -Licenciement abusif**

Est abusif le licenciement qui n'est pas fondé sur un motif valable. Est également abusif le licenciement qui n'a pas respecté la procédure de licenciement.

Si le licenciement a été jugé abusif, l'employeur devra verser des dommages et intérêts au salarié.

L'employé n'est pas tenu de prouver le licenciement abusif si l'employeur ne prouve pas le contraire.

Dossier n° 1828/2001

Arrêt Cour d'appel n° 9464

Vu la requête d'appel formée par la société N. en date du 21/11/2000, par laquelle elle interjette appel du jugement rendu le 10/02/2000, ayant décidé de la condamner au paiement d'indemnités relatives au licenciement abusif. Attendu qu'il ressort des pièces du dossier et du jugement de première instance, que le demandeur a introduit une requête, exposant qu'il a commencé à travailler pour la défenderesse depuis le 01/02/1991, jusqu'à son licenciement injustifié en date du 19/10/1999. Sollicitant de juger en sa faveur d'indemnités diverses relatives au licenciement abusif. Après échec de la tentative de conciliation entre les parties et achèvement de formalités procédurales, le tribunal a rendu son jugement, attaqué en appel par la société, arguant que le jugement a dérogé au bon droit en considérant que le licenciement est abusif et en jugeant d'indemnités en faveur du salarié, sans prendre en considération sa demande relative au renvoi de l'affaire à l'audience d'enquête, afin de connaître les raisons de la rupture de la relation de travail entre les deux parties. Alors qu'il est établi que le salarié a loué ses services à des sociétés concurrentes, et que des personnes sont disposées à témoigner dans ce sens. Que l'appelante a adressé une lettre à l'intimé, le sommant de rejoindre son poste, suite aux bons offices de l'inspection de travail et à certains membres de sa famille, mais qu'il s'est abstenu de le faire.

### **LA COUR**

Attendu que l'appelante reproche au jugement dont appel de ne pas avoir accédé à sa demande de renvoi de l'affaire devant l'audience d'enquête. Attendu que



l'enquête ordonnée n'a pas eu lieu, les parties convoquées ayant fait défaut. Attendu qu'à la lecture des pièces du dossier, il est apparu à la Cour que l'employeur n'a pas été en mesure de prouver le départ volontaire du salarié. Il en résulte que sa manière d'avoir mis fin à la relation de travail demeure abusive. Attendu que le jugement de première instance, en considérant le caractère abusif du licenciement, et en jugeant de l'indemnisation du salarié licencié, n'a pas dérogé au bon droit ; et qu'il convient donc de le confirmer, en l'amendant dans le sens du relèvement de l'indemnité de licenciement

**Par ces motifs**

La Cour d'appel juge de la confirmation du jugement dont appel en l'amendant dans le sens du relèvement de l'indemnité de licenciement.