

// le dossier
jurisprudence thème

Licenciement pour faute grave

Tableau récapitulatif des comportements
constitutifs d'une faute grave

LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE – CONTRÔLE DE LA COUR DE CASSATION (SEPTEMBRE 2020-JUILLET 2021)

	Faute grave	Absence de faute grave
ABSENCES, ABANDON DE POSTE, RETARDS		
<p>■ Chauffeur-livreur à temps partiel ayant refusé de signer l'écrit prévoyant une modification de ses horaires de travail, conforme à la proposition qu'il avait faite à l'employeur, et ayant cessé de se présenter sur son lieu de travail. Ladite modification des horaires faisait suite au constat, par l'employeur, que le salarié cumulait deux emplois occasionnant des dépassements de la durée hebdomadaire maximale légale de travail. L'employeur avait alors mis en demeure le salarié de régulariser cette situation soit en acceptant une réduction de ses heures de travail soit en choisissant l'emploi qu'il souhaitait conserver (Cass. soc., 14 octobre 2020, n° 18-11.892 D)</p>	X	
<p>■ Salarié n'ayant pas repris le travail à l'issue d'un arrêt maladie de plus d'un mois, sans justifier de son absence malgré la mise en demeure envoyée par l'employeur (Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-10.437 D)</p>	X (le salarié n'avait ni adressé les justificatifs de son absence, ni manifesté son intention de reprendre le travail, de sorte qu'il ne pouvait être reproché à l'employeur, laissé ainsi sans nouvelles, de ne pas avoir organisé la visite de reprise)	
<p>■ Retards répétés à la prise de service, en dépit d'un avertissement déjà prononcé l'année précédente pour les mêmes motifs (Cass. soc., 3 février 2021, n° 18-25.129 D)</p>		X (nullité du licenciement: le salarié étant en période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail, seul un manquement à l'obligation de loyauté pouvait constituer une faute grave)
<p>■ Salariée absente de manière prolongée et injustifiée suite à sa mutation disciplinaire sur un nouveau site et n'ayant pas donné suite aux deux injonctions de l'employeur de reprendre son poste de travail, qui lui avait été faites par lettre recommandée et à un mois et demi d'intervalle (Cass. soc., 12 mai 2021, n° 20-14.507 D)</p>	X	

À CLASSER SOUS

LICENCIEMENT PERSONNEL

MOTIF

01 / 21

* CRS : cause réelle et sérieuse

LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE – CONTRÔLE DE LA COUR DE CASSATION (SEPTEMBRE 2020-JUILLET 2021)

	Faute grave	Absence de faute grave
INSUBORDINATION		
<p>■ Chef de chantier ayant d'abord accepté un déplacement d'une durée de quatre mois qui lui avait été proposé par son employeur puis l'ayant refusé quelques jours avant sa mise en œuvre. Le salarié avait motivé son refus par des raisons familiales, liées à ses obligations dans le cadre d'une garde alternée de ses enfants mineurs, faisant obstacle à un changement de résidence, alors que le chantier auquel il devait être affecté se trouvait à plus de 300 km de son domicile (Cass. soc., 30 septembre 2020, n° 18-24.455 D)</p>	<p>X (le salarié avait connaissance du jugement de divorce fixant les modalités de garde de ses enfants et la décision du salarié procédait d'une volonté délibérée de se soustraire à ses obligations contractuelles)</p>	
<p>■ Ouvriers d'abattoirs dont le contrat comportait une clause de mobilité, ayant refusé leur affectation sur un nouveau site situé pour l'un des salariés à 221 km de son domicile et pour le second à 170 km, sur un site en pleine campagne éloigné d'une agglomération (Cass. soc., 21 octobre 2020, n° 18-23.907 D)</p>		<p>X (ni CRS <i>a priori</i>, le changement d'affectation s'accompagnant du passage partiel, d'un horaire de nuit à un horaire de jour et d'une baisse de la rémunération ; la mise en œuvre de la clause de mobilité était également susceptible de porter une atteinte excessive au droit à une vie personnelle et familiale)</p>
<p>■ Refus d'un salarié, informé par la direction de sa décision de supprimer la mise à disposition d'un véhicule, de restituer un véhicule de fonction dont il avait la disposition depuis plusieurs années et qui constituait un avantage en nature (Cass. soc., 2 décembre 2020, n° 19-18.445 D)</p>		<p>X (ni CRS)</p>
<p>■ Conducteur régleur ayant abandonné son poste en refusant la réalisation d'un essai d'une semaine sur un autre poste sur préconisation du médecin du travail. Celui-ci l'avait déclaré « apte à l'essai sur un poste ou une machine comportant le moins de gestes répétitifs possible ». Le salarié invoquait notamment un danger grave et imminent qui aurait justifié l'usage de son droit de retrait (Cass. soc., 20 janvier 2021, n° 19-17.503 D)</p>	<p>X (le salarié n'avait pas de motif raisonnable de penser que l'essai, qui avait été préconisé par le médecin du travail et dont l'avis n'avait pas été contesté, présentait un danger grave et imminent pour sa santé)</p>	
<p>■ Cadre refusant la nouvelle organisation commerciale mise en place par l'employeur et refusant de suivre de nouveaux clients, ainsi que les clients se trouvant dans les deux départements qui lui avaient été affectés, mettant ainsi en péril le suivi des clients du secteur auquel il était attaché (Cass. soc., 20 janvier 2021, n° 19-19.358 D)</p>	<p>X</p>	
<p>■ Directeur des ressources humaines qui s'est vu reproché d'avoir engagé une procédure de demande de résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur et d'avoir refusé, postérieurement à l'introduction de cette action en justice, d'assurer ses responsabilités dans la mise en œuvre de la réorganisation en cours au sein du groupe (Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-25.338 D)</p>		<p>X (nullité du licenciement pour atteinte à la liberté fondamentale d'ester en justice)</p>
INSULTES, PROPOS DÉPLACÉS, COMPORTEMENTS INCORRECTS, VIOLENCES		
<p>■ Manager ayant proféré des accusations mensongères particulièrement dénigrantes, notamment par un mail adressé au directeur général France de la société, à dessein de porter préjudice au directeur du magasin dans lequel elle exerçait ses fonctions. La cour d'appel a relevé par ailleurs que la salariée avait tenu des propos agressifs à l'égard de sa hiérarchie et des membres du comité de direction, réitérés malgré des alertes récentes de son supérieur (Cass. soc., 30 septembre 2020, n° 19-10.930 D)</p>	<p>X (ces faits caractérisent une mauvaise foi de la salariée ainsi qu'un abus dans sa liberté d'expression)</p>	
<p>■ Le fait pour une salariée d'avoir, sur sa page Facebook en libre accès, déclaré notamment : « il ne faut jamais sous-estimer une femme qui a passé une journée de merde », « Ils proposent de l'argent pour que je dégage » « Qui est la taupe ». Et laissé ses « amis » publier des commentaires qualifiant l'entreprise de « ptis cons », dénonçant un comportement « très bas » « mais en même temps pas surprenant », affirmant qu'« il est grand temps de partir de là-bas », que « débuser le faux ami, le traître avant qu'il n'inocule son venin est une opération aussi complexe que de nettoyer l'anus d'une hyène » (Cass. soc., 30 septembre 2020, n° 19-10.123 D ; v. le dossier jurisprudence thème -Libertés- n° 12/2021 du 19 janvier 2021)</p>		<p>X (ni CRS, les messages diffusés par la salariée ne contenaient pas de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs visant explicitement l'employeur)</p>
<p>■ Salariée ayant envoyé une lettre adressée au maire de la commune en sa qualité de membre du conseil d'administration du groupement qui l'employait, relative aux conditions de promotion interne dans laquelle elle accusait son employeur de « favoritisme », de procéder à des « appels à candidature mensongers », à des « passe-droits », invoquant une « injustice » et « une forme d'incivisme » (Cass. soc., 16 décembre 2020, n° 19-20.394 PB ; v. le dossier jurisprudence thème -Libertés- n° 12/2021 du 19 janvier 2021)</p>		<p>X (ni CRS, les termes de la lettre n'étaient ni injurieux, ni diffamatoires ou excessifs, et ne caractérisaient pas un abus dans la liberté d'expression de la salariée)</p>

LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE – CONTRÔLE DE LA COUR DE CASSATION (SEPTEMBRE 2020-JUILLET 2021)

	Faute grave	Absence de faute grave
<p>■ Salarié ayant installé une balise GPS sur le véhicule d'une autre salariée de l'entreprise afin de la surveiller à son insu et lui ayant adressé de nombreux messages intimes, en dépit du fait que l'intéressée lui avait expressément indiqué qu'elle ne souhaitait plus avoir de contact avec lui en dehors de l'activité de l'entreprise. Les messages en question avaient notamment été communiqués par l'intermédiaire de sa messagerie professionnelle, pour la presser de reprendre contact (Cass. soc., 16 décembre 2020, n° 19-14.665 D ; v. le dossier jurisprudence thème -Libertés- n° 12/2021 du 19 janvier 2021)</p>		<p>X (ni CRS, les salariés avaient entretenu une relation amoureuse faite de ruptures et de sollicitations réciproques, la balise avait été posée sur le véhicule personnel de la salariée, seuls deux messages ont été envoyés au moyen de l'outil professionnel et les faits n'avaient eu aucun retentissement au sein de l'agence ou sur la carrière de l'intéressée. Ces faits relevaient de la vie personnelle et ne constituaient pas un manquement aux obligations découlant du contrat de travail)</p>
<p>■ Directeur commercial ayant proféré des paroles et adopté des attitudes humiliantes ou insultantes vis-à-vis de ses subordonnés, génératrices de risques psychosociaux. La particulière mauvaise qualité des relations professionnelles du salarié avait par ailleurs été relevée dans un rapport d'audit effectué plusieurs années plus tôt et il avait déjà fait l'objet de trois sanctions disciplinaires pour propos orduriers et altercation physique avec un salarié. Une attestation du médecin du travail soulignait par ailleurs la souffrance psychologique intense des salariés subissant ces comportements (Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-22.388 D)</p>	X	
<p>■ Aide-soignante ayant commis des actes de maltraitance à l'encontre de plusieurs résidents d'un Ehpad, portant ainsi atteinte à la dignité de personnes fragiles, dépendantes ou peu à même de se défendre. En l'espèce, la salariée n'avait pas pris le soin de régler la température de l'eau, trop chaude, avant de commencer à doucher un résident, avait, pendant la douche d'une autre résidente, dirigé le jet d'eau tiède en direction de son visage afin de nettoyer son œil, et avait tordu le bras d'une troisième résidente pour l'aider à la redresser (Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-23.518 D)</p>	X	
<p>■ Salarié ayant, au cours d'une réunion, violemment pris à partie sa supérieure en l'insultant et en tentant de la frapper (Cass. soc., 12 mai 2021, n° 20-10.512 D ; v. le dossier jurisprudence thème -Droit discipl.- n° 128/2021 du 13 juillet 2021)</p>		<p>X (ni CRS, l'agression verbale commise par le salarié résultait de son état pathologique, conséquence du harcèlement moral dont il était victime)</p>
<p>■ Salarié ayant adressé à son supérieur hiérarchique un message électronique agressif et insultant avec copie à quatre membres de l'entreprise, renforçant ainsi le caractère désobligeant du contenu (Cass. soc., 19 mai 2021, n° 19-20.566 D)</p>		<p>X (ni CRS, faits commis au cours d'une période de dépression sévère, avec absence de passé disciplinaire)</p>
<p>■ Salarié ayant porté des coups sur un autre salarié au cours d'un entretien avec un supérieur hiérarchique destiné à revenir sur une altercation survenue plus tôt dans la journée entre les deux salariés (Cass. soc., 9 juin 2021, n° 20-14.365 D)</p>	<p>X (peu importe le comportement habituel du salarié, ses huit ans d'ancienneté dans l'entreprise ou le fait que la victime l'ait précédemment frappé)</p>	
<p>■ Directeur d'établissement d'un foyer accueillant des adultes handicapés ayant produit sur sa page d'accueil Facebook accessible à tout public (c'est-à-dire à ses subordonnés, aux membres des familles, aux représentants de l'association, aux résidents eux-mêmes) un cliché photographique le représentant dénudé dans un lieu de culte, cliché pris à des fins artistiques hors du lieu et du temps de travail (Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-21.651 D)</p>		<p>X (ni CRS, la photographie, dépourvue de caractère injurieux, diffamatoire ou excessif, ne caractérisait pas un abus de la liberté d'expression. Il s'agissait par ailleurs d'un motif tiré de la vie personnelle, sans que ne soit caractérisé un manquement aux obligations contractuelles)</p>

LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE – CONTRÔLE DE LA COUR DE CASSATION (SEPTEMBRE 2020-JUILLET 2021)

	Faute grave	Absence de faute grave
MALHONNÉTÉTÉ, DÉLOYAUTÉ, MALVERSATIONS		
<p>■ Salarié ayant dénoncé de mauvaise foi des faits de discrimination en raison de son origine dont il aurait été victime, alors qu'il avait conscience de la fausseté des faits allégués. Il avait en l'espèce adressé un courrier au président du groupe ainsi qu'à son supérieur hiérarchique pour dénoncer des faits de discrimination de la part du directeur commercial et avait également saisi le Défenseur des droits, lequel avait classé l'affaire (Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-21.138 PB; v. le dossier jurisprudence thème -Égalité- n° 114/2021 du 22 juin 2021)</p>	<p>X (la mauvaise foi résulte de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis)</p>	
<p>■ Salarié ayant dissimulé volontairement des activités de formation effectuées à titre privé et formulé à ce titre des demandes de remboursement de frais injustifiées (Cass. soc., 10 février 2021, n° 19-22.453 D)</p>	<p>X</p>	
<p>■ Trader ayant mis en œuvre de multiples procédés frauduleux utilisés pendant de longs mois afin de détourner, à l'insu de l'employeur et dans son intérêt personnel, les moyens techniques et financiers mis à sa disposition. Il réalisait clandestinement des opérations hors norme en dissimulant des positions directionnelles devenues abyssales et sans commune mesure avec la limite de risque de son activité, occasionnant ainsi un préjudice considérable à la banque (Cass. soc., 17 mars 2021, n° 19-12.586 D; v. l'actualité n° 18294 du 27 avril 2021)</p>	<p>X (les carences graves du système de contrôle interne de la banque, qui avaient rendu possible le développement de la fraude et ses conséquences financières, ne faisaient pas perdre à la faute du salarié son degré de gravité)</p>	
<p>■ Collaboratrice auprès d'un mandataire judiciaire ayant commis une tentative de corruption. La salariée avait proposé un « arrangement » à une gérante de société, en lui indiquant que si jamais elle venait à commettre une faute de gestion au cours de la procédure collective, elle encourrait une sanction, mais que dans cette hypothèse, « avec 10 000 euros, tout pouvait s'arranger » (Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-24.541 D)</p>	<p>X (la cour d'appel n'avait pas, pour retenir la tentative de corruption, à caractériser la réunion des éléments constitutifs de l'une des infractions de corruption prévues par les articles 445-1 et 445-2 du Code pénal)</p>	
<p>■ Formateur auprès d'un CFA s'étend rendu coupable de plusieurs manquements fautifs dans la préparation d'examen dont il avait la charge. Surtout, il lui est reproché d'avoir délibérément méconnu la déclaration sur l'honneur selon laquelle il avait attesté qu'il n'avait ni enfant ni proche parent parmi les candidats à l'examen. Or il s'avère que le frère du salarié avait passé l'épreuve pratique en juin 2014 et qu'il avait en outre obtenu des notes supérieures à celles des autres candidats (Cass. soc., 12 mai 2021, n° 20-14.699 D)</p>	<p>X (la violation des engagements pris sur l'honneur est constitutive, à elle seule, d'une faute grave)</p>	
NÉGLIGENCE ET FAUTES PROFESSIONNELLES		
<p>■ Chef de projet export pour une société de prêt-à-porter ayant manqué à son obligation contractuelle de confidentialité en publiant sur son compte Facebook une photographie de la nouvelle collection printemps/été 2015 présentée exclusivement aux commerciaux de la société. Certains de ses « amis » sur le réseau social travaillaient dans le même secteur d'activité de sorte qu'il s'agissait d'une divulgation par la salariée d'une information confidentielle de l'entreprise auprès de professionnels susceptibles de travailler pour des entreprises concurrentes (Cass. soc., 30 septembre 2020, n° 19-12.058 PBRI; v. le dossier jurisprudence thème -Libertés- n° 12/2021 du 19 janvier 2021)</p>	<p>X</p>	
<p>■ Gynécologue obstétricien, dont la patiente devait subir une césarienne en urgence, et qui a attendu passivement l'arrivée de l'anesthésiste pendant 25 minutes sans mettre tout en œuvre pour que la césarienne débute le plus tôt possible (Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-19.365 D)</p>	<p>X</p>	
<p>■ Stagiaire de la RATP ayant refusé de prêter serment selon la formule d'usage « je jure de... » en raison de sa religion (chrétienne) et ayant sollicité son remplacement par une formule solennelle alternative. Cette demande a provoqué le refus par le TGI de lui délivrer l'assermentation nécessaire aux agents de contrôles de la RATP pour dresser des procès-verbaux d'infraction, alors que l'admission définitive de la stagiaire dans le cadre permanent de la RATP était subordonnée à son assermentation (Cass. soc., 7 juillet 2021, n° 20-16.206 B, v. l'actualité n° 18348 du 16 juillet 2021)</p>		<p>X (ni CRS, en revanche le licenciement n'est pas nul, n'ayant pas été prononcé en raison des convictions religieuses de la salariée)</p>