

— Licenciement pour faute grave : l'indemnité de préavis peut parfois être due —

*Lorsque l'employeur licencie un salarié pour faute grave, il lui est conseillé de se reporter au contrat de travail de ce dernier afin de vérifier qu'il ne mentionne pas un droit à préavis. C'est la leçon à retenir d'une affaire jugée le 20 mars 2019, dans laquelle plus de 130 000 € étaient en jeu.*

En principe, en cas de licenciement pour faute grave, le salarié doit quitter immédiatement l'entreprise sans effectuer de préavis de licenciement (c. trav. art. L. 1234-1). La faute grave prive donc le salarié de son droit à préavis et par là même de son droit à une indemnité compensatrice de préavis (c. trav. art. L. 1234-5).

Ce principe s'applique sauf dispositions conventionnelles plus favorables (ex. : convention collective qui prévoit que seule la faute lourde prive le salarié de l'indemnité de préavis ; cass. soc. 25 septembre 2013, n° 12-19487, BC V n° 215) ou sauf dispositions contractuelles plus favorables, comme c'est le cas dans l'arrêt ici commenté.

Dans cette affaire, le **contrat de travail** du salarié licencié pour faute grave **mentionnait un préavis de 6 mois** en cas de rupture du contrat du fait de l'une ou de l'autre des parties.

Considérant que son contrat lui donnait droit à un préavis, le salarié avait saisi les juges pour réclamer le paiement de 136 494 € au titre de l'indemnité de préavis (le salarié occupait un poste de direction et avait 3,5 ans d'ancienneté).

La cour d'appel avait rejeté sa demande, considérant que si le contrat de travail indiquait bien un préavis de 6 mois, celui-ci n'était pas dû en application de l'article L. 1234-1 du code du travail lorsque le licenciement est motivé par une faute grave.

À tort, selon la Cour de cassation, qui considère que la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis du contrat de travail.

Pour la Cour de cassation, **le contrat de travail du salarié prévoyait un préavis**, en cas de rupture du contrat du fait de l'une ou de l'autre des parties, **sans établir de distinction selon le motif de la rupture**.

Le salarié devait donc bénéficier d'un préavis de licenciement ou d'une indemnité compensatrice. La cour d'appel qui rejugera l'affaire devra donc en tirer les conséquences.

*Source : RF Paye - Cass. soc. 20 mars 2019, n° 17-26999 D*