

Contentieux : un motif du licenciement « revu et corrigé » ?

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- Dernière vérification de la fiche : 30/09/2020
- Dernière mise à jour de la fiche : 30/09/2020

Sources :

- [Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 16 septembre 2020, n° 18-25943](#)
- [Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 16 septembre 2020, n° 19-10583](#)

Dans 2 affaires récentes, des salariés ont contesté leur licenciement. S'est alors posée la question de savoir si le juge peut requalifier un licenciement pour cause réelle et sérieuse en licenciement pour faute grave, ou un licenciement pour faute lourde en licenciement pour faute grave. Réponse...

Cause réelle et sérieuse contestée = faute grave possible ?

Dans une première affaire, un employeur licencie un salarié pour cause réelle et sérieuse, estimant son travail inefficace. Mais, au cours de son préavis, le salarié fait preuve d'insubordination et provoque sa hiérarchie. Des faits qui constituent, selon l'employeur, une faute grave, justifiant la fin immédiate du préavis.

Ce que conteste le salarié qui réclame, par conséquent, le paiement de la durée de préavis qui restait à courir et qu'il n'a pas exécuté en raison de la faute qui lui était reprochée.

La question s'est alors posée de savoir si le juge pouvait requalifier en faute grave le licenciement qui a été notifié au salarié pour une cause réelle et sérieuse.

Le juge a répondu par la négative, rappelant que la lettre de licenciement fixe les limites du litige. Le juge ne peut donc pas aggraver la qualification de la faute retenue par l'employeur dans cette lettre.

Faute lourde contestée = faute grave possible ?

Dans une seconde affaire, une entreprise constate qu'une salariée a tardé à encaisser de nombreux chèques (135), volontairement selon l'employeur, entraînant un retard de trésorerie préjudiciable à l'entreprise.

Et parce que cette omission est intentionnelle, d'après l'employeur, elle caractérise une faute lourde... qui justifie le licenciement de la salariée sans préavis, ni indemnités... Ce que conteste la salariée qui considère, quant à elle, que l'employeur ne prouve pas qu'elle a agi avec une intention de nuire, qui caractériserait la faute lourde.

Sans cette preuve, son licenciement est, en réalité, sans cause réelle et sérieuse, estime-t-elle.

Mais si le juge confirme, en effet, que l'intention de nuire n'a pas été caractérisée, excluant

ainsi la qualification de « faute lourde », il convient tout de même de vérifier si ces faits sont néanmoins constitutifs d'une faute grave ou, à tout le moins, d'une cause réelle et sérieuse de licenciement. L'affaire sera donc rejugée sur ce point.

Vous estimez qu'un salarié a un comportement inapproprié dans le cadre de ses fonctions. Vous envisagez donc de le sanctionner. Mais le choix de la sanction dépend de la qualification de la faute qu'il a commise. Comment qualifier la faute ?

Un salarié commet une faute : qualifier la faute
[BANNIERE_DROITE]