



# La qualification judiciaire des faits constitutifs d'un licenciement

Commentaire d'arrêt publié le **30/09/2020**, vu **1195 fois**, Auteur : [Me JérémY DUCLOS](#)

**Dans un arrêt du 16 septembre 2020 (n° 18-25.943), publié au bulletin, la chambre sociale de la Cour de cassation est venue préciser les contours de l'obligation du juge en matière de qualification des faits constitutifs d'un licenciement.**

Dans un arrêt du 16 septembre 2020 (n° 18-25.943), publié au bulletin, la chambre sociale de la Cour de cassation est venue préciser les contours de l'obligation du juge en matière de qualification des faits constitutifs d'un licenciement.

En fait, une salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail. Au cours de la procédure, elle a été licenciée pour faute lourde, compte tenu du non-encaissement de nombreux chèques ayant entraîné un retard de trésorerie et un préjudice d'image auprès des émetteurs de ces chèques.

La cour d'appel a jugé que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse en considérant que, si ces faits peuvent constituer des fautes, il ne ressort pas des éléments du dossier qu'ils caractérisent l'intention de nuire reprochée à la salariée pour fonder la décision de licenciement.

La question posée à la Cour de cassation est donc de savoir si le juge doit rechercher si les faits reprochés à la salariée n'étaient pas constitutifs d'une faute grave ou d'une faute de nature à conférer une cause réelle et sérieuse au licenciement.

Autrement dit, les juges du fond peuvent-ils, pour considérer que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse, écarter la faute lourde sans rechercher si les griefs invoqués constituaient une faute grave ou une faute simple de nature à caractériser la cause réelle et sérieuse de licenciement ?

La Cour de cassation, après avoir rappelé que la lettre de licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les griefs articulés à l'encontre du salarié et les conséquences que l'employeur entend en tirer quant aux modalités de rupture, indique clairement qu'il appartient au juge de qualifier les faits invoqués.

Dès lors, les juges du fond ne peuvent se contenter d'écarter la faute lourde, c'est-à-dire la faute disciplinaire la plus importante dans l'échelle des sanctions, sans rechercher si les faits reprochés au salarié ne constituent pas une faute grave ou une faute caractérisant une cause réelle et sérieuse de licenciement.

L'arrêt est important car il concerne la faute lourde. C'est qu'en matière de faute grave, la Cour de cassation avait déjà pu juger que si le juge a écarté la faute grave invoquée par l'employeur, alors il doit rechercher si les faits constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. Soc.,

22 février 2005, n° 03-41.474).

La Cour de cassation impose aux juges du fond un raisonnement en cascade, gradué : si la faute lourde est écartée, alors le juge doit vérifier s'il existe une faute grave. Et en cas d'absence de faute grave, le juge doit vérifier l'existence d'un grief de nature à justifier une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Cela étant, cette opération de qualification ne vaut que dans un sens : de la sanction la plus forte à la sanction la plus faible. L'inverse n'est pas possible. Le juge ne peut aggraver la qualification de la faute retenue par l'employeur. Il ne peut retenir la faute grave lorsque l'employeur n'avait prononcé qu'un licenciement pour cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. Soc., 20 décembre 2017, n° 16-17.199).

**Jérémy DUCLOS**

**Avocat à la Cour**

<https://www.duclos-avocat.com/>