

L'office du juge prud'homal en matière de licenciement pour faute lourde

SOCIAL | Rupture du contrat de travail

Après exclusion par le juge prud'homal de la faute lourde, il lui appartient de rechercher encore si les faits reprochés aux salariés sont constitutifs d'une faute grave ou d'une faute de nature à conférer une cause réelle et sérieuse au licenciement.

par *Hugues Ciray*

le 2 octobre 2020

Soc. 16 sept. 2020, F-P+B, n° 18-25.943



L'arrêt commenté a eu à trancher une question inédite : en l'absence d'intention de nuire du salarié licencié uniquement pour faute lourde, le juge prud'homal doit-il vérifier si le licenciement repose néanmoins sur une faute de nature à justifier le licenciement disciplinaire ?

La réponse à cette question n'est pas évidente car, à la différence du licenciement pour faute grave, qui suppose une faute d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis (Soc. 25 janv. 2006, n° 04-44.918 P, D. 2006. 394 [📄](#); *ibid.* 2702, obs. A. Lepage, L. Marino et C. Bigot [📄](#); Dr. soc. 2006. 848, note C. Mathieu-Geniaut [📄](#) ; RJS 2006. 270, n° 392. - Soc. 12 juill.

2005, n° 03-41.536 P, D. 2005. 2176 [📄](#)), ou du licenciement pour faute « simple », qui suppose une faute suffisamment sérieuse pour rompre le contrat de travail, le licenciement pour faute lourde suppose la démonstration d'une intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise (Soc. 25 sept. 2019, n° 18-14.267, Dalloz jurisprudence ; 8 févr. 2017, n° 15-21.064 P, [Dalloz actualité, 3 mars 2017, obs. J. Cortot](#); D. 2017. 411 [📄](#); *ibid.* 840, obs. P. Lokiec et J. Porta [📄](#); Dr. soc. 2017. 378, obs. J. Mouly [📄](#); RDT 2017. 264, obs. P. Adam [📄](#); 22 oct. 2015, n° 14-11.801 P, [Dalloz actualité, 23 nov. 2015, obs. W. Fraisse](#); D. 2015. 2186 [📄](#); *ibid.* 2016. 144, chron. P. Flores, S. Mariette, E. Wurtz et N. Sabotier [📄](#)).

En l'espèce, c'est cette intention qui a déclenché la volonté de l'employeur de rompre le contrat de travail pour faute lourde et, à défaut d'intention, le licenciement s'en trouve privé de sa cause originelle. Dans cette circonstance particulière, il paraît tentant de soutenir que le juge ne serait pas tenu de vérifier si le licenciement disciplinaire peut être justifié par une requalification du degré de gravité de la faute.

Néanmoins, il est acquis en jurisprudence que, « si le juge ne peut ajouter d'autres faits à ceux invoqués par l'employeur dans la lettre de licenciement, lorsque celui-ci intervient pour motif disciplinaire, il doit rechercher si ces faits, à défaut de caractériser une faute grave, comme le prétend l'employeur, ne constituent pas néanmoins une cause réelle et sérieuse de licenciement » (Soc. 22 oct. 2015, n° 14-11.801, préc. ; 6 juill. 2017, n° 16-11.519).

Si le juge ne peut aggraver la faute retenue par l'employeur (Soc. 20 déc. 2017, n° 16-17.199, [Dalloz actualité, 23 janv. 2018, obs. J. Cortot](#); D. 2018. 15 [📄](#); *ibid.* 813, obs. P. Lokiec et J. Porta [📄](#); Soc. 26 juin 2013, n° 11-27.413, D. 2013. 1692 [📄](#); *ibid.* 2014. 302, chron. P. Flores, F. Ducloz, C. Sommé, E. Wurtz, S. Mariette et A. Contamine [📄](#); Dr. soc. 2013. 757, obs. J. Mouly [📄](#)), il lui appartient donc de qualifier les faits dans les limites fixées par la lettre de licenciement disciplinaire (Soc. 22 févr. 2005, n° 03-41.474, D. 2005. 794 [📄](#)) et de rechercher si le licenciement est justifié à raison de la faute reprochée au salarié, peu important son degré de gravité.

Dans la droite ligne de cette jurisprudence, la Cour de cassation confirme dans l'arrêt examiné la nécessité pour le juge de vérifier l'existence d'une faute susceptible de justifier le licenciement, y compris en présence d'une faute lourde qui ne repose sur aucune intention de nuire du salarié.

En l'espèce, pour dire le licenciement de la salariée sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel avait jugé que, si les faits reprochés à la salariée pouvaient constituer des fautes, ils étaient exclusifs de toute intention de nuire, de sorte que le licenciement fondé sur cette intention était nécessairement privé de sa cause réelle et sérieuse.

Saisie du pourvoi formé par l'employeur, la Cour de cassation a cassé l'arrêt attaqué et a reproché à la cour d'appel de ne pas avoir recherché si les fautes relevées étaient suffisamment graves ou sérieuses pour justifier un licenciement.

La décision de la Cour de cassation obéit ainsi à une logique qui s'évince de l'office du juge prud'homal : celui-ci a le pouvoir de requalifier la gravité de la faute reprochée au salarié en restituant aux faits leur exacte qualification juridique conformément à l'article 12 du code de procédure civile.