



**LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE ET DELAI
RESTREINT POUR ENGAGER LA PROCEDURE A CETTE
FIN**

Dans un arrêt du 27 mai 2025 (n°24-16.119), la chambre sociale de la Cour de cassation revient sur la notion de délai restreint pour engager une procédure de licenciement pour faute grave.

En l'espèce, une salariée a contesté son licenciement pour faute grave notifié après l'engagement de la procédure de licenciement le 21 novembre 2019, pour des faits portés à la connaissance de son supérieur le 11 octobre 2019.

La Cour d'appel de Paris l'a déboutée de ses demandes, considérant la qualification de faute grave justifiée.

La salariée a alors formé un pourvoi en cassation.

Au soutien de son recours, elle a soutenu notamment que la faute grave ne pouvait pas être retenue lorsque l'employeur engageait la procédure de licenciement près d'un mois et demi après avoir pris connaissance des griefs reprochés.

Dans son arrêt du 27 mai 2025, la chambre sociale de la Cour de cassation suit ce raisonnement et rappelle ainsi, au visa des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail, que « *la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en œuvre de la procédure de licenciement doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués, dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire* ».

La Cour d'appel n'ayant pas pris en compte cet élément, la Cour de cassation la censure et renvoie l'affaire devant la même Cour autrement composée.

<https://www.courdecassation.fr/decision/6836a29e91bdea24a8482083>