Lire cet article en ligne

L’illicéité d’un motif de licenciement « contamine » les autres motifs du licenciement

En cas d’abus non avéré d’une liberté fondamentale motivant le licenciement d’un salarié, le licenciement est nul quand bien même d’autres motifs justifieraient la rupture du contrat de travail.

La Cour de cassation dans un arrêt du 29 juin 2022[1] a appliqué pour la première fois le principe du « motif de licenciement contaminant » dans le cadre de l’usage de la liberté d’expression.

La haute juridiction considère en effet que, dès lors qu’une lettre de licenciement invoque plusieurs motifs disciplinaires pour justifier la rupture du contrat de travail dont l’un est relatif à un abus de liberté d’expression par un salarié au sein d’une société, le seul fait que l’abus de cette liberté ne soit pas avéré rend le licenciement nul quand bien même les autres motifs invoqués seraient susceptibles de constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

En effet, par principe, lorsqu’une lettre de licenciement comporte plusieurs griefs à l’encontre d’un salarié, le juge doit examiner tous les motifs invoqués par l’employeur. La rupture du contrat de travail peut être jugée légitime par le juge, même si l’un des motifs est jugé non réel et sérieux.

Cependant, lorsque l’un des griefs de la lettre de licenciement est tiré de l’abus par un salarié de sa liberté d’expression, le juge doit examiner en premier ce motif. L’abus non avéré de cette liberté fondamentale rend le licenciement nul et « contamine » les autres motifs alors même que ces derniers pourraient justifier la décision de licenciement prise par l’employeur.

Il convient de noter que depuis les Ordonnances dites « Macron » de 2017, le juge confronté à un motif de licenciement portant atteinte à une liberté fondamentale, est tenu d’examiner les autres motifs, dès lors qu’il a la possibilité d’en tenir compte pour l’évaluation de l’indemnité allouée au salarié.

On rappellera en effet que la nullité du licenciement bénéficie d’une indemnisation plus avantageuse que le licenciement sans cause réelle et sérieuse puisque les indemnités prévues par le Barème Macron[2] ne s’appliquent pas dans ce cas de figure.

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

[1] Cass. soc., 29 juin 2022, n° 20-16.060

[2] Cf. article intitulé Jeu, set et match pour les « barèmes Macron » publié sur notre Blog au mois de décembre 2021

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.