

La perte de confiance est-elle un motif de licenciement ?

Tout licenciement doit avoir une cause réelle et sérieuse. (*C.trav art 1232-1*)

La cause réelle et sérieuse suppose des faits matériellement vérifiables et objectifs.

La perte de confiance étant par essence subjective, elle ne peut valablement justifier un licenciement.

La Cour de cassation affirme que la perte de confiance de l'employeur ne peut jamais constituer en tant que telle une cause de licenciement (*Cass.soc., 29 mai 2001, n°98-46341*).

Précision pratique : De même la mésentente ou l'incompatibilité d'humeur ne peuvent pas constituer une cause de licenciement.

Cependant les éléments objectifs qui fondent une perte de confiance peuvent constituer une cause de licenciement (*Cass.soc., 31 mars 2004, n°02-40993*).

Exemple :

Le licenciement pour une perte de confiance résultant du seul fait que l'épouse d'un salarié a une activité concurrente est dépourvu de cause réelle et sérieuse. (*Cass.soc., 9 janv 1991 n° 89-43918*)

En revanche, si l'employeur est en mesure de démontrer que le salarié transmet des informations confidentielles à son épouse et qu'il manque ainsi à son obligation de loyauté, un licenciement pour faute pourrait être justifié

Ce qu'il faut retenir :

L'employeur, pour licencier un salarié en lequel il n'a plus confiance, doit disposer de griefs à l'encontre de celui-ci, qui justifient, à eux seuls, un licenciement.

Publié le 15 septembre 2017



RENAUD Avocats
société d'avocats

Le Premium
131 Boulevard Stalingrad - 69624 Villeurbanne cedex
Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67 - Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

www.renaud-avocats.com

(LEXI)³
sociétés d'avocats
www.lexicube-avocats.com

Associé de