

3. La réduction de l'indemnité contractuelle de licenciement

Une clause d'un contrat peut prévoir le versement d'une indemnité de licenciement, même pour faute grave (cass. soc. 9 nov. 1983, n°81-41256).

Toutefois, **l'indemnité contractuelle de licenciement étant une clause pénale (cass. soc. 16 mars 2016, n°14-23861), les juges peuvent (c. civ. art. 1231-5) :**

- Augmenter le montant de l'indemnité lorsqu'il est manifestement dérisoire par rapport au préjudice subi ;
- Réduire le montant de l'indemnité lorsqu'il est manifestement excessif.

Dans cette affaire, les juges ont pu légitimement jugé que le montant prévu par l'indemnité contractuelle de licenciement était excessif au regard du préjudice subi par l'employeur (participation du salarié à une escroquerie).

Cass. soc. 6 mai 2025, n°23-11320

4. Datation des faits fautifs dans la lettre de licenciement : une simple faculté

Selon l'article L. 1332-4 du Code du travail, « *aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance* ». Par conséquent, si l'employeur a connaissance d'une faute commise par un salarié, il ne peut le sanctionner deux mois après la connaissance de ces faits.

Toutefois, la Cour de cassation rappelle que **la lettre de licenciement qui doit énoncer des motifs précis et matériellement vérifiables n'a pas l'obligation de mentionner la date des faits fautifs.**

Cass. soc. 6 mai 2025, n° 23-19214 FD

5. Renonciation de la clause de non-concurrence en cas de licenciement pour inaptitude

Pour rappel, la clause de non-concurrence est celle qui interdit à un salarié de travailler **après** la rupture de son contrat pour une activité concurrente à son employeur en contrepartie d'une indemnité financière.

La Cour de cassation rappelle que la renonciation à une telle clause est possible seulement si cela est prévue par un contrat de travail ou la convention collective applicable à l'entreprise sous réserve que le contrat se réfère à cette convention.

Toutefois, lorsqu'un salarié est licencié pour inaptitude d'origine non-professionnelle il n'a pas de préavis à effectuer. (C. trav. Art. L. 1226-4)

Ainsi, la question s'est posée de savoir quand la clause de non-concurrence devait être levée pour ce cas de rupture ?

En cas de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, l'employeur qui renonce à la clause de non-concurrence doit le faire au plus tard à la date du départ effectif du salarié, à savoir celle de notification du licenciement. Si ce délai n'est pas respecté, la clause s'applique.

Cass. soc. 29 avril 2025, n° 23-22191 FSB

6. Licenciement prononcé à la suite d'une dénonciation de harcèlement : pas automatiquement nul

Le licenciement d'un salarié qui est en lien avec des agissements de harcèlement moral dont il a été victime ou qu'il a relatés de bonne foi est nul. (C. trav. Art, L. 1152-1 à 1152-3)

Toutefois, la Cour de cassation précise que le licenciement d'un salarié intervenant après qu'il a dénoncé des faits de harcèlement moral **n'est pas automatiquement nul, dès lors que la lettre de licenciement n'évoque pas cette dénonciation.**

Par conséquent, le salarié devra démontrer, en cas de contentieux, que son licenciement est en lien avec cette dénonciation s'il souhaite faire reconnaître la nullité de son licenciement.

Le juge devra alors contrôler la réalité et le sérieux des griefs énoncés dans la lettre de licenciement.

Cass. soc. 6 mai 2025, n° 23-21908 D

FRAGILITÉS

Nous sommes à vos côtés dans les moments difficiles



Un problème de santé grave, un parent dépendant ou malade, une séparation, un deuil...

Nous sommes à vos côtés pour vous aider, vous et vos proches dans les moments difficiles grâce à nos experts spécialisés en accompagnement social.

Scannez et découvrez
l'accompagnement dont
vous pouvez bénéficier



**malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE