



Saisine des prud'hommes : un motif de licenciement ?

Jurisprudence publié le 11/10/2023, vu 1551 fois, Auteur : [Avocat Droit du travail Toulouse](#)

Votre employeur peut-il vous sanctionner (en vous licenciant notamment) du fait de votre action judiciaire devant le Conseil de prud'hommes ?

Question : vous consultez un avocat en droit du travail puis vous déclarez à votre employeur être contraint de saisir un conseil de prud'hommes.

Votre employeur peut-il vous sanctionner (en vous licenciant notamment) du fait de votre action judiciaire alors que vous faites toujours partie des effectifs ?

Réponse : Non.

Même en l'absence de toute mention dans la lettre de licenciement de l'action en justice introduite par le salarié, il appartient au juge, pour déterminer si le licenciement constitue une mesure de rétorsion à une action en justice du salarié, d'apprécier si les faits invoqués dans la lettre de licenciement caractérisent une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire une faute grave.

Dans le cas d'espèce, un salarié introduit une action en résiliation judiciaire du contrat de travail devant la justice, l'employeur adresse alors un avertissement au salarié pour d'autres faits puis engage rapidement une procédure de licenciement pour faute grave. La charge de la preuve reposait donc sur l'employeur qui échouait totalement dans sa justification d'une faute de son salarié (même simple) devant les juges.

Dans le même temps, il était rappelé qu'un courrier de l'employeur adressé au salarié et concomitant à la convocation à entretien préalable de licenciement faisait état à 2 reprises de l'action en justice intentée de ce dernier.

Dès lors la Cour d'appel, qui restait seule maître de l'appréciation *in concreto* des motifs du licenciement et du contexte (chronologie), avait parfaitement la possibilité de prononcer la nullité du licenciement au motif de la violation d'une liberté fondamentale garantie par la Constitution, celle d'introduire une action en justice (aussi pour le salarié) après avoir constaté que le licenciement s'inscrivait dans une mesure de rétorsion.

En effet, l'employeur peut décider parfois à ses risques et périls de se séparer de son salarié dont il sait qu'il est à l'origine d'un recours contre l'entreprise devant le Conseil de prud'hommes.

Conclusion : tout courrier adressé au salarié est important. Si le juge ne recherchera pas la véritable cause du licenciement, il appréciera en toutes hypothèses la réalité des motifs invoqués dans le courrier de licenciement et statuera sur les demandes présentées par le salarié y compris celles tendant, par ailleurs, à la nullité.

Cass soc. 21 avril 2022 Pourvoi n° 20-14.280

Me Jérémie AHARFI - Avocat Droit du Travail Toulouse

Défense des Salariés Cadres

www.aharfi-avocat.fr