



De la perte de confiance au licenciement

Commentaire article publié le **28/02/2014**, vu **3001 fois**, Auteur : [carole VERCHEYRE GRARD](#)

La perte de confiance peut être un motif valable de licenciement si elle repose sur des fautes précises.

Le [Conseil d'État, 7ème et 2ème sous-sections réunies, 10/02/2014, 358992](#) vient de rendre une décision intéressante quant au motif du licenciement au regard de la Charte Européenne.

Selon son arrêt, le Conseil d'Etat considère que **le motif de licenciement pour perte de confiance peut constituer, sous le contrôle du juge, un " motif valable "** au sens de l'article 24 de la charte sociale européenne.

Cette décision **est à lire à la lumière de la jurisprudence constante de la Cour de Cassation depuis plusieurs années qui précise que la perte de confiance, comme seul motif dans la lettre de licenciement ne peut jamais constituer un motif de licenciement** (Cass. Soc. 29 mai 2001 SA Dubois couverture c/ Cardon RJS 8/9/2001 n° 999).

L'employeur ne peut donc, dans la lettre de notification du licenciement, se borner à faire référence à une perte de confiance ou à une mésentente, sans s'exposer à une requalification sans cause réelle et sérieuse du licenciement.

Le juge considère en effet que **le seul grief de la perte de confiance** mentionné dans la lettre de licenciement ne constitue pas, en l'absence d'énonciation d'éléments objectifs, l'énoncé du motif précis, matériellement vérifiable, exigé par la loi (Cass. Soc., 14 janv. 1998 : Bull. civ. V, no 14).

Il faut donc retenir que si la perte de confiance peut être invoquée, c'est uniquement pour montrer les conséquences des fautes reprochées.

Carole VERCHEYRE-GRARD - avocat -55 avenue de la Grande Armée 75116 PARIS- tél 01 44 05 1996 fax 01 44 05 91 80- mail carole.vercheyre-grard@avocat-conseil.fr

La Cour de Cassation a clairement signifié que " *la perte de confiance ne peut jamais constituer un motif de licenciement* " (Cass. Soc. 29 mai 2001 SA Dubois couverture c/ Cardon RJS 8/9/2001 n° 999).

L'employeur ne peut donc, dans la lettre de notification du licenciement, se borner à faire référence à une perte de confiance ou à une mésentente, sans s'exposer à une requalification sans cause réelle et sérieuse du licenciement.

Le juge considère en effet que le seul grief de la perte de confiance mentionné dans la lettre de licenciement ne constitue pas, en l'absence d'énonciation d'éléments objectifs, l'énoncé du motif précis, matériellement vérifiable, exigé par la loi (Cass. Soc., 14 janv. 1998 : Bull. civ. V, no 14)

En savoir plus sur <http://www.village-justice.com/articles/perte-confiance-mesentente-motifs,488.html#YKDi6BwS0dfizKdT.99>

La Cour de Cassation a clairement signifié que " *la perte de confiance ne peut jamais constituer un motif de licenciement* " (Cass. Soc. 29 mai 2001 SA Dubois couverture c/ Cardon RJS 8/9/2001 n° 999).

L'employeur ne peut donc, dans la lettre de notification du licenciement, se borner à faire référence à une perte de confiance ou à une mésentente, sans s'exposer à une requalification sans cause réelle et sérieuse du licenciement.

Le juge considère en effet que le seul grief de la perte de confiance mentionné dans la lettre de licenciement ne constitue pas, en l'absence d'énonciation d'éléments objectifs, l'énoncé du motif précis, matériellement vérifiable, exigé par la loi (Cass. Soc., 14 janv. 1998 : Bull. civ. V, no 14)

En savoir plus sur <http://www.village-justice.com/articles/perte-confiance-mesentente-motifs,488.html#YKDi6BwS0dfizKdT.99>