



# ?? Un licenciement peut-il reposer sur un motif non fautif après une procédure disciplinaire ?

Jurisprudence publié le **24/02/2023**, vu **1096 fois**, Auteur : [Assistant-juridique.fr](https://www.assistant-juridique.fr)

**Vous pouvez licencier un salarié pour différents motifs personnels, liés ou non à des fautes. Mais le licenciement peut-il être prononcé pour un motif non fautif si vous avez mené une procédure disciplinaire en amont ?**

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, un directeur d'exploitation générale avait été convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire. A l'issue de cet entretien, son employeur lui avait proposé une rétrogradation sur un poste de directeur d'exploitation sectorielle avec une rémunération réduite. Il avait refusé cette sanction.

Son employeur l'avait alors convoqué à un nouvel entretien préalable puis licencié pour insuffisance professionnelle. Le salarié avait alors saisi le conseil de prud'hommes pour contester cette rupture.

La cour d'appel avait considéré le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Au motif que l'employeur n'était pas resté sur le terrain disciplinaire en licenciant le salarié pour insuffisance professionnelle. Ce qu'il aurait dû faire selon elle comme une rétrogradation avait été proposée en amont au salarié à titre de sanction disciplinaire. Elle avait alors condamné l'employeur à verser des dommages et intérêts au salarié à ce titre (224 000 euros !).

La Cour de cassation a donné tort à la cour d'appel. Elle considère que « c'est le motif de la rupture mentionné dans la lettre de licenciement qui détermine le caractère disciplinaire ou non du licenciement ». Solution logique car la lettre de licenciement doit en préciser les motifs, et elle fixe les limites du litige. Les juges sont donc tenus par les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

Elle ajoute qu'il importe peu que l'employeur ait proposé sa rétrogradation au salarié à titre disciplinaire en amont, et qu'il l'ait refusée.

Il résulte de cette décision que vous n'êtes pas obligé de licencier un salarié pour motif disciplinaire après avoir engagé une procédure disciplinaire. Et ce, même si vous avez proposé à votre salarié une rétrogradation qu'il a refusée.

Les juges apprécieront au regard du motif indiqué dans la lettre de licenciement s'il revêt un caractère disciplinaire ou non. Et ils apprécieront par conséquent le bien-fondé du licenciement au regard du motif invoqué.

Source : editions-tissot.fr

Pour plus d'infos : [Licenciement pour faute grave : procédure à suivre](#)

Voir aussi notre guide : [Licencier un salarié pour faute](#)

## Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)
- [Guide pratique de la SARL](#)
- [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
- [Licencier un salarié pour faute](#)
- [Sanctionner un salarié](#)
- [Rupture conventionnelle : mode d'emploi](#)
- [Rompre un CDD](#)