

# Lettre de licenciement : tout examiner en long en large et en travers !

**RUPTURE DU CONTRAT** Publié lundi 28 octobre 2024 par [Patricia Drevon](#), [Secteur des Affaires juridiques](#)



La règle selon laquelle la lettre de licenciement fixe les limites du litige refait parler d'elle dans un arrêt de la chambre sociale du 23 octobre 2024 (Cass. soc., 23-10-24, n°22-22206).

En l'espèce, un salarié est licencié pour faute grave, l'employeur prenant appui sur une pluralité de faits invoqués tant dans la lettre de licenciement que dans la lettre de précisions des motifs ultérieure.

L'employeur reproche aux juges de la cour d'appel d'avoir jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors que l'un des griefs énoncés dans la lettre de précision n'avait pas été examiné par le juge au motif que l'employeur n'avait pas repris ce grief dans ses conclusions, alors que le juge a l'obligation d'examiner l'ensemble des griefs qui figurent dans la lettre de licenciement.

La Cour de cassation valide l'argument de l'employeur. Elle énonce que le juge a l'obligation d'examiner l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement, et qu'en l'espèce il ne pouvait qualifier le licenciement de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, sans avoir examiné un grief mentionné dans la lettre de licenciement, peu importe que ce grief n'ait pas été repris dans les conclusions de l'employeur.

Cet arrêt ne surprend pas, dans la mesure où, comme le rappelle la Cour de cassation en citant les articles L 1232-1 et L 1232-6, la lettre fixe les limites du litige et le juge a l'obligation d'examiner l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

Le fait que l'employeur n'ait pas repris un des griefs dans ses conclusions, ne permet pas au juge de se dispenser d'en contrôler la matérialité et la gravité. Le juge a, en l'espèce, jugé *infra petita*, ce qui constitue aux yeux de la Cour de cassation, une violation de la loi.

Une solution identique avait été rendue dans un arrêt du 14 octobre 2020 (Cass. soc., 14-10-20, n°19-10266) dans lequel la Cour casse un arrêt de cour d'appel au motif que les juges ne pouvaient dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, en n'examinant que certains motifs, et en en excluant d'autres.

Le présent arrêt constitue, quelque part aussi, une mise en garde à l'encontre du salarié, qui ne doit pas croire que le fait, pour un employeur, d'omettre de reprendre l'un des griefs contenus dans la lettre de licenciement va permettre de disqualifier le licenciement.

Les conseillers prud'hommes doivent également garder cet arrêt en mémoire lors de l'examen des contentieux en contestation du licenciement : ceux-ci ont la possibilité (et même le devoir) de prendre en considération un grief de la lettre de licenciement même si celui-ci n'est pas invoqué par les parties.

Ainsi, la jurisprudence constante selon laquelle « *la lettre de licenciement fixe les limites du litige* » prévaut sur le principe de procédure civile selon lequel le juge ne peut se prononcer que sur ce qui est demandé.

## PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

## SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

[#Lettre de licenciement](#) [#Licenciement](#)

Partager cet article :       

Télécharger

PDF

Veille juridique du 21 au 25 octobre 2024

28 octobre - PDF - 387.9 kio

## Sur le même sujet

CONTRAT DE TRAVAIL

### **Lettre de licenciement : vigilance, le cumul de motifs est autorisé**

Un licenciement peut être fondé sur plusieurs motifs comme le rappelle très régulièrement la Cour de cassation. Cela a été notamment le cas dans un arrêt du 3 avril 2024 (Cass. soc., 3-4-24, n°19-10747).

COMMUNIQUÉ DE FORCE OUVRIÈRE

### **Projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques : Toujours plus de souplesse pour les employeurs et moins de sécurité pour les salariés**

Alors que le chômage n'a jamais été aussi élevé en France, les députés ont adopté ce week-end les articles du projet de loi qui facilitent encore un peu plus les licenciements économiques et limitent

l'obligation des employeurs de reclasser les salariés victimes de ces licenciements.

**COUR DE CASSATION**

## **Quatre ans de procédure pour le « vol » d'un parapluie cassé**

Une salariée accusée d'avoir dérobé un parapluie cassé a été licenciée pour faute. Épaulée par l'Union départementale FO de l'Ain, elle obtient gain de cause au Prud'hommes puis en appel. Mais l'employeur s'acharne jusqu'à la Cour de cassation.

**COMMERCE**

## **Salariés Pimkie bradés et méprisés : FO ne signera pas !**

Il aura fallu faire échec à une Rupture Conventionnelle Collective, le nouveau dispositif de la loi Macron permettant des licenciements collectifs sans motif, pour que la direction revienne à un Plan de Départ Volontaire pour difficultés économiques.

NOS PARTENAIRES

### **ACTUALITÉS**

Communiqués de FO  
Les éditoriaux du secrétaire général  
Les communications des secteurs  
Les articles de L'InFO militante  
Les communiqués des fédérations

### **VOS DROITS**

Les Chiffres utiles  
Votre Fiche de paye  
L'InFO des CSE  
Consommation  
Vos impôts

### **AGIR**

Nos actions  
Les outils syndicaux  
La WebTV FO  
Entre Militants

Rechercher sur le site



[Qu'est-ce que FO ?](#)

[Notre organisation](#)

[Adhérer à FO](#)

[Rapports financiers](#)



**NOTRE NEWSLETTER**

Votre email

