



Licenciement : attention au principe de faveur

Le principe de faveur est celui qui permet à un accord ou à une convention collective de prévoir, et d'appliquer aux salariés, d'autres dispositions que celles de la loi et des règlements.

Un salarié d'une société de transport est licencié pour insuffisance professionnelle.

La convention collective nationale qui lui est applicable prévoit les causes de licenciement sans viser « l'insuffisance professionnelle ».

Le salarié saisit donc le juge pour voir reconnaître son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Pour lui, la liste figurant au sein de la convention est limitative.

L'employeur ne peut donc pas invoquer une cause de licenciement qui n'y est pas mentionnée pour rompre le contrat ce que confirme le juge : les conventions et accords collectifs de travail peuvent tout à fait limiter les possibilités de licenciement aux causes et conditions qu'ils déterminent, sauf motif disciplinaire, en application du principe de faveur.

Puisque l'insuffisance professionnelle ne constitue pas un motif disciplinaire de licenciement et n'est pas visée comme une cause possible de rupture du contrat, lesquelles sont limitativement énumérées par la convention applicable, le licenciement est bel et bien dépourvu de cause réelle et sérieuse ici.

Cass. Soc. 10 janvier 2024, n° 22-19.857

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048949971?isSuggest=true>