



# ARTICLE

## QUAND LA MENACE D'UNE ACTION EN DIFFAMATION NE CONTAMINE PAS LA MOTIVATION DU LICENCIEMENT

Droit du travail et de la protection sociale | 04/11/25 | Marie Huard Marie Edelstenne



Le principe est bien connu : lorsqu'un licenciement repose sur plusieurs motifs dont l'un est illicite - notamment parce qu'il porte atteinte à une liberté fondamentale - il est « contaminé » et encourt la nullité de plein droit sans que le juge n'ait besoin d'examiner les autres griefs.

Dans un arrêt du 1er octobre 2025 (n°24-11.152), la Chambre sociale de la Cour de cassation est venue clarifier et limiter l'application de cette théorie du motif contaminant qui a connu depuis quelques années un dangereux élargissement.

Dans cette affaire, un salarié chef d'agence d'une société de pompes funèbres a été licencié pour faute grave pour avoir tenu des propos morbides, déplacés, voire sexistes, à l'égard d'une cliente. Dans la lettre de licenciement, l'employeur lui reprochait par ailleurs d'avoir « menacé d'attaquer en diffamation » ladite cliente, précisant que cela "en dit long sur votre qualité d'écoute et votre sens des proportions".

Le salarié soutenait que le simple fait d'évoquer à l'appui du licenciement son intention d'intenter une action en justice en diffamation suffisait à emporter sa nullité pour violation d'une liberté fondamentale essentielle : le droit d'ester en justice ☐.

La Cour d'appel de Paris a rejeté la demande de nullité formulée par le salarié, estimant que :

- L'action en diffamation évoquée par le salarié n'était pas envisagée contre l'employeur mais contre une personne tierce à l'entreprise
- Ce grief ne caractérisait pas une atteinte à la liberté d'ester en justice du salarié dès lors qu'on ne lui reprochait pas d'envisager une action en justice mais d'adopter un « état d'esprit » incompatible avec son maintien dans l'entreprise.

La Cour de cassation a confirmé la décision des juges du fond, estimant que la simple référence à une action judiciaire envisagée contre un tiers n'entraîne pas la nullité automatique du licenciement lorsque l'employeur la présente comme un élément de contexte illustrant seulement les agissements fautifs du salarié : le licenciement sanctionne le comportement et les propos tenus et non l'annonce de l'action en justice en tant que telle.

Le licenciement aurait-il pu encourir la nullité si le salarié avait évoqué une violation de sa liberté d'expression ?

On le sait, le salarié jouit dans l'entreprise d'une liberté d'expression étendue qui ne peut être restreinte qu'en cas d'abus caractérisé par le caractère injurieux, diffamatoire, excessif des termes employés ou la publicité qui leur est donnée.

Au cas d'espèce, la décision ne détaille pas la teneur exacte des propos, mais il est vraisemblable que les juges du fond auraient apprécié l'existence éventuelle d'un abus au regard des fonctions exercées par le salarié et du contexte dans lequel les faits se sont produits.

---