

Le licenciement pour cause réelle et sérieuse

Description

Le [licenciement](#) pour cause réelle et sérieuse permet à l'employeur de rompre de manière unilatérale le contrat travail qui le lie à l'employé.

La cause réelle et sérieuse, pouvant reposer sur un motif personnel ou des circonstances extérieures, justifie cette rupture du [contrat de travail](#), et ce, depuis l'année 1973. Avant cette date, elle était laissée à l'appréciation souveraine du juge. Le changement a notamment pour but de protéger l'employé d'éventuels abus venant de l'employeur.

[Télécharger notre guide complet sur le licenciement \(gratuit\)](#)

[Modèle de lettre de licenciement](#)

Qu'est-ce que licenciement pour cause réelle et sérieuse ?

Par définition, la cause réelle et sérieuse est tout simplement la **preuve tangible qui justifie un licenciement**. En effet, celui-ci ne doit pas être décidé par la simple volonté de l'employeur, selon des convenances personnelles ou des préjugés.

Pour qu'elle soit réelle, il faudra qu'elle soit exacte, existante et objective. Son objectivité se traduit notamment par des faits extérieurs qui sont précis et vérifiables. Une simple allégation ne suffit pas pour [licencier le salarié](#). Pour qu'elle soit [sérieuse](#), la cause doit par ailleurs présenter une certaine gravité. Elle résulte de faits, fautifs ou non, qui doivent s'être déroulé non seulement sur le lieu de travail, mais également durant les horaires de travail.

Parmi les **cas pouvant amener à un licenciement pour cause réelle et sérieuse**, on retrouve par exemple une mésentente entre employés, des perturbations causées par des absences répétées ou prolongées.

Les différents motifs de licenciement

Le [motif de licenciement](#) est crucial. Pour bien le décrire, **l'assistance d'un professionnel peut être d'une grande aide**

pour assurer la défense des intérêts du salarié comme de l'employeur. Dans tous les cas, ce dernier est tenu de justifier l'existence d'une faute réelle et sérieuse quand il procède à un licenciement.

On distingue deux grands types de licenciement :

- Pour motif personnel ;
- Pour motif économique.

Le licenciement pour motif personnel

Concernant le licenciement pour motif personnel, il implique que cette raison soit **intimement liée à la personne de l'employé.**

Pour qu'il soit justifié, les faits avancés par l'employeur doivent être à la fois précis et vérifiables. Il faut également qu'ils soient suffisamment graves. Le juge est libre dans l'appréciation de la gravité de la situation.

Licenciement disciplinaire

On dit que le motif personnel du licenciement est disciplinaire dès lors qu'une faute de l'employé est démontrée. Les fautes suivantes justifient la rupture du contrat de travail :

- La faute simple ;
- La [faute grave](#);
- La faute lourde.

Celles-ci engendrent des conséquences variables. Concernant la faute simple, il s'agit la plupart du temps d'une négligence, d'un refus de réaliser une mission ou encore d'une erreur du salarié. Elle doit être véritable. Quand ce cas se présente, la personne concernée par le licenciement peut quand même **prétendre aux indemnités de licenciement, de préavis et de congés payés.**

En cas de faute grave, le salarié obtiendra par ailleurs uniquement l'indemnité compensatrice de congés payés, dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait dû toucher s'il avait fait le préavis. De plus, **un départ sans préavis sera demandé.** Ce type de licenciement peut être dû à :

- Des faits de vol ;
- Du harcèlement ;

- De graves négligences ;
- De l'insubordination ;
- Des absences injustifiées.

D'autre part, si le salarié commet une faute lourde, non seulement il aura à quitter l'entreprise immédiatement, mais encore il **ne percevra aucune indemnité**. Il risque même de verser des dommages et intérêts à son employeur. Une telle rupture est généralement causée par une séquestration ou des violences à l'encontre de ce dernier, des dégradations matérielles, et tout autre motif de licenciement qui démontre l'existence d'une intention de nuire à l'entreprise.

Licenciement non disciplinaire

On parle par ailleurs de licenciement non disciplinaire lorsque le salarié n'a commis aucune faute. Il résulte alors de :

- Mauvais résultats ;
- Désaccord avec l'employeur ;
- Mauvaise attitude ;
- [Inaptitude physique](#) ;
- Troubles d'ordre personnel ;
- Insuffisance personnelle.

Au sujet des mauvais résultats, la raison n'est **valable que si l'employé s'est vu fixer des objectifs réalistes**. Il peut s'agir du nombre de contrats conclus, de la réalisation d'un chiffre d'affaires, etc.

Concernant l'[insuffisance professionnelle](#), elle peut en revanche **justifier le licenciement disciplinaire de l'employé** dans le cas où elle ait résulté d'une volonté délibérée de mal exécuter les missions qui lui sont attribuées. Soyons précis, elle ne sera pas retenue si l'employeur a manqué à son obligation de formation. Elle ne doit pas non plus résulter d'un manque de moyens, à savoir une absence de poste de travail, un matériel inadapté, etc.

Il est bon de noter que dans certaines situations, **les faits relevant de la vie privée** peuvent également entraîner un licenciement non disciplinaire. En effet, ils justifient par exemple la rupture du contrat de travail s'ils créent un trouble au sein de l'entreprise ou qu'ils empêchent la bonne exécution des missions pour lesquelles le salarié a été embauché.

Le licenciement pour motif économique

C'est seulement **depuis l'année 2000** que le licenciement pour motif économique repose aussi sur l'existence d'une faute réelle et sérieuse. Cependant, il répond aux critères suivants :

- Un motif inhérent au salarié ;
- Une rupture résultant d'une transformation ou suppression d'emploi ;
- Un licenciement résultant de la modification ou la suppression d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par l'employé.

Tout changement doit résulter, soit de :

- Mutations technologiques ;
- Réorganisation ;
- Difficultés financières et économiques.

Il convient de noter que dans ce cas-ci le **reclassement de l'employé au sein de l'entreprise est impossible**.

En outre, peu importe la gravité de la faute commise par le salarié, il **bénéficie toujours de ses allocations chômage**. Pour cela, il faut en revanche qu'il :

- Ait travaillé quatre mois au minimum ;
- S'est inscrit en tant que demandeur d'emploi auprès de France Travail (pôle emploi) ;
- Soit apte à l'emploi ;
- Soit à la recherche permanente et effective d'emploi.

Les motifs de licenciement illégaux

Le juge apprécie le caractère réel de la raison du licenciement au cas par cas, en se fondant sur les preuves avancées par chaque partie. Il faut cependant savoir que **certains motifs sont explicitement interdits** parmi lesquels on peut citer :

- Les motifs discriminatoires ;
- Les motifs relevant du harcèlement ;
- La dénonciation de toute infraction constatée par l'employé.

Par conséquent, l'employeur n'a aucunement le droit de licencier ce dernier en raison par exemple d'une activité syndicale, d'une discrimination religieuse ou politique. Il est tout aussi important de savoir qu'en cas de licenciement pour cause réelle et sérieuse, il faut **veiller à ce que la rupture du contrat de travail le liant avec le salarié ne soit pas brutale**. En effet, l'entreprise se trouve entre autres dans l'obligation de [respecter un certain préavis](#).

Le salarié peut-il contester son licenciement ?

Contrairement à ce que l'on pense souvent, le [licenciement sans cause réelle et sérieuse](#) peut très bien être contesté. Pour cela, il est nécessaire que le salarié saisisse le conseil des prud'hommes. Il peut le faire gratuitement par courrier.

Pour contester un motif, l'employé doit en effet adresser un formulaire spécifique au greffe du conseil des prud'hommes, géographiquement compétent. Sa demande doit comprendre :

- Ses coordonnées et celles de son employeur ;
- Les motifs et l'objet de la requête ;
- Les pièces et preuves à utiliser durant la procédure engagée devant le conseil des prud'hommes.

D'autre part, l'action en justice doit s'effectuer au moins 12 mois après la notification de son licenciement.

Lors d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse, l'employeur est tenu non seulement de respecter un préavis, mais également de verser diverses indemnités à l'employé licencié.