Le licenciement sans cause réelle et sérieuse

Description

Le licenciement sans cause réelle et sérieuse correspond à la rupture du contrat de travail, sans motifs valables à l'initiative de l'employeur. La procédure de licenciement est rigoureusement encadrée par le Code du travail et requiert le respect de certaines conditions. Pour être valide, le licenciement devra justifier d'une cause réelle et sérieuse. A défaut, ce dernier sera considéré comme étant injustifié.

Télécharger notre guide complet sur le licenciement (gratuit)
Modèle de lettre de licenciement

Qu'est-ce qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

Le Code du travail prévoit la majeure partie des motifs de licenciement. Il appartient à l'employeur d'en faire mention, et ce avec précision, dans la lettre de licenciement.

Le licenciement sans cause réelle et sérieuse, autrement appelé « licenciement abusif » ou « licenciement injustifié » est constaté dans les situations suivantes :

- L'employeur n'a pas motivé le licenciement ;
- L'employeur a fourni un motif de licenciement qui n'est pas valable ;
- Le motif du licenciement économique n'est pas considéré comme étant réel.

Il est généralement admis par la jurisprudence qu'une cause réelle et sérieuse **doit être objective, existante et exacte**. La cause réelle et sérieuse du motif de licenciement est établie si elle :

- repose sur des faits réels, par exemple des absences répétées du salarié de son entreprise sans justification valable ;
- est précise et vérifiable, par exemple, l'absence du salarié de son entreprise sans justification sur une période ;
- est suffisamment importante pour justifier la rupture du contrat de travail.

© 2023 LEGALPLACE SAS

A noter : Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve relative au motif du licenciement en cas de litige.

Quelles sont les causes réelles et sérieuses justifiant un licenciement ?

Le licenciement sans cause réelle et sérieuse peut résulter de la personne du salarié ou de ses agissements : on parle alors de **licenciement pour motif personnel**. Cependant, la cause peut également découler du contexte économique dans le cadre d'un licenciement pour motif économique.

Le licenciement pour motif personnel

Il existe différents motifs inhérents à la personne du salarié susceptibles de correspondre à une cause réelle et sérieuse de nature à justifier un licenciement :

1. Les faits non fautifs, dus aux compétences du salarié :

- L'inaptitude professionnelle : correspond à l'incapacité pour un salarié d'occuper ses fonctions au sein d'une entreprise. Toutefois, l'employeur doit obligatoirement prendre en compte les délais en cas de licenciement pour inaptitude ;
- L'insuffisance de résultats : désigne l'incapacité du salarié à atteindre les objectifs lui ayant été assignés.

Attention : Ces motifs s'excluent du champ disciplinaire dès lors qu'ils ne proviennent pas d'une attitude délibérée du salarié.

2. Les faits fautifs commis par le salarié, dont la faute peut être simple, grave ou lourde:

- Faute simple : elle peut résulter d'une erreur ou d'une négligence et est sanctionnée par une mise à pied, un blâme, mais aussi par le licenciement.
- Faute grave : correspond à un agissement du salarié contraire à ses obligations à l'égard de l'employeur. Son importance est telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. C'est le cas par exemple d'une violation du contrat de travail ou des relations de travail;
- Faute lourde : il s'agit d'une faute d'une particulière gravité révélant une intention de nuire à l'entreprise ou à l'employeur ;
- Les faits de la vie professionnelle : en principe, un fait de la « vie personnelle » ne saurait constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Il existe

© 2023 LEGALPLACE SAS

cependant une exception dans le cas où ce dernier est lié à la vie professionnelle et serait la cause d'un "trouble objectif" au fonctionnement de l'entreprise. C'est notamment le cas, d'un agent de surveillance dans une entreprise de gardiennage ayant commis un vol à l'étalage portant préjudice à un client en dehors de ses heures de travail.

La notion de « **trouble objectif** » s'apprécie par les juges en tenant compte de :

- La nature des fonctions occupées par le salarié ;
- La « finalité propre » de l'entreprise (objet social et activité) ;
- Les conséquences des agissements du salarié à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

Bon à savoir : Il est possible pour le juge de requalifier un licenciement pour faute grave ou lourde en un licenciement pour faute simple.

Le licenciement pour motif économique

Le licenciement d'un salarié peut être justifié par un motif économique au sens de l'article L1233-3 du code du travail, incluant :

- Le motif conjoncturel ;
- Le motif structurel ;
- La cessation d'activité de l'entreprise.

La cause réelle et sérieuse est, de ce fait, étrangère à la personne du salarié. Au risque d'être infondé, ce type de licenciement doit **justifier d'un lien de causalité directe** entre le motif économique et le licenciement.

Le motif conjoncturel

On entend par motif conjoncturel, les difficultés rencontrées par l'entreprise. En effet, dans une certaine mesure, ces dernières peuvent générer directement le licenciement, sans pour autant avoir à compromettre l'avenir de l'entreprise.

Ces difficultés **se caractérisent par une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires** de l'entreprise et sont constituées dès lors que les conditions suivantes sont réunies :

Conditions de mise en œuvre du motif conjoncturel

© 2023 LEGALPLACE SAS

Effectif de l'entreprise	Nombre de trimestres connaissant une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires
Moins de 11 salariés	Un
Entre 11 et 50 salariés	Deux trimestres consécutifs
Entre 50 et 300 salariés	Trois trimestres consécutifs
Au-delà de 300 salariés	Quatre trimestres consécutifs

Le motif structurel

Le motif structurel **correspond quant à lui à des mutations technologiques** de nature à fonder le licenciement et ce sans subir de difficultés économiques. L'employeur est donc en droit de procéder à un licenciement dans le cadre d'une **réorganisation de l'entreprise** visant à sauvegarder la compétitivité de cette dernière.

Bon à savoir: Il appartient au juge d'apprécier la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise ainsi que l'absence de faute commise par l'employeur dans ce contexte particulier.

La cessation d'activité

Enfin, la fermeture de l'entreprise constitue également une cause réelle et sérieuse de licenciement du salarié au regard du Code du travail. Elle **constitue une justification autonome**, sous réserve de l'appréciation de la situation de l'entreprise ou de son groupe. Cependant, la cessation partielle d'activité d'une entreprise ne constitue pas une justification autonome. Elle doit être accompagnée d'un autre élément qualifiant pour justifier le licenciement.

Quelles sont les conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

Le licenciement sans cause réelle et sérieuse donne automatiquement lieu à l'indemnisation du salarié injustement licencié. Dans certains cas, se prononce également **nullité du licenciement**.

L'indemnisation du salarié

Le salarié subissant la perte injustifiée de son emploi bénéficie à ce titre d'une indemnité de licenciement abusif à la charge de son employeur. Il s'agit de la sanction

© 2023 LEGALPLACE SAS

normale du licenciement sans cause réelle et sérieuse. Sur proposition, le juge peut également condamner l'employeur à réintégrer le salarié dans l'entreprise.

Ainsi, on retrouve **2 cas de figure** :

1. Le salarié réintègre l'entreprise : Il conserve les avantages acquis avant son licenciement lors de sa réintégration ;
2. Le salarié ou l'employeur refuse la réintégration dans l'entreprise : dans ce cas, le salarié perçoit une indemnité réparatrice à la charge de l'employeur et calculée conformément au barème des indemnités pour licenciement abusif, en plus des autres indemnités de fin de contrat (l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, les indemnités compensatrices de congés payés et de préavis, ainsi que d'éventuelles indemnités contractuelles si prévues).

La nullité du licenciement

La nullité du licenciement peut également être **prononcée du fait d'une absence de motif**. Conformément à l'article L1235-3-1 du Code du travail, elle emporte obligatoirement la réintégration du salarié s'il le souhaite, sans délai et à condition que la loi la prévoit ou qu'une liberté fondamentale du salarié soit mise en cause.

Zoom : La procédure de licenciement d'un salarié est très stricte et encadrée par la loi. C'est une procédure en trois étapes imposées par le code du travail. Afin d'éviter toute erreur ou oubli, LegalPlace met à votre disposition un modèle de lettre de licenciement pour faciliter vos démarches. Il vous suffit de remplir un questionnaire et vous obtiendrez une lettre conforme et adaptée à votre situation.

Quelle est la différence entre un licenciement sans cause réelle et sérieuse et un licenciement nul ou irrégulier ?

Un licenciement est -nul lorsque le motif invoqué ou dissimulé par l'employeur est sans cause réelle et sérieuse, mais également prohibé par le Code du travail . De son côté, le licenciement sans cause réelle et sérieuse correspond à une situation dans laquelle le licenciement ne repose pas sur des faits réels, précis et vérifiables ou que le motif invoqué n'est pas suffisant pour justifier le licenciement.

Enfin, on parle de licenciement irrégulier, lorsque des vices de procédure sont constatés. Ces derniers, volontaires ou non, peuvent se manifester à toutes les étapes

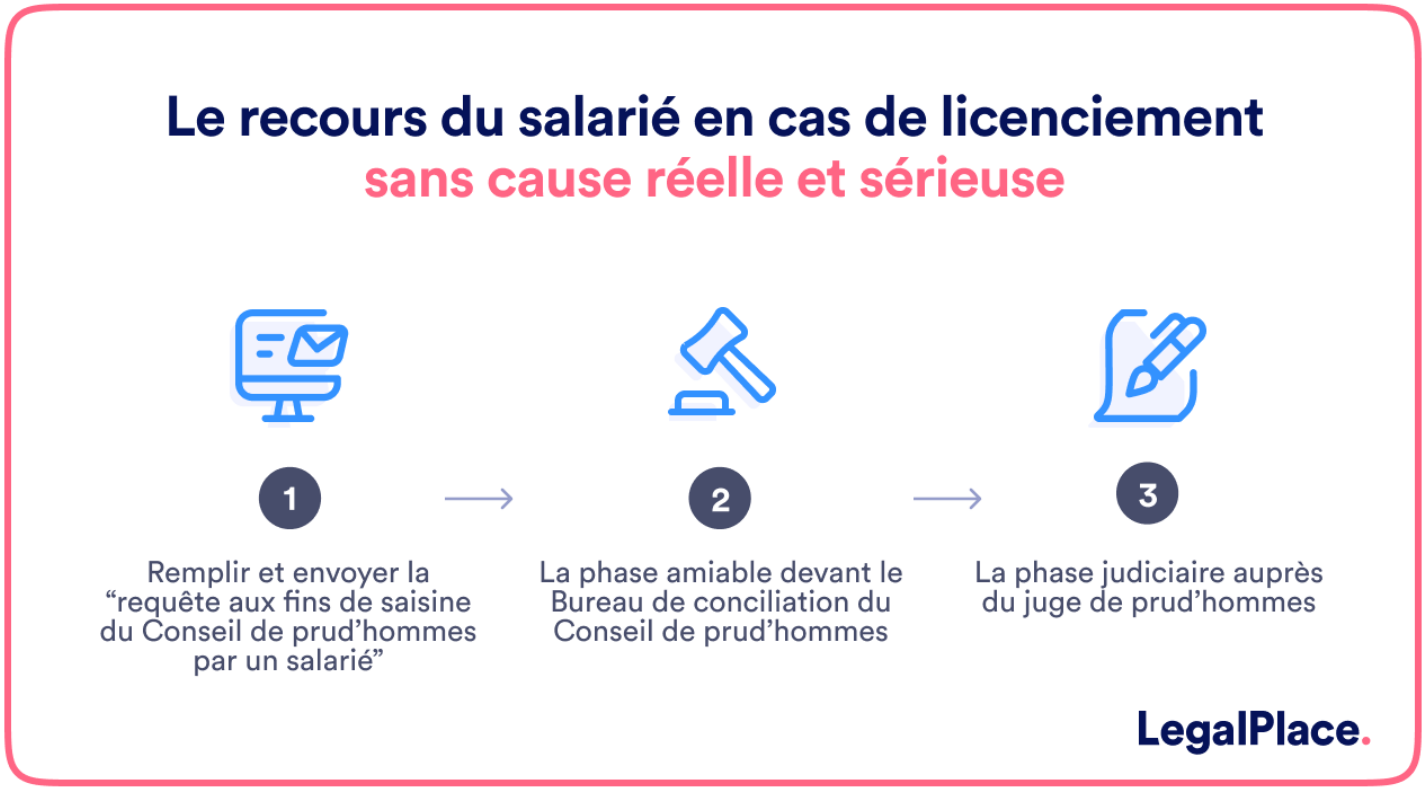
© 2023 LEGALPLACE SAS

du licenciement. Ils concernent autant les ruptures de contrat pour motif personnel que pour motif économique. Par exemple, l'oubli des mentions obligatoires constitue une irrégularité lors de l'envoi de la convocation du salarié à l'entretien préalable au licenciement.

Quels sont les recours du salarié en cas de licenciement injustifié ?

Dans le cadre du licenciement injustifié, le salarié peut **engager une procédure de contestation auprès du Conseil de prud'hommes**. Cette procédure comprend 3 étapes :

1. Saisine du Conseil de Prud'hommes ;
2. Phase amiable devant le Bureau de conciliation du Conseil de prud'hommes ;
3. Phase judiciaire auprès du juge de prud'hommes.



Etape 1 : La saisine du Conseil de prud'hommes

© 2023 LEGALPLACE SAS

Le salarié **dispose d'un an** pour agir en justice à compter de la notification du licenciement. Le Conseil de prud'hommes compétent est celui du lieu de travail ou du siège social de l'entreprise concernée.

Pour le saisir, le salarié licencié doit remplir la « Requête aux fins de saisine du Conseil de prud'hommes par un salarié » ou Cerfa n°15586*09 et le transférer par courrier au greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Etape 2 : La phase amiable devant le Bureau de conciliation du Conseil de prud'hommes

La seconde étape de la procédure **consiste en une phase amiable**. Cette dernière est obligatoire et a lieu devant le Bureau de conciliation du Conseil de prud'hommes. Elle consiste à tenter de régler le différend à l'amiable sans faire appel au juge.

Etape 3 : La phase judiciaire auprès du juge de prud'hommes

Enfin, la troisième étape est judiciaire. Elle intervient dans le cas où le salarié et le l'employeur ne trouvent pas d'accord. Le juge de prud'hommes devra alors **évaluer le caractère réel et sérieux** du licenciement et par la suite statuer.

FAQ

Comment prouver un licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

Le salarié peut prouver que son licenciement est sans *cause réelle et sérieuse lorsque sa lettre de licenciement contient des faits inexacts, déformés et incomplets. Il peut en demander la contestation auprès du Conseil de prud'hommes.

Quelle est la différence entre une rupture conventionnelle et un licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

La rupture conventionnelle est le résultat d'une décision commune entre le salarié et son employeur. Elle leur permet de s'accorder sur les modalités ainsi que les conséquences du départ du salarié. Or, dans le cadre d'un licenciement sans cause

© 2023 LEGALPLACE SAS

réelle et sérieuse, seul l’employeur est à l’origine du licenciement. En effet, il s’agit d’une décision unilatérale.

A quoi sert le barème Macron ?

Le barème Macron vise à plafonner le montant des indemnités dues au salarié dans le cadre d’un licenciement pour motif économique ou d’un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

© 2023 LEGALPLACE SAS