

## 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](#)

[Modèle de lettre de licenciement](#)

[Sécurisez vos procédures de licenciement](#)

é

## 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.

### Qu'est-ce qu'une cause réelle de licenciement ?

Pour qu'elle soit réelle, il faudra qu'elle soit exacte, existante et objective.

#### Une cause existante

Une cause réelle doit correspondre à des faits constitutifs qui existent au moment de la procédure de licenciement. **Il ne peut s'agir de suppositions ou d'événements futurs.**

Les raisons invoquées doivent avoir effectivement eu lieu et **être de nature à perturber la relation de travail**. Par exemple, une baisse de performance avérée, ou

des absences répétées non justifiées, peuvent constituer des causes existantes.

## Une cause objective

Son objectivité se traduit notamment par des **faits extérieurs qui sont précis et vérifiables**. Une simple allégation ou une impression subjective de l'employeur ne suffit pas pour [licencier le salarié](#).

Cela signifie que les faits invoqués doivent pouvoir être **prouvés par des preuves tangibles**, comme des documents, des rapports ou des témoignages. Par exemple, des retards réguliers et constatés par le service des ressources humaines, ou des avertissements formalisés, sont des éléments objectifs pouvant justifier un licenciement.

## Une cause exacte

Pour qu'une cause soit exacte, des faits existants doivent être reprochés au salarié. Ces faits précis doivent être corrects et **correspondre à la réalité**. Il ne doit pas y avoir de confusion ou d'imprécision dans la formulation des motifs.

Par exemple, si un salarié est licencié pour des absences injustifiées, l'employeur doit prouver que ces absences sont réellement injustifiées et non pas couvertes par un arrêt maladie ou un congé dûment posé. L'exactitude **garantit que les faits reprochés ne sont pas déformés ou exagérés**.

## Qu'est-ce qu'une cause sérieuse de licenciement ?

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.

## 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 plus tard **dans les 12 mois suivant la notification de son licenciement**.

**Bon à savoir** : 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.

## Comment se déroule un licenciement pour cause réelle et sérieuse ?

Le licenciement pour cause réelle et sérieuse suit une procédure bien encadrée par le Code du travail, garantissant les droits du salarié.

### L'entretien préalable au licenciement

L'entretien préalable est une **étape obligatoire** pour tout licenciement personnel, quelle qu'en soit la cause (sauf faute grave ou lourde dans certains cas).

Conformément à [l'article L1232-2 du Code du travail](#), l'employeur doit **convoquer le salarié par lettre recommandée** ou remise en main propre. Cette convocation doit mentionner la date, l'heure, et le lieu de l'entretien, ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister.

**Bon à savoir** : L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables (ou jours ouvrés) après la présentation de la lettre recommandée.

L'objectif de cet entretien est de permettre à l'employeur d'**exposer les motifs du licenciement envisagé et d'écouter les explications du salarié**

---

. Cet échange doit être mené de manière loyale et offrir une véritable opportunité au salarié de défendre sa position. À la suite de cet entretien, l'employeur dispose d'un délai de réflexion avant de prendre une décision finale concernant le licenciement.

## La lettre de licenciement

Si l'employeur décide de licencier le salarié, il doit notifier cette décision par écrit via une **lettre de licenciement**, envoyée en recommandé avec accusé de réception. Cette lettre doit contenir de manière précise et détaillée les motifs du licenciement.

Depuis la loi Macron de 2017, **l'article L1232-6 du Code du travail** permet à l'employeur de préciser les motifs dans un délai de 15 jours après l'envoi de la lettre, si le salarié en fait la demande. Cela vise à clarifier les raisons du licenciement et éviter les litiges ultérieurs. En cas d'absence de motif sérieux ou en cas de non-respect de cette procédure, le licenciement peut être considéré comme abusif.

## Le préavis du licenciement pour cause réelle et sérieuse

Le salarié licencié pour cause réelle et sérieuse a droit à un **préavis**, sauf s'il est licencié pour faute grave ou lourde. Ce préavis permet au salarié de continuer à travailler ou de bénéficier de ce délai avant de quitter l'entreprise.

La **durée du préavis dépend de l'ancienneté du salarié** et est prévue par les conventions collectives ou, à défaut, par la loi. En général, il est de :

- 1 mois pour les salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour ceux ayant plus de 2 ans d'ancienneté (article L1234-1 du Code du travail).

L'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer ce préavis, mais il devra alors lui verser une indemnité compensatrice de préavis. Pendant cette période, le salarié continue à bénéficier de ses droits habituels (salaire, congés payés, etc.).

## Quels sont les différents motifs de licenciement ?

Deux grandes catégories de motifs de licenciement existent en France :

- Le licenciement pour motif personnel ;
- Le licenciement économique.

## Le licenciement pour motif personnel

Défini par l'[article L1232-1 du Code du travail](#), le licenciement pour motif personnel (ou licenciement pour cause réelle et sérieuse) peut résulter d'une sanction disciplinaire à la suite d'une faute ou d'une mesure non disciplinaire, dans le cas où le salarié n'aurait commis aucune faute.

### Licenciement disciplinaire

Il s'agit d'un licenciement pour faute. La nature de la faute (simple, grave ou lourde) dépend de la gravité des actes reprochés et leurs impacts sur l'entreprise.

#### La faute simple

La faute légère ou simple est un **manquement aux obligations du salarié** qui justifie un licenciement pour cause réelle et sérieuse, mais qui n'est pas suffisamment grave pour entraîner un départ immédiat. Le salarié perçoit son préavis ainsi que les indemnités de licenciement.

Parmi les fautes simples, on peut citer les retards répétés ou les erreurs dans le travail, sans intention malveillante.

#### La faute grave

La faute grave est un manquement d'une telle gravité qu'elle **rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise**, même pendant la durée du préavis.

Le licenciement est immédiat, **sans indemnité de licenciement ni préavis**, mais le salarié conserve son droit aux congés payés.

Cette faute sérieuse est caractérisée en cas d'abandon de poste, de violences ou insultes envers un collègue ou supérieur.

#### La faute lourde

La faute lourde est caractérisée par **l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise**. Elle prive le salarié de toute indemnité, y compris l'indemnité compensatrice de congés payés.

A titre d'exemple, un licenciement pour faute lourde est caractérisé lors d'un sabotage délibéré des équipements de l'entreprise, ou encore d'un vol avec intention de porter préjudice.

## Licenciement non disciplinaire

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

- L'insuffisance professionnelle ;
- L'insuffisance de résultats ;
- L'[inaptitude physique](#) du salarié ;
- D'un mauvais comportement du salarié (comme des absences répétées et prolongées par exemple) ;
- La modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié.

### L'insuffisance professionnelle

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.

### L'insuffisance de résultats

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.

### L'inaptitude

Le [licenciement](#) pour inaptitude physique est prononcé en cas **d'impossibilité de reclassement d'un salarié** en raison de son état de santé à la suite de l'avis médical. En effet, lorsque le médecin du travail constate l'inaptitude du salarié à occuper un

poste, l'employeur doit soit reclasser soit licencier le salarié.

Face à un défaut d'aptitudes professionnelles et si le reclassement est impossible, alors l'employeur doit suivre la procédure de licenciement pour motif personnel.

## Les absences répétées et prolongées

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. C'est notamment le cas des absences ou des retards répétés de l'employé.

## La modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié

L'[article L1222-6 du Code du travail](#) précise que toute modification du contrat de travail nécessite l'accord du salarié, et **son refus peut entraîner une procédure de licenciement**. Dans ce cas, le refus peut en effet être considéré comme un empêchement à l'exécution normale du contrat de travail.

La modification d'un élément essentiel du contrat de travail (par exemple : changement de lieu de travail, baisse de salaire, modification des horaires) refusée par le salarié peut donc constituer un motif de licenciement pour motif personnel, sous certaines conditions.

L'employeur doit notamment démontrer que **la modification est justifiée par des raisons économiques**, techniques ou organisationnelles légitimes.

## 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 économiques et financières.

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.

## Quels sont les motifs de licenciement interdits par la loi ?

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 (liés à l'orientation sexuelle, en raison d'une atteinte à la liberté religieuse, etc.) ;
- Les motifs relevant du harcèlement moral ou physique ;
- 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 (exercice du droit de grève par exemple), d'une discrimination religieuse ou politique. De même que le salarié conserve sa liberté d'expression, et qu'elle ne pourra que très rarement faire l'objet d'un motif viable de licenciement.

L'utilisation d'un de ces motifs de licenciement entraînerait une requalification en licenciement injustifié (voir en licenciement abusif) devant le Juge des Prud'hommes.

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](#).

## FAQ

### **Quelles sont les indemnités de licenciement pour cause réelle et sérieuse ?**

L'indemnité légale de licenciement est due dès lors que le salarié justifie d'au moins 8 mois d'ancienneté. Elle est calculée en fonction de l'ancienneté et du salaire brut : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années, puis 1/3 de mois au-delà.

### **Quelle est la principale différence entre une faute grave et une faute réelle et sérieuse ?**

La faute grave justifie un licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement. La cause réelle et sérieuse est un motif valable, mais le salarié perçoit une indemnité de licenciement et effectue son préavis.

### **A-t-on droit au chômage après un licenciement pour cause réelle et sérieuse ?**

Oui, un salarié licencié pour cause réelle et sérieuse a droit à l'allocation chômage (ARE), sous réserve d'avoir travaillé suffisamment et de remplir les conditions d'octroi de l'assurance chômage.