

8.6.1. Un motif réel et sérieux de licenciement

Par admin le 25/09/2013 15:02

Ce n'est que depuis la Loi du 13 Juillet 1973 que la validité du licenciement est subordonnée à l'existence d'un motif de nature à le justifier. La motivation du licenciement est un des éléments du droit du travail continuellement contesté par les employeurs or c'est une dispositions qui a fait l'objet de la signature par la France de **la convention 158 de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) : qu'est ce donc qu'un pays qui priverait ses citoyens du jour au lendemain de tout moyen de subsistance sans motif si ce n'est une dictature ?**

A moins bien évidemment qu'il existe dans le pays des dispositifs qui prennent en charge sans conditions le salarié privé d'emploi : c'est la sécurisation des parcours professionnels, contre partie actuellement trop peu développée en France et qui l'est plus dans un pays comme le Danemark. Pas de flexibilité sans sécurité donc et pour l'heure le CPE est mort né dans la rue et le CNE a été condamné par l'OIT précisément pour avoir tenté d'imposer une précarité hors normes internationales - **Nous en restons donc à la motivation obligatoire des licenciements.**

Il est notamment interdit de faire signer un CDD ou une mission d'intérim à un salarié avec lequel on est déjà engagé en CDI pour éviter une procédure de licenciement ([cass soc 25/03/2009 06-46330](#) ^[1])

Le motif du licenciement

L?existence d'un motif de licenciement

L'existence d'un motif de licenciement permet au salarié de contester le bien fondé du licenciement.

- 1°) Une lettre de licenciement qui ne comporte pas de motivation rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse ce qui entraîne d'office son indemnisation.
- 2°) De plus l'énoncé de n'importe quel motif ou d'un motif imprécis ne rend pas le licenciement valide : [La Cour de Cassation dans un arrêt rendu le 20 février 2002 pourvoi 99-40527](#), ^[2] rappelle que ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement l'inaptitude au poste occupé sans indication de la nature physique ou professionnelle de l'inaptitude invoquée. Dès lors la lettre de licenciement qui ne contient pas une énonciation suffisante du motif, empêchant ainsi le juge de contrôler les éléments objectifs sur lesquels est fondé le licenciement, est sans cause réelle et sérieuse
- 3°) Le licenciement ayant des conséquences importantes pour le salarié , il est impératif que sa motivation soit en outre réelle et sérieuse

- 4°) On ne peut par ailleurs changer de motif de licenciement en cours ou en fin de préavis : [La Cour d'appel de Reims dans une décision rendue le 20 mars 2002 \(Société Recam Sonofadex c/ M. Guillaume\)](#) [3], rappelle qu'un employeur ne peut unilatéralement pendant la période de préavis, revenir sur le motif du licenciement. En effet, une fois le licenciement prononcé et accepté par le salarié, l'employeur ne peut revenir unilatéralement sur sa décision pour prononcer, sans l'accord du salarié, un second licenciement, fût-ce pour faute grave ou lourde découverte en cours de préavis. Selon la Cour, la rupture du contrat est consommée, de sorte que la seconde procédure de licenciement est inopérante. Certains employeurs essayent en effet d'échapper à l'indemnisation du licenciement en alléguant une faute en cours de préavis.

Un motif réel de licenciement

L'énoncé de n'importe quel motif ne rend pas le licenciement valide .

Le licenciement ayant des conséquences importantes pour le salarié , il est nécessaire que sa motivation soit **réelle** et **sérieuse** **les deux éléments d'appréciation doivent exister**. Selon les débats parlementaires qui ont précédé le vote de la loi de 1973 ,

La "**cause est réelle si elle présente un caractère d'objectivité**" : une insuffisance professionnelle doit être prouvée par des faits objectifs , la perte de confiance depuis 1990 n'est plus admise , la mésentente doit avoir des conséquences objectives sur le fonctionnement du service

- - **existante**, (exemple pour un vol : le vol est prouvé : [voir à ce propos le caractère concomitant d'une plainte au pénal et d'une réclamation devant les prud'hommes](#) [4])
- - **exacte** : les faits invoqués sont la véritable cause du licenciement - il n'en existe pas un autre inavoué.

Comment prouver que que les griefs dans la lettre de licenciement sont INEXACTS ? la cour de cassation répond : PAR TOUT MOYEN et c'est nouveau

Dans une affaire réellement "sordide" , le gérant de la société AGL finances essaye de contraindre une salariée à la démission au terme d'un arrêt maladie , ce qu'elle refuse de faire.

Cependant , compte tenu des relations avec l'employeur, elle ne se présente plus au travail. La société AGL finances lui fait alors grief d'être en absence injustifiée et la licencie.

La salariée conteste ce licenciement aux prud'hommes en utilisant un mail injurieux reçu de l'employeur pour prouver qu'elle a fait l'objet **d'un licenciement verbal** à son retour d'arrêt maladie et antérieur à la procédure de licenciement pour absence injustifiée ce qui rend le licenciement qui a suivi abusif. la société AGL finances conteste l'authenticité du mail reçu par la salariée.

La Cour d'appel de Bordeaux donne tort à l'entreprise considérant que le mail est authentique et que l'expéditeur est bien l'employeur.

la société AGL finances estime que le juge d'appel n'a pas fait une application légale des articles 1316-1 et 1316-4 du code civil qui lui imposaient de vérifier si cet écrit répondait aux conditions requises pour son authentification à savoir que l'on soit certain "de la personne dont il émane" (votre code d'accès à l'ordinateur doit être protégé) et que cet écrit "soit établi et conservé dans des conditions de nature à en garantir l'intégrité ".

Bien évidemment rapporter de telles preuves est absolument impossible pour une salariée qui ne fait plus partie de l'entreprise , qui par ailleurs n'a pas accès aux serveurs de l'entreprise , sans compter qu'entre temps l'employeur aura fort bien pu avoir détruit le mail litigieux : **La cour de cassation INVERSE donc la charge de la preuve : c'est à l'employeur de démontrer que le mail produit par la salariée est falsifié ou n'émane pas d'un poste de son entreprise.** [25 septembre 2013 N° de pourvoi: 11-25884](#) ^[5]

Il faut dire que le mail en question était d'une teneur particulièrement sordide :

" Salut grosse vache Alors t'es contente que Marjorie t'ai appelé ? En tous cas sache que ca ne changera rien du tout !!! j'attends toujours ta lettre de démission car après mon comportement tu dois bien comprendre **que je ne veux plus voir ta gueule et qu'il est hors de question que je débourse un centime pour ton licenciement** !!!!! Et pas la peine que tu me casses les couilles avec tes conneries de prud'homme parce que moi j'ai un avocat et je t'enfoncerai encore plus que je l'ai déjà fais et crois moi c'est possible "

Alors ? ? ? toujours pas les boules d'avoir quitté sofinco et ton petit cdi tranquille ! je tiens quand même à te remercier grâce à toi j'ai pu monter ma boîte à moindre frais et qui aurait cru que tu serais assez naïve pour me suivre après que je t'ai recrutée pour Epargne sans frontière alors que je savais depuis des mois qu'on allait déposer le bilan ! !

Pauvre conne ! tu croyais vraiment que je t'avais recruté pour tes compétences ? Alors je te préviens envoie moi ta lettre et plus vite que ça, tu vas enfin bouger ton gros cul pour quelque chose ! ! ! ! Et t'avisés pas d'essayer de me la faire à l'envers avec la Marjorie sinon tu vas voir ce que c'est du harcèlement, je vais te montrer ce que c'est moi une dépression grosse vache ! ! ! ! Alors ? ? ? ? ? tu regrettes toujours pas ? ? ? ? il aurait peut être été plus simple de coucher finalement ! ! ! ! maintenant t'a plus rien, plus de boulot, plus d'argent et toujours pas de mec tu peux la faire ta dépression ! ! ! !

Juste pour info change de secteur je t'ai grillé chez toutes les banques tu feras plus rien dans ce métier. A bon entendeur salut ! ! ! ! ! !

PS : tes heures sup tu peux te les foutre au cul. Alban " ».

Un motif sérieux de licenciement

Selon les débats parlementaires qui ont précédé le vote de la loi de 1973 , **la cause sérieuse est celle revêtant une certaine gravité qui rend impossible , sans dommages pour l'entreprise, la continuation du contrat de travail.**

C'est le tribunal qui contrôle la motivation du licenciement c'est donc sur l'éventuelle contestation des éléments constitutifs de la cause réelle et sérieuse de licenciement qu'une instance prud'homale doit être fondée .

L'existence d'un motif de licenciement, son caractère réel et son caractère sérieux sont trois éléments qui valent pour tous les types de licenciements.

Par exemple pour un licenciement économique le tribunal appréciera l'objectivité des difficultés

économiques de l'entreprise [Pour plus d'information se reporter au dossier sur le licenciement économique](#) [6] : Lorsque votre entreprise fait partie d'un groupe : les difficultés économiques sont appréciées au niveau du secteur d'activité du groupe auquel vous appartenez et non pas uniquement au niveau de votre entreprise ([voir arrêt de la cour de cassation du 12 janvier 2005 N° de pourvoi : 02-45208](#)) [7]. En cas d'évolution de l'emploi ou de réorganisation de l'activité de l'entreprise, le tribunal vérifiera si l'employeur a satisfait à ses obligations de formation, d'adaptation du salarié aux évolutions et de reclassement. Si ces conditions ne sont pas remplies le licenciement économique sera déclaré sans causes réelle et sérieuse.

Qui doit apporter la preuve du caractère réel et sérieux du licenciement

C'est à l'employeur d'apporter les éléments qui ont fondé sa décision et au salarié d'apporter au Tribunal les éléments contraires. La preuve repose sur l'un et l'autre des protagonistes

En particulier lors de l'audience de conciliation il est impératif que le salarié fasse dire à l'employeur quels sont les éléments qui ont fondé afin qu'une discussion sincère puisse s'engager sur le pourquoi de la contestation de la validité du licenciement sinon l'audience de conciliation ne sert à rien.

Contrairement à ce que prétendent certains avocats des employeurs ce n'est pas « aborder le fond de l'affaire » : en effet à ce stade de la procédure les deux juges que vous avez en face de vous (un employeur et un salarié) **ne vous demanderont jamais de prouver que ce que vous avancez est exact**. Ils considéreront que l'employeur est fondé à avoir prononcé le licenciement et que le salarié est fondé à le contester. Ils ne trancheront pas le litige mais essayeront de rapprocher vos points de vue divergents en fonction des arguments que vous développez pour aboutir à un accord transactionnel.

Pour résumer : [Les articles L1232-1](#) [8], [L1233-2](#) [9], [L1235-1](#) [10] et [9](#) [11]

(ancien article L 122-14-3 du Code du travail) précisent "le juge ... forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instructions qu'il estime utiles".

[Les articles 9,10 et 11 du code de procédure civile](#) [12] rappellent d'ailleurs "chacun est tenu d'apporter son concours à la justice en vue de la vérité". Le salarié qui n'a pas pu se procurer certains éléments de preuve peut le signaler au juge afin qu'il ordonne toutes mesures d'instruction qu'il estime utile ainsi que la production des éléments de preuve manquants ([articles 142 et suivants du code de procédure civile](#))

Dans le cadre d'un licenciement pour faute si, en définitive malgré les éléments fournis par les parties et les investigations de la juridiction les faits reprochés au salarié ne sont ni confirmés, ni réfutés le code du travail modifié par la loi du 2/8/89 précise "si un doute subsiste il profite au salarié" Toutefois le juge ne peut invoquer la règle du doute qu'après épuisement de tous les moyens disponibles pour faire émerger la vérité : le doute n'est pas la carence de preuve. [Nous vous conseillons de lire le dossier sur la preuve prud'homale](#) [13]

La sanction du licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse

Il y a une forte tension actuellement sur les dommages-intérêts pour licenciement abusif; les employeurs voudraient que le montant des indemnités soit plafonné. Il faut être conscient qu'une telle décision permettra aux entreprises de provisionner les licenciements irréguliers et fera perdre aux salariés la possibilité de se faire intégralement indemniser des réels préjudices subis .

Par ailleurs lorsqu'il s'agit de licenciements économiques, on constate que bien des entreprises se sont défaussées de leurs obligations de formation continue des salariés rendant plus difficile la reconversion de ceux-ci : il n'est pas normal que ce soit à la collectivité de financer ce que l'entreprise aurait dû financer. Les entreprises ont une responsabilité sociale : au Danemark cela se manifeste par un cofinancement important de la sécurisation des parcours professionnels .

Pour l'heure tout licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse a un caractère irrégulier et le préjudice total subi doit être indemnisé .

La Cour de Cassation précise en effet "la seule constatation de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement doit entraîner la condamnation de l'employeur à réparer le préjudice **dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue** " ([Cass soc 25.9.91 pourvois 88-45.660 et 88-41.251](#) ^[14])

Le code du travail prévoit trois types de sanctions suivant [les articles L1235-3-4 ET 5 DU CT](#) ^[15]

- la réintégration dans l'emploi extrêmement rare puisqu'il suffit que l'employeur la refuse pour qu'elle ne puisse pas être imposée
- des dommages intérêts de 6 mois de salaire plancher pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté et qui travaillaient dans une entreprise d'au moins 11 salariés
- une indemnisation au préjudice subi lorsque l'une ou l'autre de ces conditions ne sont pas remplies
- le remboursement par l'employeur à Pôle emploi dans la limite de 6 mois des indemnités de chômage versées au salarié

Le salarié ainsi indûment privé d'emploi doit absolument argumenter ses demandes indemnitaires car faire une procédure prud'homale ce n'est pas jouer au jackpot.

Il existe quelques subtilités dans l'indemnisation : **Lorsque le salarié bénéficiait d'une indemnité contractuelle** de licenciement de 18 mois prévue à son contrat de travail , cette indemnité est cumulable avec l'indemnité légale ou conventionnelle (convention collective) [C.Cass 28 février 2006 - N° de pourvoi : 04-48280](#) ^[16]

Quels sont les éléments qui entrent en compte dans le calcul du préjudice ?

L'article 1149 du Code civil précise "les dommages-intérêts dus au créancier sont, en général , de la perte qu'il a faite et du gain dont il a été privé"

Au titre de la "perte" une indemnisation peut être demandée par exemple :

- - du fait de son âge qui induit plus de difficultés à retrouver un travail,
- - du fait que le temps moyen pour retrouver un travail dans votre secteur a été établi par pôle emploi à un certain nombre de mois ? produire les statistiques.
- - du fait si vous avez été à tort licencié pour faute grave par exemple pour déloyauté et que vous ne pouviez retrouver du travail sans avoir été lavé de ce soupçon (présenter vos justificatifs de recherche improductifs - on vous doit le différentiel entre vos indemnités pôle emploi et vos anciens salaires)
- - du fait d'avoir dû vendre à perte votre maison familiale pour faire face à la chute brutale de vos revenus,
- - du fait de s'être retrouvé dans des embarras financiers par chute brutale du revenu, on vous doit d'éventuels frais bancaires,
- - pour certains métiers , du fait d'avoir achetés une voiture commerciale plus puissante , plus grande que celle nécessaire à ses besoins personnels pour satisfaire aux obligations de son emploi , etc

... au titre du gain dont le salarié a été "privé " , une indemnisation peut être demandée :

- - du fait qu'un nouvel emploi a été trouvé mais pour une rémunération inférieure (perte de l'ancienneté par exemple)
- - du fait de la privation d'avantages liés aux prestations d'un comité d'entreprise de l'ancienne entreprise (prise en charge partielle de la mutuelle , complément de retraite)
- - du fait de la perte de droits à retraite surcomplémentaire etc...

Dans certains cas très particuliers où l'employeur a eu une attitude particulièrement dégradante vis à vis de son salarié , souvent en public ou portée à la connaissance de tiers , le salarié pourra demander l'indemnisation du **préjudice moral** qui en est résulté :

- - renvoi avec injures etc...
- - affichage dans l'entreprise etc...
- - articles dans les journaux etc?

Des contraventions à la responsabilité sociale des entreprises peuvent aussi être prises en compte :

- - par exemple si l'entreprise vous a indûment précarisé par le type du contrat de travail alors qu'elle avait d'autres moyens de garantir ses justes intérêts
- - où en ne respectant pas les salaires conventionnels au point de faire de vous un "travailleur pauvre" etc ...

Chaque cas est particulier :

- des demandes manifestement excessives peuvent être totalement contre productives dans le traitement de votre dossier
- Par contre toute demande justifiée par des documents doit être traitée par un conseil des prud'hommes qui doit argumenter le refus de prise en compte.

Soyez donc précis, sincère et pensez aussi "collectif" : si vos demandes risquent d'avoir pour effet de

priver d'emplois un certain nombre de vos anciens collègues , elles ne pourront être prises en compte. Les prud'hommes ajustent les indemnités aux capacités financières des entreprises ? Il est important d'étudier l'aspect économique de vos demandes pour cela voir sur <http://www.societe.com/> [17] et aborder franchement la question en montrant par exemple que votre demande représente x% du chiffre d'affaire de la société. Lorsque vous avez une société organisée en groupe n'omettez pas de le signaler et de donner les résultats financiers du groupe pas de votre seul établissement.

Thèmes:

- [Je risque d'être licencié\(e\)](#) [18]

Mots-clés:

- [cause réelle et sérieuse de licenciement](#) [19]

Prud'hommes CFDT

URL source (visité le 31/10/2014 11:57): <http://www.infoprudhommes.fr/note-juridique/861-un-motif-r%C3%A9el-et-s%C3%A9rieux-de-licenciement>

Liens:

[1]

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechExpJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020453739&fastReqId=5>

[2]

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007045071&fastReqId=6056>

[3]

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006941091&fastReqId=6702>

[4] <http://www.infoprudhommes.fr/node/2800>

[5]

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028004580&fastReqId=1129>

[6] <http://www.infoprudhommes.fr/node/683>

[7]

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007489778&fastReqId=4987>

[8]

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000019071126&idSectionTA=LEGISCTA000006189432&c>

[9]

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000019071124&idSectionTA=LEGISCTA000006195606&c>

[10]

http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=BBAC022D26F421C679F3190D51A6ACD.tpdjo03v_2?idArt

[11]

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000006901150&idSectionTA=LEGISCTA000006195632&c>

[12]

http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=F48E5877D885DAB50F08DE89CCBC72BF.tpdjo06v_2?idSectionT

[13] <http://www.infoprudhommes.fr/node/12814>

[14]

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007026794&fastReqId=1845510098&fastPos=2&old/>

[15]

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000006901140&idSectionTA=LEGISCTA000006189445&c>

[16]

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007050599&fastReqId=8738>

[17] <http://www.societe.com/>

[18] <http://www.infoprudhommes.fr/theme/je-risque-d%C3%AAtre-licenci%C3%A9>

[19] <http://www.infoprudhommes.fr/mot-cle/cause-r%C3%A9elle-et-s%C3%A9rieuse-de-licenciement>