



Motivation du licenciement

Fiche pratique publié le **04/10/2009**, vu **2594 fois**, Auteur : [Me Anne-France PETIT](#)

L'article L 1232-1 du Code du travail précise que le licenciement doit être justifié par une "**cause réelle et sérieuse**".

Cette notion n'étant pas définie par la loi, le juge s'est chargé de la préciser.

Le motif de licenciement peut être disciplinaire (faute simple, faute grave ou faute lourde) ou non disciplinaire (cause réelle et sérieuse de licenciement dans l'intérêt de l'entreprise : insuffisance professionnelle/de résultats...).

+ Les motifs de licenciement doivent être **matériellement vérifiables**, afin de permettre au juge d'exercer son contrôle.

+ Les motifs du licenciement doivent être **réels** : ils doivent être objectifs, précis et constituer la véritable cause du licenciement.

+ Ils doivent être **sérieux** : ils doivent être suffisamment graves pour justifier une mesure de licenciement.

* * *

+ **La faute grave** résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputable au salarié constituant une violation des

obligations du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le

maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

La faute grave prive le salarié du droit à son préavis et à l'indemnité de licenciement.

Le salarié conserve, par contre, son droit à l'indemnité compensatrice de congés payés.

NB : lorsque l'employeur a notifié au salarié, en même temps que la convocation à un entretien préalable à licenciement, une mise à pied conservatoire, il se place nécessairement sur le plan disciplinaire. S'il renonce, par la suite, à invoquer une faute grave/lourde, il devra régler au salarié le salaire correspondant à la mise à pied.

+ La faute lourde suppose l'**intention de nuire** du salarié vis à vis de l'employeur ou de l'entreprise.

Le salarié est privé de toute indemnité et l'employeur peut engager sa responsabilité.

* * *

La lettre de licenciement fixe les limites du litige. Cela signifie que l'employeur ne peut, dans le cadre d'une procédure judiciaire, invoquer d'autres griefs que ceux exposés dans la lettre de licenciement.

* * *

+ SANCTION : Si le juge décide que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, il condamne

l'employeur à régler au salarié des dommages et intérêts.

L'indemnisation minimale est de six mois de salaire dans les entreprises de plus de dix salariés et si le salarié a plus de deux ans d'ancienneté.

Si le salarié a moins de deux ans d'ancienneté ou si l'entreprise a moins de 11 salariés, l'indemnisation est accordée en fonction du préjudice subi.