



## Licenciement pour cause réelle et sérieuse

Par **max vru**, le **04/12/2016** à **13:10**

Bonjour,

Je viens de recevoir ma lettre de licenciement pour motif personnel fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Je précise que je travaillais depuis plus de 10 ans dans cette société. Mon employeur me reproche des erreurs (terme utilisé dans le courrier) mais n'emploie pas le terme d'insuffisance professionnelle.

La lettre de licenciement comporte plus de motifs, de griefs et certains sont formulés totalement différemment de la manière dont ils m'ont été exposés lors de l'entretien préalable (et consignés dans le compte rendu par le délégué du personnel). Est ce légal sur la forme ?

Par ailleurs je n'ai jamais fait l'objet de blâme. La sanction me semble donc totalement disproportionnée au vu des éléments qui me sont reprochés et qui pour certains sont erronés et mensongers.

La raison réelle de mon licenciement se situe en fait ailleurs: mes relations avec mon manager sont exécrables depuis 1 an et c'est lui qui est à l'origine de cette procédure de licenciement.

Comment puis je me défendre ? De quels recours puis je disposer ?

Comment montrer que la cause réelle du licenciement est autre que celle avancée par l'employeur ?

Merci bien.

Par **chatoon**, le **04/12/2016** à **15:56**

Bonjour,

Sur la forme la procédure ne semble pas avoir été respectée, faute d'explications, lors de l'entretien, des motifs figurant dans la lettre de licenciement.

Pour le reste, ça paraît assez compliqué et tout dépend du dossier de votre employeur si vous l'attaquez devant le Conseil de prud'hommes.

Par **chatoon**, le **04/12/2016 à 16:03**

ça dépendra aussi de votre dossier, mais visiblement vous êtes bien en peine de rapporter la preuve du véritable motif de licenciement. (attestations, aveux extra-judiciaires, serment décisoire à condition qu'il soit prêté sur un fait personnel du représentant légal).

Est un fait personnel un fait dont a connaissance l'auteur du serment décisoire.

Par **max vru**, le **04/12/2016 à 16:09**

Ma question essentielle reste la suivante: L'employeur a t-il le droit dans la lettre de licenciement de modifier les motifs ou d'en ajouter par rapport au contenu du compte rendu de l'entretien préalable ?

Ce n'est pas à moi, salarié, d'apporter la preuve du véritable licenciement.

D'autant plus qu'un problème relationnel est difficile à prouver. Raison pour laquelle je pense l'employeur n'est pas allé sur ce terrain et a cherché d'autres raisons.

Par **chatoon**, le **04/12/2016 à 16:19**

La charge de la preuve n'incombe spécialement à aucune des parties sur l'existence ou non d'une cause réelle et sérieuse. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Ce n'est pas à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas d'autres motifs de licenciement que ceux indiqués dans la lettre. Et c'est à vous de prouver qu'il y a un autre motif, puisque la procédure civile implique que le demandeur et le défendeur ont la charge de prouver les faits nécessaires au succès de leurs prétentions.

Par **max vru**, le **04/12/2016 à 16:31**

La charge de fournir les preuves de la cause réelle et sérieuse du licenciement incombait selon moi bien à l'employeur puisqu'il est à l'initiative de la procédure. Il a mis ce qu'il jugeait utile dans la lettre de licenciement et ne peut plus revenir là dessus.

Par contre c'est vrai ce n'est pas si simple de démontrer que le motif réel du licenciement est tout autre en l'occurrence un problème relationnel.

Par **chatoon**, le **04/12/2016 à 16:36**

Je vois... mais à part, vous armer de preuve, ne faites rien.

Par **chatoon**, le **04/12/2016** à **16:38**

Ou alors vous me cachez d'autres éléments ...

Par **max vru**, le **04/12/2016** à **17:34**

Non je n'ai rien à cacher, je suis ici pour trouver de l'aide par rapport à ma situation peu enviable.

Et ce n'est pas si simple de prouver un problème relationnel avec son manager.

Je comprends naturellement le besoin d'avoir des preuves.

Par **P.M.**, le **04/12/2016** à **18:50**

Bonjour,

Vous avez raison, ce n'est pas à vous d'apporter les preuves du ou des motif(s) du licenciement ou l'inverse mais exclusivement à l'employeur, en revanche si vous les contestez, il faudrait apporter des éléments...

La lettre de licenciement forme les limites du litige mais si les motifs n'ont pas été abordés lors de l'entretien préalable cela pourrait peser sur la décision du Conseil de Prud'Hommes en cas de contestation...

Vous pourriez envoyer une lettre recommandée avec AR pour les contester point par point...

L'insuffisance professionnelles ne relève pas en principe de faits fautifs s'il n'y a pas une volonté délibérée du salarié de les commettre...

Le fait que vous n'ayez pas été sanctionné précédemment ne peut que plaider en votre faveur mais ne rend pas pour autant le licenciement sans cause réelle et sérieuse...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **chatoon**, le **04/12/2016** à **19:13**

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du jeudi 3 novembre 2016

N° de pourvoi: 15-20100

Non publié au bulletin Cassation

M. Frouin (président), président

Me Ricard, avocat(s)

---

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé à compter du 15 novembre 2010 par la société Temsol en qualité de chef d'équipe foreur, exerçant en dernier lieu depuis mars 2012 les fonctions de maître chef d'équipe, a été licencié par lettre du 26 mars 2013 pour cause réelle et sérieuse après avoir été sanctionné à trois reprises, le 17 septembre 2012 par une mise en garde, le 4 décembre suivant par un avertissement et le 20 février 2013 par une mise à pied disciplinaire ;

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 1235-1 du code du travail ;

Attendu que pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner en conséquence la société à payer au salarié des dommages-intérêts, l'arrêt retient que la preuve de la réalité et de la gravité des faits reprochés incombe à l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la preuve de la cause réelle et sérieuse, n'incombe spécialement à aucune des parties, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et sur le second moyen :

Vu les articles 4 et 16 du code de procédure civile ;

Attendu que pour annuler les trois sanctions infligées au salarié et condamner la société à payer un rappel de salaire et congés payés afférents sur mise à pied ainsi que des dommages-intérêts à ce titre, l'arrêt retient qu'elles sont toutes afférentes à la mise en oeuvre par le salarié de techniques de reprise en sous-oeuvre par micro-pieux d'ouvrages de nature décennale nonobstant le fait que ce salarié n'étant pas censé avoir la compétence technique nécessaire pour arrêter les séquences de reprises sans le concours d'un ingénieur ; qu'il doit être déduit des stipulations de l'article 3 du contrat de travail que l'employeur abandonne à des personnes non compétentes-aide-conducteur de travaux ou conducteur de travaux-la résolution de problèmes techniques pouvant seulement être appréhendés par un ingénieur à la suite de calculs de la résistance des sols, de points d'implantation des micro-pieux et de leur profondeur ;

Qu'en statuant ainsi, sans provoquer les observations des parties sur la portée de l'article 3 du contrat de travail alors que le salarié ne soutenait pas que son travail relevait de la qualification d'ingénieur mais revendiquait sa compétence et ne discutait pas la portée de cet article, la cour d'appel, qui a modifié les termes du litige et méconnu le principe du contradictoire, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 21 avril 2015, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence, autrement composée ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trois novembre deux mille seize.

Par **max vru**, le **04/12/2016 à 19:22**

Bonjour,

pmtedforum merci pour cette réponse.

Envoyer une lettre AR pour répondre point par point aux griefs formulés, mais à qui ? A mon ancien employeur ? Je suis déjà licencié..

Je pense me rapprocher d'un défenseur syndical, contacter un avocat aurait un coût.

Par **P.M.**, le **04/12/2016 à 19:33**

Entre la preuve de la cause réelle et sérieuse d'un licenciement et la preuve des motifs du licenciement, il y a comme une différence que seuls des esprits éclairés chez des personnes compétentes peuvent comprendre la nuance...

Personnellement, j'ai parlé de motifs du licenciement et si j'ai donné raison à l'intéressé c'est pour mieux lui expliquer conformément à l'[art. L1235-1 du Code du Travail](#) :

[citation]En cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction **au vu des éléments fournis par les parties** après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.[/citation]

Ce n'est pas parce qu'un Arrêt d'une Cour d'Appel a été mal inspiré que cela change quelque chose et nous ne sommes pas dans un lieu où l'on puisse se permettre de mettre en cause la sincérité des intervenants d'une manière grossière...

Par **P.M.**, le **04/12/2016 à 19:42**

[citation]Envoyer une lettre AR pour répondre point par point aux griefs formulés, mais à qui ? A mon ancien employeur ? Je suis déjà licencié..

Je pense me rapprocher d'un défenseur syndical, contacter un avocat aurait un coût.[/citation]

La lettre recommandée avec AR serait à envoyer à l'employeur mais elle n'est pas obligatoire même si les Juridictions en tiennent souvent compte mais pour la rédiger, il faudrait le faire avec le défenseur que vous auriez choisi car on ne peut pas vous dire d'une manière sérieuse si vous êtes fondé ou pas à contester le licenciement sur le peu que nous savons...

Par **chatoon**, le **04/12/2016 à 19:44**

n'importe quoi

Par **max vru**, le **04/12/2016** à **20:00**

Vous avez raison je dois être aidé par une personne connaissant le droit du travail.  
Puis je contacter directement l'inspection du travail, seront ils en mesure de m'aider et de m'accompagner dans mes démarches ?

Merci pour votre aide.

Par **P.M.**, le **04/12/2016** à **20:15**

L'Inspection du Travail ne pourrait à mon avis pas vous aider car elle ne s'immiscera pas dans un tel conflit qui ne peut être réglé que par le Conseil de Prud'Hommes pour lequel la procédure est devenue plus compliquée...