

En France, un salarié ne peut être licencié de manière aléatoire ou arbitraire. Tout licenciement doit être motivé par une cause réelle et sérieuse. Il y a deux grands types de licenciements : le licenciement pour motif économique et le licenciement pour motif personnel.

Motifs de licenciement : qu'est-ce qu'une cause réelle et sérieuse ?

Le motif du licenciement doit être à la fois réel, c'est-à-dire que les faits doivent être exacts et vérifiables, mais aussi sérieux : les faits doivent être suffisamment graves pour que le licenciement soit inévitable.

Qu'est-ce que le licenciement pour motif économique ?

Comme tout licenciement, le licenciement économique doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse, mais il est extérieur à la personne du salarié. Il peut être invoqué si l'entreprise :

- Fait face à des difficultés économiques,
- Nécessite une réorganisation pour rester compétitive
- S'adapte aux mutations technologiques,
- Est en cessation d'activité (totale et définitive, celle-ci ne doit pas être due à une faute de l'employeur)
- Doit supprimer des emplois pour les raisons listées ci-dessus
- Fait évoluer les missions d'un poste et que le salarié n'arrive pas à s'y adapter
- Modifie le contrat de travail et que le salarié ne donne pas son accord.

Qu'est-ce que le licenciement pour motif personnel ?

Le licenciement pour motif personnel est fondé sur une cause réelle et sérieuse, et est lié à la personne du salarié. Le licenciement pour motif personnel peut être pour faute ou hors faute.

Quels sont les types de licenciement pour faute ?

Le licenciement d'un salarié pour motif personnel peut être de nature disciplinaire s'il sanctionne une faute. Dans ce cas, le salarié a commis une faute suffisamment sérieuse pour exclure son maintien dans l'entreprise. Il existe plusieurs degrés de gravité de la faute :

- Le licenciement pour faute simple : à ce premier niveau de licenciement pour faute, les motifs de licenciement peuvent aller des absences répétées et injustifiées aux erreurs de caisses, par exemple.
- Le licenciement pour faute grave : le salarié a violé les obligations de son contrat de travail (refus d'exécuter une mission, injure à l'encontre de l'employeur, d'un client ou d'un employé, abandon de poste...).
- Le licenciement pour faute lourde : le salarié a commis intentionnellement une faute pour nuire à l'employeur.

Dans le cas d'une **faute grave** ou d'une **faute lourde**, l'employeur peut mettre à pied le salarié dès qu'il prend connaissance de la faute. Le salarié ne se rend plus au travail et cesse d'être rémunéré pendant la procédure de licenciement. D'autre part, le salarié n'exécute aucun préavis.

Qu'est-ce que le licenciement hors faute ?

Le licenciement hors faute est un licenciement non disciplinaire. On distingue :

- Le licenciement pour inaptitude (mésentente salarié/employeur...)
- Le licenciement pour maladie (le salarié est inapte à exercer son emploi)
- Le licenciement pour accident du travail

- Le licenciement pour insuffisance professionnelle (incompétence)