



PRESTO N°120 / AOÛT 2022

Les différents modes  
**de rupture**  
ou cessation du  
**contrat de travail :**

**le licenciement**  
**sur la capacité**  
**sur les motifs de la cause**

PRESTO N°120 / AOÛT 2022

Les différents modes  
**de rupture**  
ou cessation du  
**contrat de travail**

**N°120**

**PRESTO**

# II. le licenciement

## SOMMAIRE

1. Sur la capacité
2. Sur les motifs de la cause réelle et sérieuse
3. Sur la procédure
4. Sur la cause réelle et sérieuse de licenciement
5. Sur les motifs du licenciement

### 1. Sur la capacité

Le licenciement est le droit pour l'employeur de prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail.

Il obéit à des règles très strictes de procédure qui sont d'ordre public.

Pour être légitime, le licenciement doit reposer **sur un motif réel ET sérieux.**

Cela signifie que les faits invoqués par l'employeur doivent être exacts, précis et objectifs et rendre impossible la continuation du contrat de travail.

**Ces conditions sont cumulatives.**

Le caractère réel et sérieux s'apprécie à la date de la prise de décision.

### 2. Sur les motifs de la cause réelle et sérieuse

La cause réelle et sérieuse se décline en trois motifs :

1. **Personnel**, c'est-à-dire **inhérent à la personne du salarié** ;
2. **Disciplinaire**, c'est-à-dire résultant d'une faute (étant observé qu'il existe plusieurs degrés de fautes : faute simple/ faute grave ou lourde) ;
3. **Économique**, c'est-à-dire **non inhérent à la personne du salarié**, résultant :
  1. D'une suppression ou transformation d'emploi ;
  2. D'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail ;

3. Consécutives notamment à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à une réorganisation de l'entreprise décidée par l'employeur pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient (**article L.1233-1 et suivants du Code du travail**).

Sauf dans certaines circonstances, la procédure de licenciement se décline en trois étapes (individuel, 2 à 9 et plus de 10 salariés licenciés économiques).

L'employeur doit respecter les procédures imposées par la loi pour les licenciements pour motif personnel, disciplinaire ou pour motif économique.

[www.fnas](http://www.fnas)

[fo.fr](http://fo.fr)