

Cause réelle et sérieuse

QUESTION POSÉE

Quand un motif personnel constitue-t-il une cause réelle et sérieuse de licenciement ?

Un motif personnel justifie un licenciement s'il repose sur des faits **réels, vérifiables et suffisamment graves** pour rendre la rupture justifiée. Il doit concerner le salarié lui-même et être énoncé dans la lettre de licenciement (**art. L.1232-1 Code du travail**).

MOTIFS POUVANT ÊTRE RETENUS

Nature du motif	Conditions	Exemples
Faute disciplinaire	Un fait volontaire, imputable au salarié, qui viole ses obligations contractuelles ou les règles applicables. La sanction doit être proportionnée.	Violence ou humiliation d'un collègue ; insubordination ; dissimulation délibérée d'un second emploi créant un risque de dépassement des durées de travail.
Insuffisance professionnelle	Des carences objectives dans l'exercice des fonctions, sans avoir à prouver une faute. Les objectifs, missions et moyens doivent être établis.	Erreurs répétées, défaut de maîtrise technique, absence de résultats ou de suivi malgré formation et accompagnement.
Trouble objectif lié à la vie personnelle	Exceptionnellement, un fait privé qui perturbe concrètement l'entreprise ou empêche l'exécution du contrat. Une clause contractuelle ne suffit jamais à créer automatiquement un motif de licenciement.	Retrait de permis d'un salarié dont la conduite est indispensable, à condition de caractériser l'impossibilité réelle de poursuivre le contrat ou d'aménager temporairement le poste.

ÉLÉMENTS À ÉTABLIR

- Le motif doit être prouvé avec des éléments contemporains et précis : courriels, témoignages circonstanciés, rapports, documents de contrôle, alertes antérieures et éléments objectifs de performance.
- Le doute profite au salarié.**
- La lettre fixe les limites du litige : un grief absent de la lettre ne peut pas être ajouté ensuite devant le juge.
- La qualification doit être la bonne : une insuffisance professionnelle ne peut pas être présentée comme une faute sans démontrer une abstention volontaire ou une mauvaise volonté délibérée.

À SURVEILLER

Une erreur isolée, une négligence non démontrée ou des objectifs non atteints ne suffisent pas automatiquement.

REPÈRES JURISPRUDENTIELS

- La cour d'appel de Besançon a écarté un licenciement disciplinaire fondé sur un plan d'action non entièrement réalisé, faute de preuve d'une abstention volontaire du salarié (CA Besançon, 12 mai 2026, n° 24/01567).
- Une insuffisance professionnelle peut être retenue lorsque les carences sont objectivées et affectent les missions confiées : erreurs répétées, faible activité constatée, absence de livrables et conséquences pour l'entreprise (CA Bordeaux, 16 juin 2026, n° 23/05820).
- Des faits de violence ou de mise en danger d'un collègue peuvent justifier un licenciement disciplinaire, y compris lorsque le salarié les présente comme une « blague » (CA Nîmes, 8 juin 2026, n° 25/01537).
- La **faute grave** exige davantage : le maintien du salarié doit être impossible, même pendant le préavis. Elle prive alors des indemnités de préavis et de licenciement, mais jamais de l'indemnité compensatrice de congés payés. Un manquement délibéré à l'obligation de loyauté peut l'établir selon les circonstances (CA Riom, 2 juin 2026, n° 23/00297).

RÈGLES INTERNES

Aucun accord d'entreprise ni autre règle interne applicable n'apparaît dans les sources disponibles ici.

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- **Code du travail, art. L1232-1**
Cause réelle et sérieuse
- **Cour d'appel, 02/06/2026, n° 23/00297**
Faute grave et obligation de loyauté
- **Cour d'appel, 08/06/2026, n° 25/01537**
Violence envers un collègue
- **Cour d'appel, 12/05/2026, n° 24/01567**
Abstention volontaire non établie
- **Cour d'appel, 16/06/2026, n° 23/05820**
Insuffisance professionnelle objectivée