

# ⚡ LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE : QUAND L'EMPLOYEUR DÉRAPE, VOS DROITS S'ACTIVENT ! ⚖️

## 📄 DÉFINITION ET CARACTÉRISTIQUES

**Définition juridique :** Un licenciement est sans cause réelle et sérieuse lorsqu'il ne repose pas sur des faits objectifs, vérifiables et suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat de travail. C'est un licenciement illégitime que le salarié peut contester.



- 🚫 **Absence de cause réelle :** Motif inexistant, imprécis ou non prouvé par l'employeur
- 📊 **Absence de cause sérieuse :** Faits existants mais insuffisamment graves pour justifier un licenciement
- ⚖️ **Appréciation judiciaire :** Évaluation au cas par cas par les juges
- 🔍 **Charge de la preuve :** Partagée entre employeur et salarié
- 📄 **Motivation obligatoire :** Lettre de licenciement devant énoncer les motifs précis

## ⚖️ CADRE LÉGAL ET SANCTIONS

**Base légale :** Articles L.1232-1, L.1235-1 à L.1235-5 du Code du travail








**Sanctions pour l'employeur :**

- 💰 **Indemnité :** Au moins 3 mois de salaire brut (entreprises ≥ 11 salariés, ancienneté ≥ 2 ans)
- 📊 **Barème d'indemnisation :** "Barème Macron" fixant des planchers et plafonds selon l'ancienneté
- 🔄 **Remboursement Pôle Emploi :** Possibilité de rembourser jusqu'à 6 mois d'allocations
- 🏠 **Réintégration :** Possible mais rarement demandée/accordée
- ⌚ **Prescription :** 12 mois pour contester à partir de la notification du licenciement







## 🚩 EXEMPLES TYPIQUES DE LICENCIEMENTS INJUSTIFIÉS

Type	Exemples reconnus par la jurisprudence
💬 <b>Motifs flous</b>	"Insuffisance professionnelle" sans faits précis, "perte de confiance" non étayée
🔄 <b>Réorganisation fictive</b>	Suppression de poste suivie d'embauche pour fonctions similaires
😞 <b>Santé</b>	Licenciement lié à des absences pour maladie non prolongées/répétées
👤 <b>Discrimination</b>	Licenciement fondé sur l'âge, le sexe, l'état de santé, grossesse, activité syndicale
🧠 <b>Harcèlement</b>	Licenciement pour avoir dénoncé ou refusé des situations de harcèlement
🏥 <b>Exercice d'un droit</b>	Suite à une demande légitime (formation, congés, conditions de travail)
🏠 <b>Vie personnelle</b>	Motif tiré de la vie privée sans impact professionnel prouvé








## INDICES DE LICENCIEMENT CONTESTABLE

-  **Lettre imprécise** : Motifs vagues, généraux, non circonstanciés
-  **Timing suspect** : Après exercice d'un droit, retour de congé maternité/maladie
-  **Absence d'entretien préalable** : Ou entretien bâclé sans réelle écoute
-  **Absence d'avertissement** : Pour un comportement toléré jusque-là
-  **Incohérence** : Avec évaluations positives antérieures, promotions, primes
-  **Disproportion** : Sanction démesurée par rapport aux faits reprochés
-  **Communications révélatrices** : SMS, emails, propos témoignant du vrai motif







## CONSEILS ET ASTUCES BONUS


-  **Documentation** : Conservez tous documents prouvant vos bons résultats/comportement
-  **Preuves numériques** : Sauvegardez emails et messages compromettants pour l'employeur
-  **Témoignages** : Collectez des attestations de collègues (respectant le formalisme légal)
-  **Réaction rapide** : Contestez par écrit dès réception de la notification de licenciement
-  **Négociation** : Tentez une transaction avant procédure si vous avez des preuves solides
-  **Simulation** : Estimez votre indemnisation potentielle selon le barème en vigueur


## QUE FAIRE FACE À UN LICENCIEMENT CONTESTABLE ?

Étape	Actions recommandées
 <b>Réception convocation</b>	Préparez l'entretien, listez arguments/questions, venez accompagné
 <b>Entretien préalable</b>	Prenez notes détaillées, demandez précisions sur reproches, indiquez désaccord
 <b>Réception lettre</b>	Analysez motifs, vérifiez cohérence avec entretien, identifiez faiblesses
 <b>Contestation écrite</b>	Envoyez courrier RAR détaillant points contestés et demande de révision
 <b>Tentative règlement</b>	Proposez négociation/médiation pour éviter procédure judiciaire
 <b>Constitution dossier</b>	Rassemblez tous éléments prouvant l'absence de cause réelle et sérieuse
 <b>Saisine CPH</b>	Entamez procédure prud'homale dans le délai de 12 mois

## STRATÉGIES DE DÉFENSE EFFICACES

-  **Comparaison** : Mettez en avant traitement différent pour situations similaires
-  **Chronologie** : Établissez lien entre exercice d'un droit et décision de licencier
-  **Performance** : Prouvez résultats/évaluations contredisant "l'insuffisance professionnelle"
-  **Témoins directs** : Privilégiez témoignages de personnes ayant directement constaté les faits
-  **Incohérences** : Identifiez contradictions dans les motifs ou la chronologie
-  **Vice de procédure** : Relevez irrégularités procédurales (délais, forme, information)

 **ATTENTION** : Depuis les ordonnances Macron (2017), les indemnités sont plafonnées selon un barème fonction de l'ancienneté et de la taille de l'entreprise. Certains juges considèrent toutefois ce barème non-conforme au droit international.

 **À RETENIR** : Face à un licenciement injustifié, agissez vite, documentez tout et n'hésitez pas à faire valoir vos droits devant le Conseil de Prud'hommes !

**HELLO ! Solutions**

 [hellosolutions9@gmail.com](mailto:hellosolutions9@gmail.com)