

les criteres de la cause réelle et serieuse ??????

Par **petit coeur de belin**, le 12/12/2006 à 20:37

coucou

est ce que quelqu'un pourrait me dire quels sont les criteres pour caracteriser une cause réelle et serieuse???

deja pour caracteriser en motif c'est : pouvant etre

1) discuté et 2) préciser devant le juge+ 3) griefs materiellements verifiables (probleme de la mesentente et de la perte de confiance).

ensuite on se demande si les motifs sont constitutifs d'une CRS
la les motifs doivent etre ??? quels sont les criteres???

1) inherent a la perso du salarié (dev les elements tirées de la vie perso) 2) objectifs (perte de confiance et mesentente)

3) crée un trouble objectif a employeur qui justifie le licenciement (pb de la proportionnalité)

a quel niveau doit etre discuté inssuffisance de resultat et professionnelle? elle peut etre dicuter deja au niveau de la caracterisation des motifs deja, mais au niveau de la CRS je sais pas comment faire.

le probleme de ces sujets ce trouve ou??

je melange un peu tout.

j'espere que vous pourrez m'aider merci
bibli

Par **petit coeur de belin**, le 12/12/2006 à 22:50

si cela interesse quelqu'un la reponse.

je crois avoir enfin trouvé:

pour caracteriser une CRS: 1) les griefs doivent etre en relations avec l'activité

2) objectifs

3) suffisamment grave pour justifier le licenciement

4) inherent a la personne du salarié

a+

Par **Camille**, le **21/12/2006** à **10:24**

Bonjour,

J'interviens peut-être un peu tard, mais cette notion ne recouvre pas forcément, il me semble, un licenciement pour motif personnel. Elle peut également intervenir dans le cadre d'un licenciement économique s'il n'est pas justifié.

Pour moi,

- Cause réelle, donc objective (pas sortie de l'imagination ou d'une simple impression de l'employeur, donc des faits vérifiables), existante (matériellement vérifiable), réelle (ne pas cacher un autre motif moins réel ou moins sérieux). Il peut donc aussi s'agir de difficultés réelles économiques de l'entreprise.

Mais, une fois qu'on a constaté la réalité de la cause, il faut encore :

- Cause sérieuse, donc suffisamment grave (grave au sens large) pour que l'employé ne puisse plus être maintenu dans l'entreprise sans la compromettre. Il peut, là aussi, s'agir de difficultés économiques indépendantes du salarié lui-même, sauf si on pouvait le reclasser sans risque pour l'entreprise.

Ces causes n'impliquent pas nécessairement une faute personnelle de l'employé.

Rappels : un licenciement pour longue maladie, nécessitant des arrêts de travail répétés et chroniques est un motif de licenciement réel et sérieux.

Elle est réelle (la maladie chronique est constatée), elle est sérieuse (les arrêts successifs et prévisibles empêchent chroniquement le salarié d'exercer ses fonctions, ce qui désorganise la société), cause qui, en quelque sorte, "obligent" l'employeur à remplacer ce salarié.

L'insuffisance de résultats, [u:1g7ir9xr]que l'employé ait commis une faute personnelle ou non[/u:1g7ir9xr], est aussi un motif réel et sérieux, si et seulement si cette insuffisance de résultats est principalement due au salarié lui-même et non pas, par exemple, au manque des moyens nécessaires fournis par l'employeur.

En résumé, les circonstances doivent être telles que l'employeur "ne peut plus objectivement faire autrement", "ne peut plus objectivement trouver d'autre solution" que de licencier le salarié.

Par **Galaxy75**, le **25/01/2007** à **23:13**

Bonsoir,

Petite question concernant la cause réelle et sérieuse : on sait qu'elle ne doit pas être inhérente à la personne ; hors, on peut licencier un salarié pour faute basée sur une cause réelle et sérieuse..Désolée, je me mélange les pinceaux peut-être mais là suis complètement perdue !

:D

Help !!! Image not found or type unknown

Par **Camille**, le **26/01/2007** à **11:46**

Bonjour,

Là, je crois effectivement, vous confondez tout...

Elle ne doit pas être inhérente à la personne s'il s'agit d'un licenciement économique, c'est-à-dire un licenciement lié à la situation économique (généralement pas bonne) de l'entreprise elle-même. Donc le motif doit s'appuyer sur des preuves qu'il faut licencier pour sauver l'entreprise et non pas parce que le salarié a contribué personnellement à cette situation par un comportement personnel fautif.

Mais, on peut avoir une cause réelle et sérieuse liée au salarié lui-même (il a commis des fautes qui ont perturbé - suffisamment gravement pour justifier un licenciement - le fonctionnement de l'entreprise)

Exemple d'un commerçant qui fait systématiquement des erreurs dans ses devis et vend systématiquement à perte, malgré plusieurs avertissements ou qui, volontairement, désobéit aux directives de travail qu'on lui donne et qui contribue à la baisse dramatique du chiffre d'affaires ou de la marge.

Les causes réelles et sérieuses ne sont pas les mêmes suivant que le comportement personnel du salarié est invoqué ou pas.

Une cause est réelle et sérieuse si on démontre que le maintien du salarié aurait eu des conséquences graves pour l'entreprise (peu importe son implication personnelle ou pas), elle ne l'est pas si on pouvait régler le problème en affectant le salarié à un autre poste dans l'entreprise ou en faisant évoluer son poste.