



Extrait du Accompagnement vers l'emploi

<http://emploi.spf75.org/Le-licenciement-pour-motif-personnel>

# Le licenciement pour motif personnel

- Droit du travail
- La rupture du contrat



Date de mise en ligne : lundi 4 juillet 2016

## **Description :**

Le licenciement pour motif personnel repose sur un motif imputable au salarié (contrairement au licenciement pour motif économique).

---

**Copyright © Accompagnement vers l'emploi - Tous droits réservés**

---

**Le licenciement pour motif personnel repose sur un motif imputable au salarié (contrairement au licenciement pour motif économique).**

**Le licenciement pour motif personnel ne concerne que les salariés en CDI. Les salariés en CDD et en contrat de travail temporaire ne peuvent voir leurs contrats rompus que dans des cas déterminés par la loi (voir l'article sur la rupture du CDD avant son terme).**

Pour être valable, le licenciement pour motif personnel doit reposer sur une cause réelle et sérieuse. De plus, une procédure spécifique doit être respectée pour que le licenciement soit régulier. Enfin, il convient de préciser que le salarié licencié pourra prétendre à des allocations chômage auprès de Pôle emploi, peu importe le motif du licenciement.

### **Le motif du licenciement pour motif personnel**

Le licenciement pour motif personnel regroupe plusieurs types de licenciements : les licenciements disciplinaires (faute simple, faute grave ou faute lourde du salarié) mais aussi les licenciements non-disciplinaires (insuffisance professionnelle, absences répétées troublant le fonctionnement de l'entreprise...). Dans tous les cas, le licenciement doit s'appuyer sur une cause réelle et sérieuse, ce qui permet de vérifier la validité du licenciement mais également d'exclure certains motifs prohibés.

#### **1) Les différents motifs de licenciement pour motif personnel**

Le licenciement pour un motif disciplinaire peut résulter d'un comportement fautif du salarié, il s'agira alors d'un licenciement disciplinaire, ou d'un comportement non fautif du salarié mais portant préjudice à l'entreprise.

##### **Les licenciements disciplinaires**

Le licenciement disciplinaire survient à la suite d'une faute du salarié. Les fautes sont classées en 3 catégories : faute simple, faute grave et faute lourde. Selon la faute commise, les droits du salarié à percevoir des indemnités ne seront pas les mêmes. Par exemple, en cas de faute grave ou lourde, le salarié ne percevra pas d'indemnités de licenciement, ni d'indemnités compensatrice de préavis.

- ▶ La faute simple : il s'agit d'une faute légère mais constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement (ex : retards répétés, incident devant les clients de l'entreprise...)
- ▶ La faute grave : il s'agit d'une faute qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et exige son départ immédiat (ex : vols dans l'entreprise, état d'ivresse sur le lieu de travail, violences ou injures envers les collègues ou l'employeur...)
- ▶ La faute lourde : il s'agit d'une faute commise dans l'intention de nuire à l'employeur (concurrence déloyale, séquestration de l'employeur, détournement de fonds...).

##### **Les licenciements non disciplinaires**

Les licenciements non disciplinaires ne résultent pas d'une faute du salarié, mais il existe cependant une atteinte à

l'intérêt de l'entreprise justifiant le licenciement.

*Par exemple, un salarié cumulant des absences prolongées n'est pas fautif. Cependant, si ses arrêts de travail perturbent gravement le fonctionnement de l'entreprise, son employeur pourra le licencier pour trouble objectif caractérisé à l'entreprise. Pour cela, l'employeur devra alors démontrer que l'absence de ce salarié trouble gravement le fonctionnement de l'entreprise et qu'il ne peut le faire remplacer en CDD en raison des compétences très spécifiques du salarié absent.*

### 2) Les motifs de licenciement interdits

La loi interdit à l'employeur de se fonder sur certains motifs pour licencier un salarié. Parmi les motifs interdits, on peut citer :

- ▶ **les motifs discriminatoires** : licenciement en raison du sexe, de la grossesse, de l'orientation sexuelle, des opinions politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques, de la situation de famille, de l'état de santé, du handicap, de la nationalité, de l'appartenance à une organisation syndicale.
- ▶ **les motifs tirés de la vie privée du salarié** : relations adultères, délit commis par le salarié comme la conduite en état d'ivresse par ex... Cependant, lorsque les événements de la vie privée du salarié ont un impact sur sa vie professionnelle causant un trouble caractérisé à l'entreprise, l'employeur peut procéder au licenciement.
- ▶ **Les motifs tirés de l'exercice d'un droit** : consultation d'un inspecteur du travail, saisine du Conseil des prud'hommes, la participation à une grève licite, le fait d'avoir témoigné aux autorités judiciaires des faits de corruptions, de harcèlement moral ou sexuel se déroulant dans le cadre professionnel...

Lorsqu'un licenciement est prononcé en raison d'un motif tiré de la vie privée du salarié, il sera considéré comme sans cause réelle et sérieuse (sauf s'il existe un trouble objectif causé à l'entreprise).

Concernant les licenciements reposant sur un motif discriminatoire ou sur l'exercice d'une liberté ou d'un droit, la sanction sera plus sévère car il existe une atteinte à une liberté fondamentale. Ainsi, le salarié pourra saisir le Conseil des prud'hommes pour demander la nullité de son licenciement.

Si les juges reconnaissent la nullité du licenciement, le salarié pourra soit être réintégré à son poste, soit être indemnisé s'il refuse la réintégration. L'indemnisation comprendra les indemnités de fin de contrat (indemnités de licenciement, indemnités compensatrice de congés payés et de préavis) et les indemnités pour réparer le préjudice subi (le juge évaluera la somme due en fonction du préjudice, mais dans tous les cas le montant minimum est fixé à 6 mois de salaire).

### 3) L'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement

Quelque soit le licenciement envisagé, le motif du licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse.

- ▶ La cause doit être réelle : elle doit reposer sur des faits réels, objectifs et vérifiables. Ainsi, un employeur ne peut licencier un salarié sur une simple impression ou une suspicion à son égard.

- ▶ La cause doit être sérieuse : elle doit être suffisamment importante pour justifier la rupture du contrat. Les événements doivent être appréciés par rapport à leurs conséquences sur la bonne marche de l'entreprise.

### 4) Les conséquences en cas d'absence de cause réelle et sérieuse

Tout salarié qui estime que son licenciement est injustifié (absence de cause réelle et sérieuse de licenciement) peut saisir le Conseil des prud'hommes pour contester son licenciement.

Si à la vue des éléments qui lui sont fournis, le juge considère que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, il pourra proposer au salarié d'être réintégré à son poste ou d'être indemnisé (indemnités de fin de contrat + indemnités pour licenciement injustifié)

L'indemnisation d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse dépend de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié :

- ▶ dans les entreprises de moins de 11 salariés : aucune indemnisation minimale n'est prévue par la loi. Il appartient donc au juge de fixer l'indemnisation en fonction du préjudice subi par le salarié.
- ▶ dans les entreprises de 11 salariés et plus : pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté, l'indemnisation est décidée librement par le juge en fonction du préjudice subi. Pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté ou plus, la loi prévoit que l'indemnisation doit au minimum être de 6 mois de salaire.

### La procédure du licenciement pour motif personnel

L'employeur qui envisage de licencier un salarié pour motif personnel doit impérativement respecter une procédure précise. Cette procédure se déroule en plusieurs étapes : l'envoi d'une lettre pour convoquer le salarié à un entretien préalable, la tenue d'un entretien préalable de licenciement, l'envoi d'une lettre de notification de licenciement et enfin le respect d'un préavis.

Il faut également noter que pour les salariés protégés, c'est-à-dire les salariés ayant un mandat syndical ou de représentation du personnel, l'employeur doit obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail pour pouvoir procéder au licenciement.

#### 1) L'envoi d'une lettre de convocation à un entretien préalable

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit obligatoirement le convoquer à un entretien préalable afin d'en discuter avec lui. Pour ce faire, il doit lui envoyer une lettre (soit en LRAR, soit remise en main propre contre décharge) précisant l'objet de l'entretien, la date, le lieu, l'heure mais aussi la possibilité pour le salarié de se faire assister lors de l'entretien par un membre du personnel de l'entreprise ou un conseiller.

#### 2) La tenue d'un entretien préalable de licenciement

L'entretien doit avoir lieu au minimum 5 jours ouvrables après la réception par le salarié de la lettre de convocation. Ce délai de 5 jours minimum permet au salarié de préparer sa défense et ses arguments et éventuellement de trouver quelqu'un pour l'assister lors de l'entretien.

L'entretien préalable de licenciement doit permettre à chaque partie de s'expliquer. L'employeur doit indiquer les éléments qui le poussent à envisager le licenciement et le salarié lui expose ses arguments, les raisons qui l'ont conduit à agir de la sorte... Cet entretien doit être l'occasion d'éclaircir les faits et d'essayer de trouver une solution alternative au licenciement.

### 3) L'envoi d'une lettre de notification de licenciement

Après la tenue de l'entretien, l'employeur ne peut envoyer immédiatement une lettre de notification de licenciement. En effet, la loi lui impose un délai de 2 jours ouvrables de réflexion avant de procéder à l'envoi de cette lettre. Ce délai vise à ce que l'employeur prenne du recul au regard des arguments de défense fournis par le salarié et puisse essayer de trouver une solution alternative au licenciement (avertissement, mise à pied disciplinaire ou même abandon de la sanction).

Si à l'issue de ces 2 jours l'employeur estime que le licenciement est nécessaire, il enverra une lettre de notification de licenciement en LRAR. Cette lettre devra préciser les motifs du licenciement et la nature des faits reprochés devra clairement apparaître.

### 4) Le respect d'un préavis

A compter de la réception de la lettre de licenciement, le salarié devra effectuer son préavis avant que son contrat ne soit définitivement rompu.

Cependant, dans certains cas le salarié n'effectuera pas de préavis et son contrat sera rompu dès la réception de la lettre de licenciement, c'est le cas lorsque :

- ▶ le salarié est licencié pour faute grave ou lourde
- ▶ l'employeur a dispensé de préavis le salarié, dans ce cas il doit lui payer une indemnité compensatrice de préavis.

### 5) Les conséquences en cas de non respect de la procédure de licenciement

Lorsque la procédure de licenciement n'a pas été respectée par l'employeur, le salarié peut saisir le Conseil de prud'hommes pour faire constater l'irrégularité de la procédure. Les juges imposeront alors à l'employeur de reprendre la procédure et accorderont au salarié une indemnité de maximum d'un mois de salaire.

### Les droits du salarié licencié

#### 1) Le droit à des indemnités

##### L'indemnité de licenciement

Les salariés licenciés, ayant au moins 1 an d'ancienneté, ont le droit à une indemnité de licenciement pour compenser la rupture du contrat de travail. Cependant, l'indemnité ne sera pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

L'indemnité de licenciement dépend de l'ancienneté du salarié et de son salaire de référence. Le salaire de référence se calcule en faisant la moyenne des 3 derniers mois de salaire ou des 12 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Pour les 10 premières années d'ancienneté, l'indemnité est égale à 1/5 de mois de salaire de référence multiplié par le nombre d'année d'ancienneté. Après 10 ans d'ancienneté, il faut ajouter 2/15e de mois de salaire par année d'ancienneté.

## Le licenciement pour motif personnel

---

Par exemple : pour un salarié ayant un salaire de référence de 1 500 euros par mois et 12 ans d'ancienneté, le calcul sera le suivant :

$$((1500/5) \times 12) + ((3000/15) \times 2) = 3\ 600 + 400 = 4\ 000 \text{ euros.}$$

### L'indemnité compensatrice de congés payés

Si au jour de la rupture du contrat, le salarié n'a pas pu bénéficier de tous les congés qu'il avait acquis, le solde restant doit lui être payé. L'indemnité compensatrice de congés payés correspond à la somme des jours de congés acquis mais non pris par le salarié.

### L'indemnité compensatrice de préavis

Lorsque l'employeur dispense le salarié d'effectuer son préavis, il devra lui verser une indemnité compensatrice de préavis. Cette indemnité correspond à la somme que le salarié aurait dû percevoir s'il avait effectué son préavis.

Cependant, il existe des cas où le salarié dispensé de préavis ne percevra pas cette indemnité :

- ▶ lorsque le salarié a été licencié pour faute grave ou lourde
- ▶ lorsque la dispense de préavis a été demandée par le salarié

## 2) Le droit aux allocations chômage

Tous les salariés licenciés ont droit aux allocations chômage, sous réserve de remplir les conditions pour en bénéficier (inscription à Pôle emploi, cotisation à l'assurance chômage durant une certaine durée...). En effet, le motif du licenciement n'est pas pris en compte pour le versement des allocations chômage. Ainsi, les salariés licenciés pour faute grave ou lourde ont le droit de percevoir des allocations chômage.