

Le licenciement pour motif personnel

Description

Par le biais du [licenciement](#) pour motif personnel, la “personne” même du travailleur est remise en cause par l’employeur suite à la mise en œuvre des pouvoirs dont il est titulaire : le pouvoir disciplinaire et le pouvoir de gestion et de direction. Le licenciement pour motif personnel diffère des autres motifs de licenciement tel que le motif pour licenciement économique puisqu’il touche à la personne du salarié.

[Télécharger notre guide complet sur le licenciement \(gratuit\)](#)

[Modèle de lettre de licenciement](#)

Qu’est-ce que le licenciement pour motif personnel ?

Le licenciement pour motif personnel peut être de nature disciplinaire lorsqu’il repose sur une faute du salarié ou non-disciplinaire.

Les motifs de licenciement disciplinaire

Les motifs disciplinaires sont souvent caractérisés de faute constitutive d’une cause réelle et sérieuse, de faute grave ou de faute lourde.

La faute constitutive d’une cause réelle et sérieuse

Le licenciement pour une **cause inhérente à la personne du salarié** doit être fondé sur des éléments fautifs objectifs imputables au travailleur tels que des propos racistes et des mentions à connotations sexuelles sur ses subordonnées ([Cass.soc, 2 juin 2004 numéro 893](#)).

La preuve est libre. Dès lors que le licenciement repose sur une [cause réelle et sérieuse](#), il est justifié.

La faute grave

Le législateur n’a jamais défini la faute grave.

Pour la Cour de cassation, la faute grave est une violation des obligations découlant

du [contrat de travail](#) ou des relations de travail, qui rend **impossible le maintien immédiat du salarié dans l'entreprise**. Il appartient aux juges d'apprécier la gravité de la faute invoquée. Si les éléments constitutifs ne permettent pas de caractériser la faute en tant que faute grave, elle pourra être requalifiée en cause réelle et sérieuse.

La faute grave justifie la rupture immédiate du contrat de travail. Par exemple, le détournement de l'outil de travail à des fins personnelles ([Cass.soc, 26 février 2013](#)) justifie la rupture immédiate du contrat de travail.

La faute lourde

Au même titre que la cause réelle et sérieuse et la faute [grave](#), le législateur ne définit pas la faute lourde. Pour la jurisprudence, le critère d'identification est celui de « l'**intention de nuire du salarié vis-à-vis de l'employeur ou de l'entreprise** ». Cette faute nécessite une rupture immédiate du contrat de travail.

Est constitutif d'une faute lourde le fait par un geste d'égorgement de menacer de mort son employeur ([Cass.soc., 4 juillet 2018](#)).

En revanche, à la différence des autres degrés de fautes, le travailleur est susceptible d'engager sa responsabilité civile pour réparer financièrement le préjudice causé à l'employeur ou à l'entreprise.

Les motifs de licenciement non-disciplinaire

Il s'agit des faits "non-fautifs" constatés par l'employeur et qui lui permettent de renvoyer le salarié.

Absence consécutive à une maladie ou un accident non professionnel

Si l'employeur ne doit pas licencier le salarié malade en raison de son état de santé, il peut en revanche mettre unilatéralement un terme au contrat sous réserve de justifier :

- soit d'une impossibilité ou d'un refus de reclassement ;
- soit d'un avis du médecin du travail précisant que le maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à la santé de l'intéressé.

Au terme de cette période, il doit également prouver que le fonctionnement de l'entreprise est **perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié**, situation objective qui nécessite de mettre un terme aux perturbations constatées par l'engagement définitif d'un autre salarié qui peut ne pas occuper le

poste du salarié licencié.

Absence consécutive à une maladie ou un accident professionnel

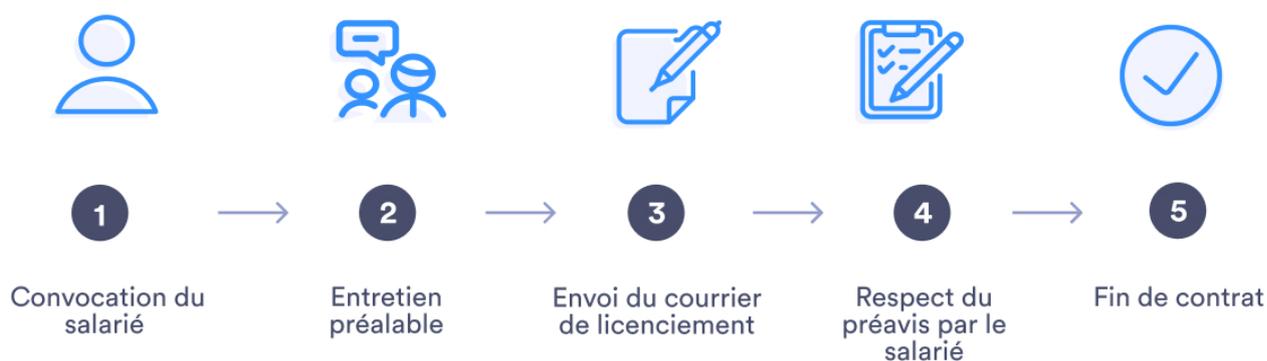
Le **contrat de travail** du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est **suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail**. Le licenciement n'est pas autorisé sauf faute grave du salarié ou impossibilité.

Toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance des conditions mentionnées est nulle. Le salarié peut solliciter sa réintégration et demander une indemnité correspondante au préjudice subi depuis son éviction jusqu'à son retour effectif.

Quelles sont les étapes de la procédure de licenciement ?

La [procédure de licenciement](#) est composée de 5 étapes telles que la convocation à l'entretien, l'entretien, la lettre de licenciement, le respect du préavis par le salarié et la notification de celle-ci.

Les différentes étapes de la **procédure de licenciement**



LegalPlace.

Étape 1 : la convocation à l'entretien préalable

L'employeur qui envisage un licenciement doit au préalable convoquer le salarié concerné. Pour lui notifier la convocation, l'employeur peut recourir à un courrier recommandé ou un commissaire de justice.

La [convocation](#) doit mentionner :

- Lieu, date et heure de l'entretien ;
- Objet de l'entretien ;
- La possibilité d'assistance pour le salarié par une instance représentative du personnel.

Étape 2 : l'entretien préalable

L'[entretien préalable](#) ne peut avoir lieu moins de cinq jours francs ouvrables après la convocation. Ce délai, auquel le salarié ne peut renoncer, doit lui permettre de préparer sa défense. En pratique, un délai de cinq jours francs impose de n'organiser l'entretien que sept jours après l'envoi de la convocation.

A noter : Le jour de la remise de la lettre ne compte pas de même pour le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable.

Lors de l'entretien, l'employeur présente ses motifs au salarié qui expose ses moyens de défense.

Zoom : A l'issue de l'entretien préalable, si vous souhaitez toujours licencier un salarié, LegalPlace vous propose son aide pour rédiger la lettre de licenciement. En effet, LegalPlace met à votre disposition un [modèle de lettre de licenciement](#), conforme aux textes et adaptable à votre situation !

Étape 3 : la lettre du licenciement

La [lettre de licenciement](#) doit contenir le ou les motifs invoqués par l'employeur. Ces informations doivent être précises et vérifiables. En cas de litige, la lettre de licenciement servira de protection à l'employeur. La lettre de licenciement fixe les limites du litige.

Attention : Si le licenciement concerne un salarié protégé, l'autorisation de l'inspection du travail est obligatoire.

Étape 4 : le respect par le salarié du préavis de licenciement

En rompant le contrat de travail, la lettre de licenciement fait courir, à compter de la date de sa première présentation, le préavis du salarié.

S'il n'en est pas dispensé par l'employeur, le salarié est tenu d'effectuer une période de préavis durant laquelle son contrat de travail se poursuit normalement, en attendant la date de fin effective du contrat.

Étape 5 : la notification du licenciement

La lettre de licenciement doit être adressée au plus tôt deux jours ouvrables après l'entretien préalable. Il n'existe pas de durée maximale imposée par la loi, sauf en cas de motifs disciplinaire où la notification doit intervenir dans un délai de 1 mois.

Enfin, elle fait courir le délai de prescription d'un an applicable à toute contestation du licenciement.

Quelle est la durée du préavis de licenciement ?

La procédure de licenciement pour motif personnel est assortie d'un préavis sauf en cas de dispense de l'employeur ou faute grave/lourde. La durée du préavis varie en fonction de l'ancienneté du salarié.

La durée du préavis est de :

- 1 mois pour un employé qui est dans l'entreprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois pour celui dont l'ancienneté dépasse 2 ans.

Cette période débute à compter de la réception de la lettre de licenciement.

A noter : La convention collective et le contrat de travail peuvent décider d'aménagement concernant la durée du préavis.

Quelles peuvent être les indemnités de licenciement?

Une fois que le contrat de travail terminé, l'employeur doit verser certaines indemnités à l'employé qui en a droit :

- Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
- Indemnité compensatrice de préavis et de congés payés ;
- Compensation financière d'une éventuelle clause de non-concurrence.

A noter : Le salarié licencié reçoit également un certificat de travail, son solde tout compte ainsi qu'une attestation France travail (anciennement pôle emploi).

Les [indemnités de licenciement](#) ne sont versées qu'à l'employé qui à au moins 8 mois d'ancienneté. L'[article R1234-4 du Code du travail](#) prévoit des montants minimum pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Quelles sont les cas particuliers de licenciement pour motif personnel ?

Le [licenciement pour motif](#) personnel s'apprécie différemment selon la situation du salarié. En effet, s'il s'agit d'un salarié protégé, d'un salarié en arrêt maladie ou d'un licenciement par rupture conventionnelle, le licenciement prendra d'autres formes.

Le licenciement du salarié protégé

Le [licenciement du salarié protégé](#) ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspection du travail. Ce dernier devra répondre dans un délai de 15 jours. Le reste de la procédure est similaire.

Le licenciement du salarié en arrêt maladie

L'employeur doit faire figurer dans la lettre de licenciement l'[inaptitude](#) du salarié à reprendre son poste et le fait qu'il ne peut reprendre son emploi du fait de son état de santé.

La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est un accord entre l'employeur et le salarié sur la fin du

contrat de travail et les conditions de départ du salarié. Elle doit être librement signée des deux côtés.

Quelles sont les conditions de contestations d'un licenciement pour motif personnel ?

Si les conditions de licenciement ne sont pas respectées, le licenciement peut être qualifié d'**irrégulier**. Si la procédure n'a pas été respectée malgré un juste motif, le salarié pourra être indemnisé à hauteur d'un mois de salaire maximum.

Si le licenciement porte atteinte à une liberté fondamentale, celui-ci sera **nul**. Dans ce cas, le salarié peut être réintégré ou recevoir une indemnisation à hauteur de 6 mois de salaire.

En cas de licenciement injustifié, dépourvu de cause réelle et sérieuse, le salarié pourra être réintégré ou obtenir une indemnité qui varie en fonction de la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié.

A noter : Les décisions d'indemnisation ou de réintégration sont prises par le Conseil de Prud'hommes.

FAQ

Quelles sont les conditions pour licencier un salarié pour motif personnel ?

Le licenciement d'un salarié pour motif personnel n'est valable que s'il est motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse. A défaut, le licenciement sera qualifié d'abusif.

Quelles sont les catégories de licenciement pour motif personnel ?

Le licenciement pour motif personnel peut être disciplinaire (faute simple, grave ou lourde) ou non disciplinaire (insuffisance professionnelle, inaptitude du salarié,...).

Quels sont les motifs de licenciement interdits ?

Il est interdit de licencier un salarié pour un motif discriminatoire, lié à son âge, son sexe, sa religion, ses opinions politiques, etc.