Le licenciement pour motif personnel

Description

Le [licenciement](#) pour motif personnel est une procédure par laquelle un employeur met fin au contrat de travail du salarié pour des raisons spécifiques et individuelles.

C'est un licenciement lié à la personne du salarié. Le licenciement est alors personnel. Ce type de licenciement nécessite le respect strict d'une procédure légale pour être valide et éviter les contentieux.

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

[Modèle de lettre de licenciement](#)

[Sécurisez vos procédures de licenciement](#)

Qu'est-ce qu'un licenciement pour motif personnel ?

Pour comprendre ce qu'est un licenciement pour motif personnel, il faut tout d'abord définir ce qu'est un licenciement et le motif personnel.

Définition du licenciement

Le licenciement est la rupture du [contrat de travail](#) à l'initiative de l'employeur.

Ce licenciement peut être motivé par des raisons économiques, liée à des difficultés financières ou à des changements structurels de l'entreprise par exemple.

Le licenciement doit en principe être prononcé pour une cause réelle et sérieuse.

A défaut, **le licenciement sera considéré comme injustifié**. Dans ce cas, il ouvre le droit au salarié de demander des dommages et intérêts.

A noter : même si la loi ne prévoit pas de définition précise du licenciement, elle encadre de manière stricte la procédure et [les motifs de licenciement](#).

Motif personnel

Le motif personnel fait référence aux raisons spécifiques liées directement à la situation du salarié et non à la situation économique de l'entreprise.

En effet, le motif personnel dans le licenciement est alors **nécessairement justifié par une cause réelle et sérieuse**. L'employeur doit justifier sa décision et rendre vérifiable les faits.

C'est [l'article L1232-1 du code du travail](#) qui précise que le licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

Le [licenciement sans cause réelle et sérieuse](#) n'est cependant pas défini dans le code du travail. C'est donc le conseil des prud'hommes qui est **chargé d'apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement au cas par cas**.

Ainsi, selon la jurisprudence la cause réelle et sérieuse du motif personnel du licenciement doit être :

- Précise et vérifiable ;
- Fondée sur des faits suffisamment graves.

Licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif personnel peut être défini comme étant **la rupture du contrat de travail du salarié pour des raisons spécifiques liées à sa personne**.

En d'autres termes, le licenciement pour motif personnel n'est pas un licenciement qui incombe à la situation de l'entreprise ou à l'activité, mais bien à des faits personnels du salarié.

De ce fait, [la rupture du CDI](#) du salarié doit être justifiée par des **faits qui peuvent nuire au bon fonctionnement de l'entreprise**.

Le motif personnel est généralement reconnu dans les cas suivants :

- Faute du salarié ;
- Insuffisance professionnelle ;
- Maladie si l'absence du salarié perturbe le fonctionnement de l'entreprise ;
- Salarié auteur de harcèlement, etc.

Bon à savoir : un licenciement qui n'est pas justifié par une cause réelle et sérieuse est considéré comme [un licenciement abusif](#).

Quelles sont les différences avec le licenciement pour motif économique et le licenciement pour abusif ?

Le licenciement pour motif personnel se distingue du licenciement pour motif économique. Cependant, il est étroitement lié au licenciement abusif.

Licenciement pour motif économique

Un [licenciement pour motif économique](#) peut être défini comme étant un licenciement effectué par l'employeur en raison de **un ou plusieurs motifs qui ne sont pas liés à la personne du salarié**.

En effet, les causes de licenciement pour motifs économiques ne sont pas limitatives.

Par exemple, le licenciement peut être justifié par des difficultés financières que rencontrent l'entreprise ou par une réorganisation de l'entreprise.

Ainsi, la différence entre le licenciement pour motif personnel et pour motif économique réside dans **la personne qui est à l'origine du licenciement**.

A noter : Pour rappel, le licenciement pour motif personnel est dû à la personne du salarié. Tandis que le licenciement pour motif économique est dû aux conditions liées à la personne morale.

Licenciement abusif

Le licenciement abusif peut être défini comme étant un licenciement injustifié.

En effet, aux [articles L.1235-1 à L1235-6 du code du travail](#), un licenciement abusif est [un licenciement sans cause réelle et sérieuse](#) émanant de l'employeur envers le salarié.

En d'autres termes, l'employeur décide de licencier le salarié sans [motif de licenciement](#), ce qui constitue une rupture illégitime et illégale du contrat de travail.

Finalement, **le licenciement abusif n'est que la conséquence d'un licenciement pour motif personnel**

qui n'a pas respecté les conditions et/ou la procédure légale.

Ainsi, la cause réelle et sérieuse pour justifier le licenciement doit être impérativement apportée par l'employeur. Sinon, le licenciement sera considéré comme abusif.

A noter : il existe également d'autres types de licenciement comme [le licenciement irrégulier](#) qui est un licenciement où il y a un vice de forme dans la procédure. Il y a donc eu un non-respect dans la procédure de licenciement du salarié.

Voici un tableau récapitulatif des différents types de licenciement

Licenciement pour motif personnel

Licenciement pour motif économique

Licenciement abusif

Licenciement irrégulier

Motifs liés à la personne du salarié

Motifs qui ne sont pas liés à la personne du salarié

Licenciement sans cause réelle et sérieuse

Non-respect de la procédure de licenciement

Zoom : Dans le cadre d'un licenciement, il est impératif pour l'employeur d'adresser une lettre de licenciement au salarié. Pour faciliter vos démarches, LegalPlace met à votre disposition un [modèle de lettre de licenciement](#). Il vous suffit de remplir un questionnaire pour obtenir votre lettre rédigée.

Quels sont les motifs de licenciement interdits ?

Il existe **des motifs de licenciement qui sont interdits** et qui ne peuvent pas rentrer dans la catégorie des licenciements abusifs.

En voici quelques exemples :

- Licencier un salarié parce qu'il a exercé, dans des conditions normales, ces droits et libertés au sein de son travail est interdit. C'est par exemple le droit de grève, le droit à la liberté d'expression ou encore le droit d'exercer une activité syndicale ;
- Licencier un salarié en fonction d'un fait discriminatoire (son sexe, sa couleur de peau, sa religion) est également interdit. Cette règle est visée à [l'article L1132-1 du code du travail](#) ;
- Licencier un salarié parce qu'il a subi ou refusé de subir des faits de harcèlement moral est interdit ;
- Licencier un salarié pour avoir témoigné de fait discriminatoire est interdit ;
- Licencier un salarié qui a témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions est également interdit. C'est l'article [L1132-3 du code du travail](#) qui le prévoit.

Bon à savoir : le juge peut décider de réintégrer le salarié qui a été victime d'un licenciement injustifié à cause d'un motif interdit. Il faut néanmoins que le salarié en fasse la demande.

Quelles sont les étapes du licenciement pour motif personnel non disciplinaire ?

Pour la procédure de licenciement pour motif personnel non disciplinaire, plusieurs étapes doivent être réalisées : la convocation du salarié avec un entretien préalable, la rédaction de la lettre de licenciement, le délai de préavis et la notification du licenciement.

Etape 1 : convocation du salarié

Tout d'abord, le salarié est **convoqué à un entretien préalable**.

C'est une convocation faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre contre décharge.

La convocation précise que le salarié a la possibilité de se faire assister par un autre salarié s'il le souhaite ou par un représentant du personnel s'il y en a.

Etape 2 : entretien préalable

Ensuite, il y a la **tenue de l'entretien préalable** où l'employeur reçoit le salarié pour lui exposer les motifs de son licenciement.

L'[entretien préalable du licenciement](#) 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

A noter : le salarié n'est pas obligé d'être présent lors de l'entretien préalable. Cependant, l'employeur est en droit de poursuivre [la procédure de licenciement](#) même si le salarié n'était pas présent.

Etape 3 : rédaction de la lettre de licenciement

Par la suite, la rédaction de la lettre de licenciement doit être faite et **doit énoncer les motifs du licenciement** ainsi que l'adresse du salarié.

Elle doit être signée par l'employeur.

Elle est ensuite envoyée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 2 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable.

Bon à savoir : Il n'existe pas de délai légal maximum pour l'envoi de la lettre de licenciement pour motif personnel.

Etape 4 : délai de préavis

Un [délai de licenciement](#) existe. De ce fait, le licenciement n'est **effectif qu'à la fin du délai de préavis prévu**.

Par conséquent, le délai de préavis **début**e à partir de la première présentation de la lettre recommandée et dure :

- 1 mois si l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois si l'ancienneté du salarié est de plus de 2 ans

Dans ce cas, son contrat de travail se poursuit normalement, en attendant la date de fin effective du contrat.

Etape 5 : notification du licenciement

La notification du licenciement doit être **adressée au plus tôt 2 jours ouvrables après l'entretien préalable**

Il n'existe pas de durée maximale imposée par la loi.

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

Les différentes étapes du licenciement pour motif personnel non disciplinaire

- 1 Convocation du salarié.
- 2 Entretien préalable.
- 3 Rédaction de la lettre de licenciement.
- 4 Délai de préavis.
- 5 Notification du licenciement.

LegalPlace.

A noter : La maladie ou l'inaptitude professionnelle sont des motifs de licenciement personnel qui peuvent donner lieu à une procédure de licenciement non disciplinaire.

Quelles sont les étapes du licenciement pour motif personnel disciplinaire ?

La procédure de licenciement pour motif personnel disciplinaire est globalement la même que la procédure de licenciement pour motif personnel non disciplinaire.

La différence réside dans le fait que lorsque le salarié a commis une faute grave, l'employeur peut, avant la convocation du salarié, demander [une mise à pied](#) conservatoire le temps de la procédure.

En d'autres termes, la mise à pied du salarié est **une manière d'éloigner rapidement l'employé de l'entreprise**, de lui interdire de venir travailler.

De plus, il y a une différence également dans le point de départ du délai de préavis :

- Si le salarié a commis une faute simple : alors le préavis débute à partir de la 1^{re} présentation de la lettre recommandée ;
- Si le salarié a commis une faute lourde : alors le contrat de travail prend fin dès la notification du licenciement et le salarié n'a pas de préavis.

A noter : L'[abandon de poste d'un salarié](#), le vol ou le harcèlement sont des motifs qui peuvent donner lieu à un licenciement pour motif personnel disciplinaire.

Quelles sont les indemnités de licenciement pour motif personnel ?

En principe, [l'indemnité de licenciement](#) est due au salarié en CDI qui fait l'objet d'un licenciement pour motif personnel, économique ou pour inaptitude.

Cependant, en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, **l'indemnité de licenciement n'est pas versée**. Mais des dispositions prévues dans le contrat de travail ou dans les usages peuvent prévoir le cas contraire.

De plus, pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, le salarié doit justifier d'au moins 8 mois d'ancienneté interrompus et au service du même employeur.

Le calcul de l'indemnité de licenciement est effectué à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

L'[article R1234-4 du Code du travail](#) prévoit des montants minimums pour le calcul de l'indemnité 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.

Comment le salarié peut contester son licenciement pour motif personnel ?

Le salarié qui n'est pas d'accord avec son licenciement pour motif personnel peut le contester.

Il doit tout d'abord **demander à son employeur de préciser les motifs de son licenciement**. Cela dans un délai de 15 jours suivants la réception de la notification.

Attention : il n'est pas possible de faire prévaloir une insuffisance de motifs dans la lettre de notification du licenciement pour faire constater le caractère abusif de votre licenciement si vous n'avez pas réclamé de précisions auprès de votre employeur.

Ensuite, il est possible de fixer les prétentions et de proposer à la suite de négociation avec votre employeur une indemnité transactionnelle ou un autre avantage. Cela permettra en contrepartie que le salarié licencié ne conteste pas son licenciement devant le conseil des prud'hommes.

Cependant, si le salarié **souhaite contester son licenciement devant la juridiction compétente**, il le peut.

Dans ce cas, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes. Le juge devra alors rendre une décision.

Ainsi, il pourra soit condamner l'employeur à des sanctions pour licenciement injustifié ou annuler le licenciement.

FAQ

Quels sont les 3 cas de licenciement pour motif personnel ?

Un licenciement pour motif personnel peut être un licenciement consécutif d'une faute légère, un licenciement prononcé en dehors de toute faute ou encore un licenciement pour inaptitude.

Est-il légalement possible de licenciement sans faute ?

En principe, pour licencier un salarié sans faute, l'employeur doit le convoquer à un entretien préalable et enclencher une procédure de licenciement non disciplinaire.

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.