Les motifs de licenciement d'un salarié

Description

Il existe deux types de motifs de licenciement : le licenciement pour motif personnel et le licenciement pour motif économique. En effet, l'employeur peut licencier le salarié soit pour une raison liée à la personne du salarié (faute, inaptitude, etc.) soit pour une raison économique, non liée à la personne du salarié (difficultés économiques, mutations technologiques, etc.). On vous explique.

Télécharger notre guide sur le licenciement
Modèle de lettre de licenciement

Quels sont les différents motifs de licenciement ?

En cas de licenciement d'un un salarié, l'employeur doit veiller à bien respecter la procédure de licenciement.

Selon la situation, l'employeur peut recourir à l'**un des deux motifs de licenciement** suivants :

- Le licenciement personnel ;
- Le licenciement économique.

Le salarié a le droit de contester le licenciement prononcé par l'employeur en **saisissant le conseil de prud'hommes (CPH)**.

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

Le licenciement pour motif personnel est lié à la personne du salarié. On distingue le licenciement personnel disciplinaire et non disciplinaire.

Le motif disciplinaire

Le salarié qui commet une faute dans le cadre de son travail peut être licencié pour motif disciplinaire. Il peut s'agir d'une faute :

- Simple (erreur, négligence, comportement, discipline, etc.) ;

© 2023 LEGALPLACE SAS

- Grave (abandon de poste, refus d'exécuter une mission, harcèlement, violences, etc.) ;
- Lourde (vol, dégradation intentionnelle de matériel, divulgation des secrets de l'entreprise, etc.).

A noter : Le licenciement pour faute lourde est prononcé lorsque le salarié a agi dans l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise.

Selon la faute commise, les conséquences pour le salarié ne sont pas les mêmes. En effet, dans le cadre d'un licenciement pour faute grave ou lourde, le maintien du salarié dans l'entreprise est impossible. Le contrat de travail est donc rompu immédiatement sans période de préavis.

Cependant, en cas de faute simple, la rupture du contrat de travail n'est pas immédiate. Le salarié doit **exécuter une période de préavis**.

Voici un tableau récapitulatif des différents types de licenciement pour faute ainsi que leurs caractéristiques et les indemnités allouées en conséquence.

	Licenciement pour faute simple	**Licenciement pour faute grave**	**Licenciement pour faute lourde**
Caractéristiques	N'oblige pas l'employeur à rompre immédiatement le contrat de travail du salarié	Empêche le maintien du salarié dans l'entreprise	Rupture immédiate du contrat de travail du salarié
Indemnités	-Indemnité de licenciement -Indemnité de préavis et compensatrice de congés payés	Salarié privé des indemnités de licenciement et de préavis	Salarié privé des indemnités de licenciement et de préavis

Bon à savoir : Lorsque le salarié est licencié pour faute grave ou lourde, il ne perçoit pas d'indemnité de préavis ni de licenciement.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Le motif non disciplinaire

La procédure de licenciement pour motif personnel est mise en œuvre dès lors que le motif est lié à la personne du salarié **même en l'absence de faute**. Il s'agit d'un licenciement personnel non disciplinaire.

En général, ce motif de licenciement est prononcé dans les cas suivants :

- Insuffisance professionnelle (manque de compétence ou de qualification) ;
- Absences répétées ou prolongées rendant impossible le maintien du contrat de travail ;
- Insuffisance de résultat (objectifs fixés par l'employeur non atteints) ;
- Licenciement pour inaptitude physique (poste inadapté au salarié) ;
- Mésentente (obstacle au bon fonctionnement de l'entreprise).

Dans quels cas faut-il recourir au licenciement économique ?

Le licenciement pour motif économique n'est pas lié à la personne du salarié. En effet, le licenciement du salarié est prononcé en raison de la **situation économique de l'entreprise**.

En principe, le licenciement économique est prononcé dans les cas suivants :

- Difficultés économiques entraînant des suppressions de postes ;
- Réorganisations nécessaires pour la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ;
- Mutations technologiques ;
- Cessation totale de l'activité de l'entreprise.

Les difficultés économiques d'une entreprise sont généralement justifiées par une **baisse significative des commandes** ou du chiffre d'affaires sur une durée minimale selon l'effectif de l'entreprise.

Effectif de l'entreprise	**Durée de la baisse** en comparaison avec la même période de l'année précédente
Entre 1 et 10 salariés	1 trimestre
Entre 11 et 49 salariés	2 trimestres consécutifs
Entre 50 et 299 salariés	3 trimestres consécutifs

© 2023 LEGALPLACE SAS

Au moins 300 salariés	4 trimestres consécutifs

Zoom : La procédure de licenciement est complexe. De plus, la lettre de licenciement doit contenir des mentions obligatoires. Afin de faciliter vos démarches et éviter toute erreur, LegalPlace met à votre disposition un modèle de lettre de licenciement disponible en ligne et entièrement personnalisable, selon vos besoins.

Qu’est-ce qu’une cause réelle et sérieuse ?

Pour être valide, le licenciement du salarié pour motif personnel doit reposer sur une **cause réelle et sérieuse**.

Ainsi, l’employeur doit veiller à ce que **3 critères soient respectés**. En effet, la cause de licenciement doit :

- Reposer sur des faits réels (faits objectifs) ;
- Être précise et vérifiable ;
- Être suffisamment importante pour rendre impossible le maintien du salarié dans l’entreprise.

En l’absence de cause réelle et sérieuse, le juge peut considérer que le **licenciement est injustifié**. Dans ce cas, le salarié a la possibilité de réintégrer l’entreprise.

Si le salarié ou l’employeur refuse la réintégration dans l’entreprise, l’employeur doit verser au salarié une **indemnité pour licenciement abusif**.

Quels sont les motifs de licenciement interdits ?

Le licenciement d’un salarié est **strictement encadré par le Code du travail**.

En effet, la loi prévoit les cas dans lesquels il est interdit pour l’employeur de licencier un salarié.

Ainsi, l’employeur n’a pas le droit de licencier un salarié :

- En raison de l’exercice de ses droits et libertés fondamentales tels que le droit de grève, l’exercice d’une activité syndicale, le principe d’égalité hommes/femmes, ou encore la liberté d’expression ;
- Fondé sur un motif discriminatoire (sexe, religion, etc.) ;
- Ayant du des faits de harcèlement moral et sexuel ;
- Protégé en raison de l’exercice de son mandat ;

© 2023 LEGALPLACE SAS

- Protégés (congé maternité ou paternité, accident du travail ou maladie professionnelle) ;
- Ayant exercé son droit de retrait dans une situation dangereuse ;
- Exerçant ses fonctions de juré ou de citoyen assesseur ;
- Ayant refusé une mutation dans un état incriminant l'homosexualité en raison de son orientation sexuelle ;
- Témoignant de bonne foi des faits constituant un délit ou un crime dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- Ayant déclaré la mort de son enfant de moins de 25 ans, ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Le licenciement fondé sur un motif interdit est **considéré comme nul**. Le salarié a le droit de réintégrer l'entreprise et bénéficier d'une indemnité.

Bon à savoir : Si le salarié refuse sa réintégration dans l'entreprise ou si celle-ci est impossible, il a le droit aux indemnités de fin de contrat (indemnité de licenciement, indemnités compensatrices de préavis et de congés payés) ainsi qu'une indemnité à la charge de l'employeur.

Le salarié peut-il contester son licenciement ?

Lorsque le licenciement est notifié au salarié, si besoin, ce dernier peut demander des précisions sur le motif ayant conduit l'employeur à le licencier ou même totalement contester le contester.

La demande de précisions

15 jours après la notification de son licenciement, le salarié peut demander à son employeur qu'il **précise** le motif exposé.

Cette demande s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou par remise en main propre contre récépissé ou émargement.

Ensuite, à réception de la demande, l'employeur dispose de **15 jours** pour apporter des précisions au salarié. La réponse de l'employeur s'effectue également par LRAR ou par remise en main propre contre récépissé ou émargement.

© 2023 LEGALPLACE SAS

La contestation du motif

Enfin, dans le cas où le salarié est en désaccord sur le motif de licenciement, il peut saisir le conseil de prud’hommes pour **le contester**.

Après instruction de la demande, le juge peut :

© 2023 LEGALPLACE SAS

- Confirmer le motif et le licenciement ;
- Déclarer le licenciement injustifié car privé de cause réelle et sérieuse ;
- Annuler le licenciement.

FAQ

Peut-on licencier un salarié à l'amiable ?

Le terme de licenciement à l’amiable n’existe pas. Le licenciement est une rupture à l’initiative de l’employeur. Si les deux parties souhaitent rompre le contrat de travail à l’amiable, alors il faudra procéder à une rupture conventionnelle.

Un employeur peut-il licencier un salarié sans motif ?

Un employeur ne peut licencier un salarié que s’il s’appuie sur une cause réelle et sérieuse. Dans le cas contraire, le salarié pourra contester le licenciement en saisissant le Conseil de prud’hommes.

Quels sont les cas de licenciement pour motif personnel ?

Au sein des licenciements pour motif personnel, on distingue les licenciements pour motif disciplinaire et les licenciements pour motif non disciplinaire. En cas de licenciement pour motif disciplinaire, le salarié doit avoir commis une faute (simple, grave ou lourde), alors que pour un licenciement non disciplinaire, on parle plus d'inaptitude. Ici, le salarié n'a pas commis de faute.

© 2023 LEGALPLACE SAS