

## LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

Définition : L'employeur qui souhaite rompre le contrat de travail d'un salarié doit justifier d'un motif de licenciement.

Le licenciement pour motif personnel est un licenciement dont le motif repose **sur le comportement ou les agissements du salarié**. Ce motif peut être disciplinaire (en cas de faute du salarié) ou non-disciplinaire (par exemple en cas d'insuffisance professionnelle). Le licenciement pour motif personnel s'oppose ainsi au licenciement pour motif économique, qui ne repose pas sur la personne du salarié.

Le motif de licenciement doit reposer sur **une cause réelle et sérieuse**.

De plus, quel que soit le motif retenu, l'employeur doit respecter la procédure de licenciement.

### ➤ La procédure de licenciement

#### ❖ Première étape : la convocation du salarié

L'employeur doit tout d'abord convoquer le salarié à un entretien préalable. La lettre de convocation doit être soit recommandée avec accusé de réception, soit remise en main propre contre décharge.

Elle doit être transmise **au moins 5 jours ouvrables** avant la date de l'entretien.

La lettre doit contenir certaines **mentions obligatoires** (article R.1232-1 du Code du travail) :

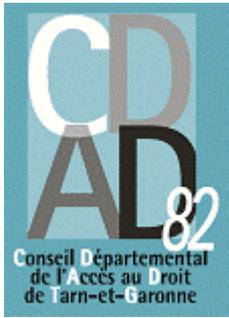
- L'objet de l'entretien (c'est-à-dire une mesure possible de licenciement), sans avoir à mentionner les griefs reprochés au salarié
- La fixation des jours, heure et lieu de l'entretien
- L'information expresse du salarié de son droit de se faire assister lors de cet entretien (par un membre de l'entreprise soit par un conseiller extérieur en l'absence de représentants du personnel)

#### ❖ Deuxième étape : l'entretien préalable

L'entretien préalable est **obligatoire** pour tout licenciement (excepté pour les grands licenciements économiques collectifs). Il est organisé aux articles L.1232-2 à L.1232-5, et L.1233-11 à L.1233-14 du Code du travail.

#### *En quoi consiste l'entretien préalable ?*

L'entretien préalable au licenciement permet à l'employeur d'indiquer les motifs du licenciement envisagé, et au salarié d'exposer et défendre ses arguments.



### *Que se passe-t-il si le salarié ne se présente pas à l'entretien préalable ?*

Le salarié n'est pas obligé de se présenter à l'entretien préalable. Son absence ne peut pas lui être reprochée.

Cette absence ne remettra pas en cause les étapes suivantes de la procédure et l'employeur pourra, par la suite, envoyer par lettre recommandée avec accusé de réception une lettre de licenciement.

### ❖ Deuxième étape : la lettre de licenciement

La lettre de licenciement doit être envoyée en recommandée avec accusé de réception.

L'envoi de la lettre détermine la date de la rupture, et donc la date à laquelle l'ancienneté du salarié est décomptée.

Le point de départ du préavis est fixé à la date de présentation de la lettre.

La lettre doit être notifiée **au moins 2 jours ouvrables** après la date de l'entretien préalable. En cas de licenciement pour motif disciplinaire, un délai légal maximal est prévu par la loi pour l'envoi de la lettre : il est fixé à **un mois maximum** après la date de l'entretien préalable.

La lettre de licenciement doit obligatoirement faire apparaître le motif de la rupture. En cas d'insuffisance de motivation dans la lettre, le salarié dispose **d'un délai de 15 jours** à compter de la notification du licenciement pour demander à l'employeur de préciser les motifs.

Si le salarié ne le demande pas, l'insuffisance de motivation n'ouvrira droit qu'à une indemnité qui ne pourra pas excéder un mois de salaire (article L.1235-2 du Code du travail).

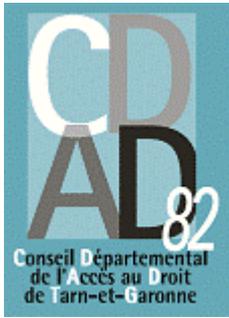
L'employeur peut invoquer dans la lettre de licenciement plusieurs motifs de rupture dès lors qu'ils procèdent de faits distincts.

Toutefois, lorsque l'un des griefs porte atteinte à une liberté ou un droit fondamental, le licenciement est automatiquement entaché de nullité, même si les autres griefs sont fondés (*cf « Les sanctions du licenciement irrégulier »*).

### ➤ **La cause réelle et sérieuse**

L'exigence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement s'applique à la fois pour les licenciements pour motif personnel et pour motif économique.

Cela signifie que le licenciement doit être **justifié**, à défaut de quoi il est dépourvu de cause réelle et sérieuse et donne droit à des dommages et intérêts.



## ❖ Qu'est-ce qu'une cause réelle et sérieuse ?

- Une cause réelle :

La cause d'un licenciement n'est réelle que si elle est :

- **Objective** : elle se traduit par des manifestations extérieures susceptibles de vérifications. Cela exclut les licenciements reposant sur des sentiments subjectifs de l'employeur (comme la perte de confiance ou la mésentente)
- **Existante** : les faits invoqués par l'employeur doivent avoir existé
- **Exacte** : que la raison invoquée par l'employeur est véritablement celle qui se trouve au fondement de la décision (par exemple, un licenciement pour motif personnel qui cache en réalité un motif économique)

- Une cause sérieuse :

Il s'agit d'une mesure d'intensité : pour légitimer la rupture, la cause doit être suffisamment « intense ». Les faits invoquer doivent revêtir une certaine gravité et rendre impossible le maintien dans l'entreprise.

## ❖ Comment s'organise la charge de la preuve ?

La charge de la preuve est répartie entre les parties au procès, et le juge peut ordonner toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles.

**Si un doute subsiste, il profite au salarié** (article L.1235-1)

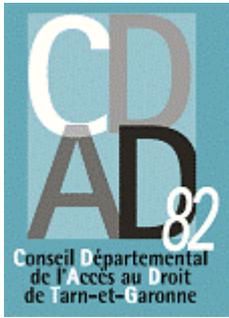
Les procédés de preuve déloyaux sont écartés. Le licenciement fondé sur des faits dont la preuve a été obtenue par des procédés de preuve déloyaux (par exemple des caméras de vidéosurveillance dont l'existence n'a pas été portée à la connaissance du salarié) est sans cause réelle et sérieuse.

## ➤ Les suites du licenciement valable

### ❖ Le préavis

Le salarié licencié bénéficie, en principe, d'un préavis de licenciement, sauf s'il se trouve dans l'une des situations suivantes :

- Dispense du préavis par l'employeur
- Licenciement pour faute grave ou pour faute lourde
- Licenciement pour inaptitude



La durée du préavis varie selon l'ancienneté :

- **En dessous de 6 mois** : la durée de préavis est celle prévue par la convention collective, ou à défaut par les usages de la profession
- **Entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté** : le minimum légal est d'un mois
- **Au-delà de 2 ans** : le délai est de deux mois

Si le salarié est en arrêt de travail pour maladie, cela ne suspend pas le préavis.

Pendant toute la durée du préavis, le contrat de travail continue à s'appliquer pleinement.

L'employeur peut dispenser le salarié de travailler pendant son préavis. Il verse alors au salarié une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'aurait touchée le salarié s'il avait effectué son préavis (article L.1234-5 du Code du travail).

Même si le préavis n'est pas exécuté, le contrat continue à exister jusqu'à l'échéance du préavis, ce qui a notamment pour conséquence de retarder d'autant le versement des indemnités chômage.

#### ❖ Les indemnités de licenciement

L'indemnité de licenciement est due pour les **salariés comptant plus de 8 mois d'ancienneté ininterrompue** (article L.1234-9 du Code du travail).

Sur le calcul de l'indemnité de licenciement :

- Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années
- Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans d'ancienneté

La convention collective peut prévoir des seuils plus favorables.

**/!\** Le licenciement pour faute grave prive le salarié de son droit à percevoir l'indemnité légale de licenciement.

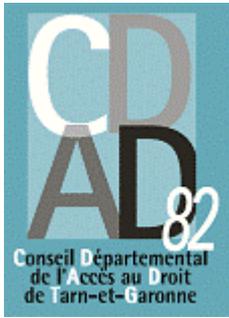
Le salarié perçoit également une indemnité compensatrice de préavis lorsqu'il ne l'a pas effectué, ainsi qu'une indemnité compensatrice de congés payés.

Le salarié peut également percevoir une contrepartie financière en cas de clause de non-concurrence prévue dans le contrat de travail.

#### ❖ Documents à transmettre

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de remettre au salarié :

- **Un certificat de travail** (avec les dates d'entrée et sortie du travailleur)
- **Une attestation d'employeur destinée à Pôle Emploi**



- **Un reçu pour solde de tout compte** récapitulant les sommes versées par l'employeur à la rupture du contrat. Lorsque le salarié signe ce reçu, il dispose d'un délai de **6 mois** pour le dénoncer. En l'absence de dénonciation dans ce délai, le reçu devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées, et le salarié ne pourra plus les contester.