

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

Lorsque l'employeur licencie un salarié en CDI, il doit pouvoir justifier du motif qui l'a conduit à licencier le salarié. Lorsque le motif est **lié à la personne** du salarié, le motif du licenciement est dit . Nous faisons un point sur la réglementation.

### Quelles sont les causes pouvant justifier un licenciement pour motif personnel ?

Lorsque l'employeur licencie un salarié, le motif de licenciement doit être justifié par **une cause réelle et sérieuse**.

La cause réelle et sérieuse du motif de licenciement est établie si elle respecte **l'ensemble des critères suivants** :

- Elle repose sur des **faits réels** (absence du salarié de son entreprise sans justification valable, par exemple).
- Elle est **précise, concrète et vérifiable** (par exemple, absence du salarié de son entreprise sans justification pendant plusieurs jours).
- Elle est **suffisamment importante** pour justifier la rupture du contrat de travail (perturbation du fonctionnement de l'entreprise, sujet au remplacement du salarié absent, par exemple).

À noter

En l'absence de cause réelle et sérieuse, le motif du licenciement peut être qualifié de **licenciement abusif** par le conseil de prud'hommes.

Le licenciement pour motif est un licenciement dont le **motif** repose sur **la personne du salarié**.

Le motif personnel est reconnu, notamment, dans les cas suivants :

- Faute du salarié
- Insuffisance professionnelle
- Maladie (lorsque l'absence du salarié perturbe le fonctionnement de l'entreprise)
- Inaptitude déclarée par le médecin du travail
- Salarié auteur de harcèlement dans l'entreprise.

**Vidéo - Faut-il obligatoirement 3 avertissements avant d'être licencié ?**

## Existe-t-il des motifs de licenciement interdits ?

Certains motifs de licenciement, tels que la **discrimination** ou le **principe d'égalité**, sont interdits par la loi. Si l'employeur licencie le salarié, le juge pourra prononcer la nullité du licenciement. Les cas de nullité prévus par la loi sont notamment les licenciements prononcés dans **l'une des situations suivantes** :

- En raison d'une discrimination
- En violation d'une liberté fondamentale (liberté d'expression, liberté syndicale, liberté religieuse, droit de retrait du salarié)
- En lien avec l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur
- En cas de refus par le salarié d'une mutation géographique dans un pays incriminant l'homosexualité en raison de son orientation sexuelle
- Pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont le salarié aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions
- À l'encontre d'un salarié lanceur d'alerte
- En raison d'une action en justice en matière de discrimination
- En raison d'une action en justice en matière d'égalité hommes-femmes
- À l'encontre de victimes ou de témoins de faits de harcèlement moral ou sexuel (sauf mauvaise foi du salarié)
- Sans respecter la protection liée à la maternité ou à la paternité
- Sans respecter la protection liée à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle
- Sans respecter la protection accordée à certains salariés (membre du CSE par exemple)
- En méconnaissance de l'exercice du droit de grève
- Contre un salarié ayant témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie dans les établissements ou services sociaux et médico-sociaux (ou relaté de tels agissements)
- Sans respecter la protection liée au décès de l'enfant de moins de 25 ans
- Sans respecter la protection liée au décès d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans.

## Comment le salarié est-il informé du motif du licenciement ?

Le motif de licenciement est évoqué lors de la procédure de licenciement.

Lorsque l'employeur licencie le salarié, il lui notifie le licenciement par lettre RAR. L'employeur indique dans cette lettre le motif du licenciement.

## Le salarié peut-il demander des précisions sur le motif du licenciement ?

Dans les **15 jours** qui suivent la notification du licenciement, le motif énoncé dans la lettre peut être précisé à l'initiative de l'employeur ou sur demande du salarié.

Le salarié doit faire sa demande par lettre recommandée avec AR ou remise contre récépissé.

L'employeur a un délai de **15 jours** après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il doit communiquer ces précisions au salarié par lettre RAR ou remise contre récépissé.

## Le salarié peut-il contester le motif du licenciement ?

Oui, le salarié peut contester le motif du licenciement.

Le point de départ du délai de contestation diffère selon que le salarié a demandé des précisions sur le motif de licenciement ou non :

- 
-

## Questions - Réponses

- Licenciement pour faute simple, grave ou lourde : quelles conséquences pour le salarié ?
- Qu'est-ce qu'un abandon de poste par un salarié dans le secteur privé ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

TOUTES LES QUESTIONS RÉPONSES

## Et aussi...

- Conflits du travail dans le secteur privé
- Licenciement pour motif personnel nul, sans cause réelle et sérieuse ou irrégulier

## Textes de référence

- Code du travail : article L1232-1  
Cause réelle et sérieuse
- Code du travail : articles L1132-1 à L1132-4  
Motifs de licenciement interdits (principe de non-discrimination)
- Code du travail : article R1232-13  
Demande de précisions sur le motif du licenciement