



LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL : CAUSES ET SANCTIONS

1. LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL, C'EST QUOI ?

Le licenciement pour motif personnel repose sur la personne du salarié (comportement, insuffisance etc.). Pour être valable, **il doit reposer sur une cause à la fois réelle et sérieuse.**

- **La cause réelle**, c'est celle qui repose sur des **faits objectifs et matériellement vérifiables.**
- **La cause sérieuse**, c'est celle qui revêt un caractère qui rend inévitable le licenciement. **Il convient alors d'analyser les évènements au cas par cas** selon leur ampleur, leurs conséquences.

Attention ! Le licenciement pour motif personnel **n'est pas nécessairement fondé sur une faute.** L'insuffisance professionnelle, les absences répétées ou prolongées peuvent être à l'origine d'un licenciement pour motif personnel.

2. LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL, DES MOTIFS INTERDITS ?

Tout licenciement prononcé parce que le salarié a exercé ses **droits et libertés fondamentales** dans des conditions normales est **interdit** (droit de grève, de vote, exercice d'activité syndicale).

Il en est de même pour un licenciement prononcé en raison de **critères discriminatoires** (sexe, situation de famille, origine, convictions religieuses, état de santé etc.).

3. LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL, QUELLES INDEMNITÉS ?

Le salarié aura droit à **différentes indemnités** selon qu'il est licencié pour motif disciplinaire ou non.

- Le licenciement pour motif personnel **non disciplinaire** → Préavis, Congés payés, Indemnité légale
- Le licenciement pour motif personnel **disciplinaire** → Congés payés

Ces indemnités peuvent en partie être exonérées d'impôts ou de charges.

LE CDI DU SALARIE, COMMENT L'AIDER ?



Le licenciement prononcé, quel qu'en soit le motif, à l'encontre du salarié peut être contesté.

- Je conseille le salarié et l'accompagne à l'entretien préalable au licenciement en consignant les propos.
- Je vérifie avec le salarié que son licenciement repose sur des motifs réels et sérieux, et non interdits.
- Je conseille au salarié de **contester les motifs de son licenciement** à l'aide du modèle s'il le souhaite, **par LRAR**, dans les 15 jours suivants réception de la notification de la sanction.
- Je l'orient vers un avocat au besoin pour contester la faute devant le Conseil de prud'hommes.

LES REFERENCES JURIDIQUES APPLICABLES

I. Motifs de licenciement

- Art. L. 1232-1 du Code du travail → Cause réelle et sérieuse
- Art. L. 1132-1 à L. 1132-4 du Code du travail → Motifs interdits

II. Indemnités de licenciement

Sur l'indemnité légale de licenciement

- Art. L. 1234-9 à L. 1234-11 du Code du travail → Conditions d'attributions
- Art. R. 1234-1 à R. 1234-5 du Code du travail → Calcul de l'indemnité
- Art. L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale → Exonérations de cotisations sociales
- Art. 79 à 81 du Code général des impôts → Exonérations fiscales

Sur l'indemnité compensatrice de préavis

- Art. L. 1234-1 à L. 1234-8 du Code du travail

Sur l'indemnité compensatrice de congés payés

- Art. L. 3141-238