



Licenciement pour motif personnel : comprendre ses droits et obligations

Fiche pratique publié le 19/07/2024, vu 571 fois, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

Licenciement pour motif personnel du salarié : motifs légaux, procédure disciplinaire, et droits de défense.

Le licenciement pour motif personnel est une procédure souvent complexe et délicate qui nécessite une compréhension approfondie du droit du travail. À travers cet article, nous explorerons les différents aspects de cette démarche, depuis le motif sérieux jusqu'aux recours possibles pour le salarié. En ayant une vision claire des droits et obligations de chacune des parties, il est possible de naviguer ce processus de manière plus éclairée.

Licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif personnel intervient lorsqu'un employeur souhaite mettre fin au contrat de travail d'un salarié en raison d'une cause inhérente à la personne même du salarié. Ce type de licenciement doit être fondé sur un motif réel et sérieux, tel que défini par le Code du travail français.

Pour obtenir une estimation précise des indemnités dont vous pourriez bénéficier en cas de licenciement économique, vous pouvez utiliser le [simulateur pour indemnités licenciement économique](#).

La définition du motif réel et sérieux

Pour qu'un licenciement soit considéré comme légitime, le motif invoqué doit être à la fois réel (c'est-à-dire basé sur des faits objectifs et vérifiables) et sérieux (d'une gravité suffisante pour justifier la rupture du contrat de travail). Les motifs peuvent inclure :

- Faute professionnelle : Incompétence, insubordination, harcèlement, etc.
- Insuffisance professionnelle : Manque de performance ou productivité inattendue.
- Comportement inapproprié : Absentéisme répété, attitude déplacée envers les collègues, etc.

Procédure disciplinaire

L'employeur doit suivre une procédure stricte pour procéder à un licenciement pour motif personnel afin d'assurer que le processus soit équitable et conforme aux normes légales.

Convocation à l'entretien préalable

L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. Cette convocation doit mentionner :

- Le motif de l'entretien
- La date, l'heure et le lieu de l'entretien
- La possibilité pour le salarié de se faire assister

L'entretien préalable

Lors de cet entretien, l'employeur expose les motifs du licenciement envisagé et recueille les explications du salarié. Il s'agit d'un moment crucial où le salarié a l'occasion de se défendre et éventuellement d'éviter le licenciement.

Notification du licenciement

Si après l'entretien, l'employeur maintient sa décision de licencier, il doit notifier le licenciement par écrit, en respectant un délai minimal de deux jours ouvrables après l'entretien. La notification doit contenir les motifs précis et détaillés du licenciement.

Indemnités liées au licenciement

En cas de licenciement pour motif personnel, le salarié peut avoir droit à différentes indemnités, sous réserve de certaines conditions.

Indemnité de licenciement

Le salarié licencié pour motif personnel a droit à une indemnité de licenciement s'il possède au moins huit mois d'ancienneté dans l'entreprise. Le montant de cette indemnité dépend de son ancienneté et de son salaire brut.

Indemnité compensatrice de préavis

Lorsque le salarié n'exécute pas son préavis, il perçoit une indemnité compensatrice de préavis correspondant aux salaires qu'il aurait reçus durant cette période. Cette indemnité est due dès lors que le préavis n'est pas effectué, quels que soient les motifs du licenciement.

Indemnité compensatrice de congés payés

Le salarié licencié a droit au paiement des congés payés acquis non pris à la date de rupture du contrat. Cette indemnité compense les jours de congés non utilisés par le salarié avant son départ effectif.

Droits du salarié et défense face au licenciement

Un licenciement pour motif personnel ne signifie pas que le salarié soit démuné de recours. Il dispose de plusieurs moyens pour contester la décision et se défendre efficacement.

Constitution d'un dossier de défense

Il est essentiel pour le salarié de réunir toutes les preuves permettant de contredire ou atténuer les accusations portées contre lui. Cela peut inclure des témoignages, des documents internes à l'entreprise ou toute autre pièce justificative.

Assistance lors de l'entretien préalable

Le salarié a le droit de se faire assister par une personne de son choix lors de l'entretien préalable. Cette personne peut être un collègue, un représentant syndical ou toute autre personne extérieure à l'entreprise. L'assistant joue un rôle psychologique et stratégique important.

Recours devant le conseil de prud'hommes

Le salarié estimant que son licenciement est abusif peut saisir le conseil de prud'hommes. Le recours doit être introduit dans les douze mois suivant la notification du licenciement. Le conseil examinera alors la validité du motif invoqué et les éventuelles irrégularités procédurales. En cas de reconnaissance du caractère abusif du licenciement, différentes indemnisations peuvent être ordonnées en compensation du préjudice subi.

Justificatif légal et recours possibles

La justification légale du licenciement concerne principalement le caractère réel et sérieux du motif avancé. Une analyse attentive permet de vérifier si les critères sont remplis.

Caractère discriminatoire ou vexatoire

Un licenciement motivé par des critères discriminatoires (âge, sexe, origine, opinions, etc.) ou réalisé dans des conditions vexatoires pourrait être jugé illégal. Une telle situation permettrait au salarié de bénéficier de dommages-intérêts conséquents en plus des indemnités classiques.

Non-respect de la procédure

Tout licenciement doit respecter strictement la procédure légale. Un manquement à cette règle, comme l'absence de convocation à entretien ou une notification insuffisamment motivée, entraîne des sanctions pouvant aller jusqu'à la réintégration du salarié dans l'entreprise.

Encadrer le licenciement et protéger les droits

Les règles encadrant le licenciement pour motif personnel visent à équilibrer les pouvoirs entre employeurs et salariés. Elles garantissent que chaque partie respecte un cadre éthique et légal assurant une rupture de contrat juste et raisonnée.

Rôle des représentants du personnel

Les représentants du personnel jouent un rôle clé dans ce processus. Ils doivent être informés et impliqués dans les procédures disciplinaires significatives et veiller à ce que les droits des salariés soient scrupuleusement observés.

Médiation et négociation

Dans certains cas, une médiation ou une négociation amiable peut permettre de résoudre les conflits sans recourir à des actions judiciaires coûteuses et longues. Une solution consensuelle, avec l'aide éventuelle d'un avocat spécialisé en droit du travail, peut s'avérer bénéfique pour les deux parties.

Le licenciement pour motif personnel constitue une étape difficile dans la vie professionnelle d'un salarié. Toutefois, une connaissance précise du cadre juridique et des recours disponibles permet de mieux gérer cette situation, tant du côté de l'employeur que du salarié concerné.