



FICHE CONSEIL

Le licenciement pour motif personnel



Nos fiches conseils ont pour objectif de vous aider à mieux appréhender les notions **comptables, fiscales, juridiques, sociales et de gestion**.

L'essentiel...

Redouté par de nombreux employeurs en raison de la complexité de sa procédure, le licenciement pour motif personnel est néanmoins parfois nécessaire pour sauvegarder les intérêts de votre entreprise.

Un licenciement est une décision susceptible d'entraîner des risques importants pour l'entreprise. Il ne doit par conséquent pas être pris à la légère.

La décision de licencier doit être prise en toute connaissance de cause. Le motif à l'appui du licenciement personnel est la clef de voûte de la légitimité du licenciement.

A défaut de motivation et surtout sans preuve suffisante à l'appui du motif invoqué, vous risquez de voir le licenciement contesté par votre salarié avec des conséquences financières significatives.

Vous devez vous poser les bonnes questions :

- Qu'entend-t-on par motif personnel ?
- Comment déterminer s'il s'agit d'une cause réelle et sérieuse, d'une faute grave ou lourde ?
- Quels sont les motifs pouvant être retenus comme motivation du licenciement pour motif personnel ou du licenciement à caractère disciplinaire ?
- Quels sont les impacts de la qualification du motif de licenciement pour motif personnel ?
- Quels sont les contrats et / ou situations qui ne permettent pas de déclencher un licenciement ?
- Quelles sont les sanctions encourues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ?
- Quelles sont les erreurs à éviter pendant la procédure ?

Sommaire

QU'ENTEND-ON PAR MOTIF PERSONNEL ?	4
COMMENT DETERMINER S'IL S'AGIT D'UNE CAUSE REELLE ET SERIEUSE, D'UNE FAUTE GRAVE OU LOURDE ?	6
QUELS SONT LES MOTIFS POUVANT ETRE RETENUS COMME MOTIVATION DU LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL OU DU LICENCIEMENT A CARACTERE DISCIPLINAIRE ?	8
QUELS SONT LES IMPACTS DE LA QUALIFICATION DU MOTIF DE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL ?	11
QUELS SONT LES CONSTATS ET/OU SITUATIONS QUI NE PERMETTENT PAS DE DECLANCHER UN LICENCIEMENT ?	13
QUELLES SONT LES SANCTIONS ENCOURUES EN CAS DE LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE ?	15
QUELLES SONT LES ERREURS A EVITER PENDANT LA PROCEDURE ?	19
LA CONVOCATION A UN ENTRETIEN PREALABLE	20
L'ENTRETIEN PREALABLE	20
LA NOTIFICATION DU LICENCIEMENT	20

01

Qu'entend-on par motif personnel ?

Le motif personnel est un motif inhérent à la personne du salarié (contrairement au motif économique qui dépend de l'entreprise).

Pour recourir au licenciement, la loi exige un motif réel et sérieux de licenciement, c'est-à-dire que **le fait générateur du licenciement doit être objectif exact et susceptible d'être prouvé et que les faits à l'origine de la décision de licencier soient d'une certaine importance.**

Les **faits reprochés à votre salarié doivent également présenter un caractère de gravité suffisant** rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la poursuite des relations contractuelles.

Il existe trois types de licenciement pour motif personnel :

- La cause réelle et sérieuse (l'insuffisance professionnelle par exemple)
- La faute grave
- La faute lourde

02

**Comment
déterminer s'il
s'agit d'une cause
réelle et sérieuse,
d'une faute grave
ou lourde ?**

La cause réelle et sérieuse de licenciement n'est pas forcément consécutive à une faute du salarié. L'élément la justifiant est suffisant pour entraîner un licenciement mais n'empêche pas la poursuite de la relation contractuelle dans le cadre du préavis.

La faute grave suppose un fait d'une gravité telle qu'il rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise durant le préavis.

A savoir

La faute grave justifie le prononcé d'une mise à pied à titre conservatoire.

Cette mesure vous permet d'écarter le salarié fautif de l'entreprise pendant toute la durée de la procédure de licenciement.

La faute lourde est une faute révélant une volonté **délibérée** du salarié de nuire à l'employeur et à l'entreprise.

En pratique, elle est très rarement invoquée, la volonté délibérée de nuire du salarié étant très difficile à prouver.

Enfin, vous pouvez agir en justice pour demander la réparation du préjudice subi en raison de la faute du salarié.

03

**Quels sont les motifs
pouvant être retenus
comme motivation du
licenciement pour motif
personnel ou du
licenciement à
caractère disciplinaire ?**

Il n'existe pas une liste de motif à classer comme cause réelle et sérieuse / faute grave / faute lourde.

En cas de litige, les juges apprécient la réalité et la gravité du motif en fonction des particularités de votre entreprise et du statut du salarié.

Dans tous les cas, vous devez prendre en compte plusieurs éléments avant de faire votre choix :

- L'ancienneté
- La qualification professionnelle
- L'âge
- Les antécédents ayant justifié des sanctions disciplinaires non prescrites (inférieures à 3 ans)

En effet, la gravité de la faute s'apprécie en tenant compte de la nature et du niveau hiérarchique du poste occupé par le salarié. Une même faute commise par un cadre ou par un employé ne sera pas appréciée de la même manière.

Nous vous conseillons également de vous attacher aux circonstances qui ont conduit votre salarié à commettre les faits que vous lui reprochez. Il a pu agir sous la colère et sur un coup de tête, ce qui atténue la gravité de la faute.

A titre d'exemple, et sans que cela ne puisse constituer une règle générale, nous vous communiquons ci-dessous les tendances suivies par les juges par type de fait générateur.

Motif	Cause réelle et sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Abandon de poste		X	
Absences répétées et / ou injustifiées		X	
Concurrence déloyale		X	
Critiques, accusations mensongères	X		
Divulgence de secrets de l'entreprise			X
Indiscipline, insubordination	X		
Infraction à l'hygiène et à la sécurité	X		
Injures / menaces		X	
Violence		X	
Vol			X
Inaptitude	X		
Insuffisance professionnelle / Insuffisance de résultat	X		
Harcèlement moral / sexuel		X	

Nos conseils

N'hésitez pas à nous solliciter afin d'obtenir notre avis sur l'appréciation des faits avant toute décision et **n'oubliez pas que toute insuffisance ou faute invoquée doit se prouver !**



Les fautes se proscrivent au bout de 2 mois (à compter de la connaissance du fait fautif) donc si le licenciement est motivé par une faute, il faut aller vite. De même, une même faute ne peut être sanctionnée plusieurs fois.

04

Quels sont les impacts de la qualification du motif de licenciement pour motif personnel ?

La qualification du motif de licenciement a des incidences sur les sommes à verser au salarié à la fin du contrat de travail.

Le tableau ci-dessous synthétise les sommes dues au moment du départ du salarié.

Motif de licenciement	Préavis	Indemnité de licenciement	Indemnité compensatrice de congés payés de la période précédente	Indemnité compensatrice de congés payés de la période en cours
Cause réelle et sérieuse	X	X	X	X
Faute grave			X	X
Faute lourde			X	X

05

**Quels sont les constats
et/ou situations qui ne
permettent pas de
déclencher un
licenciement ?**

Dans certains cas, tout licenciement est d'emblée exclu.

Il en est ainsi, par exemple :

- Des CDD : ce contrat ne peut, en principe, être rompu de manière anticipée que dans certains cas limitativement prévus par le législateur (force majeure, commun accord entre les parties, faute grave du salarié, embauche du salarié en CDI dans une autre entreprise...)
- Des clauses de garanties d'emploi ou de durée minimale d'emploi qui découlent souvent des conventions collectives
- Des licenciements fondés sur des motifs discriminatoires (origine, sexe, orientation sexuelle, situation de famille, opinions politiques, activités syndicales, exercice normal du droit de grève, convictions religieuses, action en justice...)
- De la faute qui a déjà fait l'objet d'une précédente sanction (avertissement, blâme, mise à pied disciplinaire...)
- Des motifs liés à l'application d'une loi (liberté d'expression du salarié...)

De même, dans certaines situations, le licenciement n'est pas interdit mais il est soumis à un formalisme particulier plus contraignant que la procédure de droit commun.

Il en est ainsi, par exemple :

- De certains congés : les salariés en congé maternité ou en congé d'adoption
- Des salariés bénéficiant d'une protection particulière : les représentants du personnel (sauf autorisation de l'inspecteur du travail), les salariés victimes d'un accident du travail et dont le contrat est suspendu

06

Quelles sont les sanctions encourues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

Le juge apprécie le caractère réel et sérieux du motif de licenciement et forme sa conviction d'après la lettre de licenciement, les éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles.

La charge de la preuve incombe principalement à l'employeur. Si un doute subsiste, il profite au salarié. Si le licenciement est jugé sans motif réel et sérieux, l'employeur sera condamné à verser des dommages et intérêts dont le montant sera déterminé en fonction du barème mis en place par les ordonnances MACRON du 22/09/2017.

Montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)		Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
	< 11 salariés (sans objet)	> 11 salariés (sans objet)	
0	0,5	1	1
1	0,5	3	2
2	1	3	3,5
3	1	3	4
4	1,5	3	5
5	1,5	3	6
6	2	3	7
7	2	3	8
8	2,5	3	8
9	2,5	3	9
10	2,5	3	10
11	3	3	10,5
12	3	3	11
13	3	3	11,5
14	3	3	12
15	3	3	13
16	3	3	13,5
17	3	3	14
18	3	3	14,5
19	3	3	15
20	3	3	15,5
21	3	3	16
22	3	3	16,5
23	3	3	17
24	3	3	17,5
25	3	3	18
26	3	3	18,5
27	3	3	19
28	3	3	19,5
29	3	3	20
30 et au delà	3	3	20

Cas d'exclusion du barème

Ces barèmes d'indemnités ne s'appliquent pas en cas de licenciement nul.

Dans ce cas, le salarié, s'il ne demande pas réintégrer l'entreprise ou si la réintégration est impossible, a droit à une indemnité d'au moins 6 mois de salaire (C. Trav. Art. L.1235-3-1 modifié). Aucun plafond n'est prévu.

Les cas de nullité visés sont ceux liés à (C. Trav. Art. L.1235-3-1 modifié) :

- La violation d'une liberté fondamentale, entendue comme une atteinte au droit de grève, au droit d'ester en justice ou à la liberté syndicale selon le rapport joint à l'ordonnance,
- Des faits de harcèlement moral ou sexuel,
- Un licenciement discriminatoire,
- Un licenciement faisant suite à l'action en justice du salarié en matière d'égalité professionnelle,
- Un licenciement faisant suite à la dénonciation par le salarié de crimes et délits,
- L'exercice d'un mandat par un salarié protégé,
- La protection attachée au congé de maternité ou de paternité et au statut de victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle.



Modulation de l'indemnité prud'homale en fonction de l'indemnité de licenciement.

Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte des indemnités de licenciement versées par l'employeur (C. Trav. Art. L.1235-3 modifié)

Remise en cause du barème par les tribunaux

Plusieurs conseils de prud'hommes remettent en cause l'application du barème Macron en évoquant une non-conformité à la convention 158 de l'OIT et à la charte sociale européenne. Malgré un avis de la cour de cassation (07/2019) validant la validité du barème au regard des textes, certains conseils de prud'hommes et cours d'appel poursuivent leur opposition et opèrent un contrôle « in concreto » (au cas par cas) en écartant le barème lorsque l'indemnité fixée par ce dernier porte une atteinte disproportionnée aux droits du salarié.

Nous souhaitons attirer votre attention sur ce point.

07

Quelles sont les erreurs à éviter pendant la procédure ?

Toute procédure de licenciement implique le respect d'un certain formalisme tant au niveau de la réalité et du sérieux du motif que des délais.

La législation sociale vous impose le respect de certains délais entre chaque étape de la procédure de licenciement.

La prudence est donc de mise...

LA CONVOCATION A UN ENTRETIEN PREALABLE

La législation vous impose de convoquer le salarié fautif à un entretien préalable afin que celui-ci puisse s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

La lettre de convocation doit respecter les droits de la défense et prôner la conciliation.

De nombreuses mentions sont obligatoires et leur omission entraînerait une irrégularité dans la procédure de licenciement.

Elle doit être transmise dans les 5 jours ouvrables qui précèdent la date de l'entretien.

L'ENTRETIEN PREALABLE

Afin de préserver les droits du salarié, celui-ci peut se faire assister lors de cet entretien. Cette assistance du salarié est différente selon que l'entreprise dispose ou non d'un CSE.

Vous devez, durant l'entretien, exposer les faits reprochés au salarié et recueillir ses explications.

LA NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

C'est l'étape la plus importante de la procédure. Alors qu'avant les ordonnances MACRON du 22/09/2017, la lettre de licenciement fixait les limites du litige. Il est désormais possible, pour l'employeur, de préciser après l'envoi de la lettre de licenciement les motifs indiqués dans cette lettre, la notification du licenciement ainsi ajustée fixera les limites du litige soumises à l'appréciation du juge (possibilité donc, **de préciser** le motif et **non de la compléter**).

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours pour préciser les motifs contenus dans la lettre de licenciement. Le salarié peut dans le même délai solliciter des précisions et l'employeur disposera d'un délai de 15 jours pour lui répondre.

Il est donc essentiel que votre lettre soit suffisamment motivée et explicite quant aux faits reprochés au salarié.

A défaut, le licenciement sera dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Le courrier de notification ne peut être adressé moins de 2 jours ouvrables après l'entretien, ni plus d'1 mois après ce dernier.

En synthèse...

Vous devez rester prudent...

Chaque étape de la procédure est cruciale et peut, par la suite, se révéler lourde de conséquences financières.

Par ailleurs, vous ne devez jamais agir avec précipitation.

Il convient de vous poser les bonnes questions :

- Disposez-vous de preuves objectives et concrètes pour justifier le licenciement ?
- Ce salarié ne bénéficie-t-il pas d'une protection particulière ?
- Les faits reprochés à ce salarié sont-ils suffisamment graves pour entamer une procédure de licenciement ?
- Ces faits n'ont-ils pas déjà fait l'objet d'une précédente sanction ?

Nous restons à votre disposition pour tout complément d'informations que vous souhaiteriez obtenir.