



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français ▼

Procédure de licenciement pour motif personnel

Vérfifié le 15 mai 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Autres cas ? [Licenciement d'un représentant du personnel \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406) / [Licenciement d'un salarié sans papiers \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33886\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33886)

L'employeur qui envisage de licencier un salarié pour motif personnel doit respecter la procédure prévue en matière de licenciement. Les étapes à respecter sont les suivantes : convocation du salarié à un entretien préalable, déroulement de l'entretien, envoi d'une lettre de licenciement, préavis, obligations liées à la rupture du contrat.

Convocation du salarié

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque à un entretien préalable par lettre RAR ou par lettre remise en main propre contre [décharge \(https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R52211\)](https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R52211).

Cette lettre comporte les informations suivantes :

- Objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur
- Date, heure et lieu de l'entretien (le lieu de travail ou le siège de l'entreprise)
- Assistance du salarié lors de l'entretien :
 - soit par un autre salarié appartenant à l'entreprise, éventuellement [représentant du personnel \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N518\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N518)
 - soit par un conseiller extérieur appelé [conseiller du salarié \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2857\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2857), en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise. La lettre mentionne alors les coordonnées de la mairie et de l'inspection du travail où le salarié peut trouver la liste des conseillers.

Le salarié qui souhaite se faire assister par un conseiller du salarié lui communique la date, l'heure et le lieu de l'entretien et informe l'employeur de sa démarche.

Convocation à un entretien préalable au licenciement pour motif personnel

Ministère chargé du travail

Accéder au
modèle de document ↗

(<https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/convocation-a-un-entretien-prealable-au-licenciement-pour-motif-personnel>)

Entretien préalable

Un délai minimum de **5 jours ouvrables** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) doit être respecté entre la présentation de la lettre de convocation et la date de l'entretien.

Le jour où la lettre de convocation est présentée au salarié pour la 1^{re} fois ne compte pas. Par ailleurs, si le délai expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou *chômé* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R33413>), il est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant.

Durant l'entretien, l'employeur expose les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.

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

Toutefois, cette absence n'empêche pas la poursuite de la procédure de licenciement (sauf en cas de convocation non conforme).

Lettre de licenciement


Délai d'envoi

Le licenciement doit être *notifié* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732>) au salarié par lettre RAR au moins **2 jours ouvrables** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) après la date de l'entretien préalable.

Il n'existe pas de délai légal maximal pour l'envoi de la lettre sauf en cas de licenciement pour motif disciplinaire (il est alors fixé à **1 mois** maximum après la date de l'entretien préalable). Toutefois, des *dispositions conventionnelles* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) peuvent prévoir des délais différents.


Lettre de licenciement pour motif personnel non disciplinaire

Ministère chargé du travail

Accéder au
modèle de document 
(<https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/lettre-de-licenciement-pour-motif-personnel-non-disciplinaire>)

Lettre de licenciement pour motif disciplinaire

Ministère chargé du travail

Accéder au
modèle de document 
(<https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/lettre-de-licenciement-pour-motif-disciplinaire>)

Motif du licenciement

La lettre est signée par l'employeur ou par son représentant. Elle doit obligatoirement énoncer le motif du licenciement et rappeler les droits et obligations de chaque partie.

Précisions sur le motif de licenciement

Dans les **15 jours** qui suivent l'information du licenciement, le salarié peut demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre.

Le salarié fait sa demande par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou remise contre récépissé.

L'employeur dispose d'un délai de **15 jours** après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par LRAR ou remise contre récépissé.

Contestation du licenciement

En l'absence de motif de licenciement ou si les motifs de licenciement ne justifient pas la rupture du contrat le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes. (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>) Le licenciement est alors jugé **sans cause réelle et sérieuse**. Le préjudice est réparé par l'indemnité allouée conformément au barème applicable en cas de licenciement **injustifié** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1848>).

Le licenciement pour motif personnel est **irrégulier** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1848>) lorsque la **procédure n'a pas été respectée**. Par exemple, quand l'employeur a oublié, lors de la convocation à l'entretien préalable, de rappeler la possibilité de se faire assister lors de cet entretien. Dans ce cas, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut pas dépasser **1 mois** de salaire.

Le salarié peut également saisir le conseil de prud'hommes (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>) pour que le **licenciement** soit déclaré **nul** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1848>), par exemple en cas de non-respect de la protection liée à la maternité ou à la paternité.

Préavis

Le contrat n'est pas interrompu dès la *notification* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732>) du licenciement. Le salarié doit exécuter un préavis (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2855>), sauf s'il se trouve dans l'une des situations suivantes :

- Dispense du préavis par l'employeur
- Licenciement pour **faute grave ou faute lourde** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>)
- Licenciement pour **inaptitude** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1729>)
- Cas de **force majeure** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33790>)
- Impossibilité d'exécution (perte du permis de conduire, par exemple)

Fin du contrat

Au terme du préavis, le contrat de travail prend fin. À la date de fin du contrat, le salarié perçoit, en complément de son dernier salaire, et s'il y a droit, les sommes suivantes :

- [L'indemnité de licenciement \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987)
- Les indemnités compensatrices de **préavis** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>) et de **congés payés** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>)
- La contrepartie financière prévue en cas de **clause de non-concurrence** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1910>) par un versement unique ou des versements périodiques pendant la durée de l'obligation de non-concurrence (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1910>)

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- [Certificat de travail \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F87\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F87)
- [Attestation Pôle emploi \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2867\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2867)
- [Solde de tout compte \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F86\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F86)
- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Textes de loi et références

- Code du travail : articles R1232-1 à R1232-3 [↗ \(https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000018537726/\)](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000018537726/)
Convocation du salarié
- Code du travail : articles L1232-2 à L1232-5 [↗ \(https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189433/\)](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189433/)
Entretien préalable
- Code du travail : article L1235-2 [↗ \(https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901141&cidTexte=LEGITEXT000006072050\)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901141&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Motivation de la lettre
- Code du travail : article L1232-6 [↗ \(http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189434&cidTexte=LEGITEXT000006072050\)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189434&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Notification du licenciement
- Code du travail : articles L1235-1 à L1235-6 [↗ \(https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189445/\)](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189445/)
Sanctions des irrégularités du licenciement
- Code du travail : article R1232-13 [↗ \(https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000036212575&cidTexte=LEGITEXT000006072050\)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000036212575&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Demande de précisions sur le motif de licenciement