



## Motifs du licenciement personnel

Vérfié le 06 avril 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

L'employeur qui souhaite rompre le contrat de travail d'un salarié doit justifier d'un motif de licenciement. Ce motif doit reposer sur une cause réelle et sérieuse. Toutefois, certains motifs sont interdits par la loi. Le salarié peut contester son licenciement en saisissant le conseil de prud'hommes.

### Motifs possibles

Le licenciement pour motif personnel est un licenciement dont le motif repose sur le comportement ou les agissements du salarié. C'est-à-dire :

- soit pour motif disciplinaire (en cas de **faute** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>) du salarié par exemple),
- soit pour motif non disciplinaire (en cas d'insuffisance de résultats par exemple).

Quel que soit le motif retenu, l'employeur doit respecter la **procédure de licenciement** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F2839>).

### Cause réelle et sérieuse

La cause réelle et sérieuse du motif de licenciement est établie si elle respecte les 3 critères suivants :

- Elle repose sur des **faits réels** (absence du salarié de son entreprise sans justification valable, par exemple)
- Elle est **précise et vérifiable** (absence du salarié de son entreprise du 12 au 25 avril, par exemple)
- Elle est **suffisamment importante** pour justifier la rupture du contrat de travail (perturbation du fonctionnement de l'entreprise, par exemple)

Si le salarié estime que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse, il peut le contester en saisissant le **conseil de prud'hommes** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>). Le juge peut condamner l'employeur à des sanctions pour **licenciement injustifié** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F1848>).

### Motifs de licenciement interdits

Certains faits ne peuvent en aucun cas constituer des motifs réels et sérieux de licenciement. Dans ce cas, le licenciement pourra être annulé par le juge.

Le licenciement pour motif personnel est annulé dans les cas suivants :

- Le salarié a été licencié en violation d'une **liberté fondamentale** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R48975>) (liberté d'expression, liberté syndicale, liberté religieuse, droit de retrait du salarié)
- Non-respect de la protection liée à la maternité ou à la paternité
- Licenciement **discriminatoire** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19448>) ou en liaison avec des actes de harcèlement **moral** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>) ou **sexuel** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043>)
- Licenciement prononcé suite à une action en justice du salarié
- Licenciement consécutif à une action en justice en matière de dénonciation de crimes et délits (**lanceur d'alerte** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32031>))
- Licenciement lié à l'exercice normal du droit de grève
- Non-respect de la protection accordée à certains salariés (membre du **CSE** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F34474>) par exemple)
- Licenciement prononcé en raison de l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur
- Licenciement lié au refus d'une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité en raison de son orientation sexuelle.

### Demande de précisions sur le motif du licenciement

Dans les **15 jours** suivant 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.

À son initiative, l'employeur peut préciser les motifs du licenciement dans un délai de **15 jours** suivant la notification de celui-ci par LRAR ou remise contre récépissé.

### Contestation du motif

Le salarié souhaitant contester le motif de son licenciement peut saisir le **conseil de prud'hommes** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

## Textes de référence

- Code du travail : article L1232-1 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189432&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189432&cidTexte=LEGITEXT000006072050)  
*Cause réelle et sérieuse*
- Code du travail : articles L1132-1 à L1132-4 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006177836&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006177836&cidTexte=LEGITEXT000006072050)  
*Motifs de licenciement interdits (principe de non-discrimination)*
- Code du travail : article L1161-1 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033388201&) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033388201&)  
*Motifs de licenciement interdits (faits de corruption)*
- 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 du licenciement*