



Motifs du licenciement personnel

Vérfifié le 07 octobre 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

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

De quoi s'agit-il ?

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).

L'employeur doit respecter la **procédure de licenciement** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F2839>).

Vidéo - Faut-il obligatoirement 3 avertissements avant d'être licencié ?

Voir la version texte

* Ça va Emma ?

-*Pas trop... J'ai eu un avertissement au boulot

Mon boss m'a dit qu'au prochain retard, je serai virée

-*Tu as déjà eu d'autres avertissements ?

-*Non c'est mon 1er

-*T'inquiètes pas, il t'en faut 3 pour être licenciée

Faut-il obligatoirement 3 avertissements avant d'être licencié ?

Attention ! Il n'est pas nécessaire d'avoir reçu un ou plusieurs avertissements avant d'être licencié. L'employeur devra tenir compte de l'échelle des sanctions prévue au règlement intérieur si celui-ci existe. C'est d'ailleurs une obligation dans les entreprises de plus de 50 salariés. Il est possible que ce règlement intérieur impose d'avoir reçu un ou plusieurs avertissements avant d'être licencié, mais ce n'est pas systématique. C'est alors l'employeur qui apprécie la gravité de la faute et, dans certains cas, une seule pourrait suffire à donner lieu à votre licenciement, vol ou violence par exemple. Si vous souhaitez le contester, c'est le conseil de prud'hommes qui est compétent.

Rappel des points clés

- Il n'est pas obligatoire d'avoir 1 ou plusieurs avertissements avant d'être licencié
- L'employeur doit tenir compte de l'échelle de sanction prévue dans le règlement intérieur, s'il existe
- Dans certains cas, une seule faute peut suffire
- Pour contester un licenciement, il faut saisir le conseil de prud'hommes

Qu'est-ce qu'une 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** (par exemple, absence du salarié de son entreprise sans justification du 12 au 25 avril)
- 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>).

Quels sont les motifs de licenciement interdits ?

Certains motifs de licenciement sont interdits par la loi. Si l'employeur licencie le salarié, le juge pourra prononcer la **nullité** du licenciement.

Les cas de **nullité** prévus par la loi sont notamment les licenciements prononcés dans l'une des situations suivantes :

- En raison d'une discrimination (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19448>)
- En violation d'une liberté fondamentale (liberté d'expression, liberté syndicale, liberté religieuse, droit de retrait du salarié)
- En lien avec l'exercice des fonctions de juré (<http://www.justice.gouv.fr/organisation-de-la-justice-10031/tout-savoir-sur-le-role-du-jure-dassises-26119.html>) ou de citoyen assesseur
- En cas de refus d'une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité en raison de son orientation sexuelle
- Pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions
- À l'encontre d'un salarié lanceur d'alerte (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32031>)
- En raison d'une action en justice en matière de discrimination (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19448>)
- En raison d'une action en justice en matière d'égalité hommes-femmes
- À l'encontre de victimes ou de témoins de faits de harcèlement moral (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>) ou sexuel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043>) (sauf mauvaise foi du salarié)
- Sans respecter la protection liée à la maternité ou à la paternité
- Sans respecter la protection liée à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle
- Sans respecter la protection accordée à certains salariés (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406>) (membre du CSE (par exemple))
- En méconnaissance de l'exercice du droit de grève
- Contre un salarié ayant témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie dans les établissements ou services sociaux et médico-sociaux (ou relaté de tels agissements)
- Sans respecter la protection liée au décès de l'enfant de moins de 25 ans
- Sans respecter la protection liée au décès d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans

Demande de précisions sur le motif du licenciement

Dans les **15 jours** qui suivent la notification du licenciement, les motifs énoncés dans la lettre peuvent être précisés à l'initiative de l'employeur ou sur demande du salarié.

Le salarié doit faire 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 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>). Le juge peut condamner l'employeur à des sanctions pour licenciement injustifié (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F1848>) ou annuler le licenciement (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F1848>).

Textes de loi et références

- Code du travail : article L1232-1 [🔗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189432/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189432/>)
Cause réelle et sérieuse
- Code du travail : articles L1132-1 à L1132-4 [🔗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006177836/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006177836/>)
Motifs de licenciement interdits (principe de non-discrimination)
- Code du travail : article R1232-13 [🔗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036212577/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036212577/)
Demande de précisions sur le motif du licenciement