Chapitre 12

Doc 5-12

Doc 5

2) Le licenciement disciplinaire fait partie des cas de licenciement pour motif personnel, basé sur une faute commise par le salarié.

3) [Tout licenciement pour motif personnel doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=3310596cd919c363JmltdHM9MTcxMTQxMTIwMCZpZ3VpZD0yYTM4MGRlMy1mYjZiLTZmM2UtM2E0OS0xOWFlZmFhYzZlMmUmaW5zaWQ9NTY1NQ&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=2a380de3-fb6b-6f3e-3a49-19aefaac6e2e&psq=licenciement+pour+motif+personnel&u=a1aHR0cHM6Ly90cmF2YWlsLWVtcGxvaS5nb3V2LmZyL2Ryb2l0LWR1LXRyYXZhaWwvbGEtcnVwdHVyZS1kdS1jb250cmF0LWRlLXRyYXZhaWwvYXJ0aWNsZS9sZS1saWNlbmNpZW1lbnQtcG91ci1tb3RpZi1wZXJzb25uZWwtbGVzLWNhdXNlcy1wb3NzaWJsZXMtbGVzLXNhbmN0aW9ucw&ntb=1). [La cause doit être réelle, c’est-à-dire qui repose sur des faits objectifs, vérifiables et non sur une impression ou un jugement subjectif, et sérieuse, c’est-à-dire suffisamment grave pour rendre inévitable le licenciement](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=bf4750d50963d19eJmltdHM9MTcxMTQxMTIwMCZpZ3VpZD0yYTM4MGRlMy1mYjZiLTZmM2UtM2E0OS0xOWFlZmFhYzZlMmUmaW5zaWQ9NTY1Nw&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=2a380de3-fb6b-6f3e-3a49-19aefaac6e2e&psq=licenciement+pour+motif+personnel&u=a1aHR0cHM6Ly90cmF2YWlsLWVtcGxvaS5nb3V2LmZyL2Ryb2l0LWR1LXRyYXZhaWwvbGEtcnVwdHVyZS1kdS1jb250cmF0LWRlLXRyYXZhaWwvYXJ0aWNsZS9sZS1saWNlbmNpZW1lbnQtcG91ci1tb3RpZi1wZXJzb25uZWwtbGVzLWNhdXNlcy1wb3NzaWJsZXMtbGVzLXNhbmN0aW9ucw&ntb=1). [Les événements sont appréciés au cas par cas, selon leur ampleur, leurs conséquences sur la bonne marche de l’entreprise, les « états de service » du salarié](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=6264ca1fd71e30d9JmltdHM9MTcxMTQxMTIwMCZpZ3VpZD0yYTM4MGRlMy1mYjZiLTZmM2UtM2E0OS0xOWFlZmFhYzZlMmUmaW5zaWQ9NTY1OQ&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=2a380de3-fb6b-6f3e-3a49-19aefaac6e2e&psq=licenciement+pour+motif+personnel&u=a1aHR0cHM6Ly90cmF2YWlsLWVtcGxvaS5nb3V2LmZyL2Ryb2l0LWR1LXRyYXZhaWwvbGEtcnVwdHVyZS1kdS1jb250cmF0LWRlLXRyYXZhaWwvYXJ0aWNsZS9sZS1saWNlbmNpZW1lbnQtcG91ci1tb3RpZi1wZXJzb25uZWwtbGVzLWNhdXNlcy1wb3NzaWJsZXMtbGVzLXNhbmN0aW9ucw&ntb=1). [Le salarié concerné est convoqué par son employeur à un entretien préalable de licenciement](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=e5204d270c1fc47eJmltdHM9MTcxMTQxMTIwMCZpZ3VpZD0yYTM4MGRlMy1mYjZiLTZmM2UtM2E0OS0xOWFlZmFhYzZlMmUmaW5zaWQ9NTY2MQ&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=2a380de3-fb6b-6f3e-3a49-19aefaac6e2e&psq=licenciement+pour+motif+personnel&u=a1aHR0cHM6Ly9kZW1hcmNoZXNhZG1pbmlzdHJhdGl2ZXMuZnIvZGVtYXJjaGVzL2xpY2VuY2llbWVudC1wb3VyLW1vdGlmLXBlcnNvbm5lbC10b3V0LXNhdm9pcg&ntb=1).

DOC 05 :

Le licenciement intervient pour un motif disciplinaire lorsque le salarié commet une faute, comme un comportement fautif ou une violation grave des règles de l'entreprise.

2.  Un licenciement peut intervenir pour un motif personnel lorsque la décision de mettre fin au contrat de travail est liée à la personne du salarié, comme une insuffisance professionnelle ou un comportement incompatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise.

 Lorsque le salarié a fait preuve d’insuffisance pro qu’on va le licencier pour motif disciplinaire, on va le reprocher de ne pas avoir rempli les obligations du contrat

3. Dans les deux cas de licenciement pour motif personnel, la cause repose sur des faits ou des comportements du salarié concerné qui justifient la rupture du contrat de travail.

 Dans les 2 cas la faute provient du salarié

4. Les conséquences du licenciement pour motif personnel peuvent inclure le versement des indemnités légales de licenciement, de l'indemnité de préavis et de congés payés, ainsi que la remise des documents de fin de contrat comme le certificat de travail et l'attestation destinée à Pôle emploi.

Tout dépendra de la faute commise, faute grave avec licenciement quasi immédiat

Doc 6

Recevront des indemnités de licenciement avec préavis etc

Doc 7