# Le licenciement pour motif personnel : les causes possibles

**Synthèse**

Contrairement au licenciement pour motif d’ordre économique, le licenciement d’ordre personnel repose sur la personne du salarié : son comportement (faute…), une insuffisance professionnelle… Pour être valable, la cause du licenciement doit être à la fois réelle et sérieuse.

A défaut, le licenciement est qualifié d’injustifié ou d’abusif.

**A savoir**

*Sous peine de nullité, aucun licenciement ne peut être fondé sur un motif discriminatoire (sexe, religion, opinions politiques et syndicales, appartenance à une race ou une ethnie…) ou en violation d’un droit du salarié (droit de grève, droit de saisir la justice).*

**Sommaire**

* **Qu’est ce qu’une cause réelle et sérieuse ?**
* **Qu’est ce qu’un motif personnel ?**
* **Existe-t-il des motifs de licenciement interdits ?**

**Fiche détaillée**

**Qu’est ce qu’une cause réelle et sérieuse ?**

Tout licenciement pour motif personnel doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse :

* réelle, c’est-à-dire qui repose sur des faits objectifs, vérifiables et non sur une impression ou un jugement subjectif,
* sérieuse, c’est-à-dire suffisamment grave pour rendre inévitable le licenciement. Il convient d’apprécier les événements au cas par cas, selon leur ampleur, leurs conséquences sur la bonne marche de l’entreprise, les " états de service " du salarié.

Tout licenciement peut être contesté devant le conseil de prud’hommes. Le juge se détermine au vu des éléments fournis par les parties (l’employeur et le salarié) après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d’instruction qu’il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié :

Si le juge estime qu’il n’existe pas de cause réelle et sérieuse, il peut :

* proposer la réintégration du salarié dans l’entreprise, avec maintien de ses avantages acquis,
* si l’une ou l’autre des parties refuse la réintégration, condamner l’employeur à verser au salarié une indemnité au moins égale à 6 mois de salaires. Toutefois, si le salarié a moins de deux ans d’ancienneté ou travaille dans une entreprise de moins de 11 salariés, le montant de l’indemnité est fixé selon le préjudice subi. Ces sommes viennent en plus des indemnités de licenciement et de préavis.

En outre, si le licenciement du salarié intervient pour une cause qui n’est pas réelle et sérieuse, le juge ordonne le remboursement par l’employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d’indemnités de chômage par salarié intéressé. Cette disposition n’est toutefois pas applicable au licenciement d’un salarié de moins de deux ans d’ancienneté dans l’entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de 11 salariés.

**Qu’est ce qu’un motif personnel ?**

Le licenciement pour motif personnel n’est pas nécessairement fondé sur une faute. D’autres motifs (insuffisance professionnelle, absences répétées ou prolongées entraînant l’impossibilité de maintenir le contrat de travail,…) peuvent être à l’origine d’un licenciement.

S’il résulte d’une faute, celle-ci peut, selon son importance (simple, grave ou lourde), dispenser l’employeur du versement de certaines indemnités. La faute grave est celle qui provoque des troubles sérieux ou des pertes pour l’entreprise et rend impossible le maintien du salarié dans l’entreprise. Dans ce cas, aucun préavis ni indemnité de licenciement ne sont dus.

Absences non autorisées, des indiscrétions, certaines fautes professionnelles… peuvent, selon les circonstances, constituer une faute simple - mais suffisante pour justifier le licenciement - ou une faute grave.

La faute lourde a toutes les caractéristiques de la faute grave, renforcée par l’intention du salarié de nuire à l’employeur ou à l’entreprise (vol, détournement de fonds). Elle est privative également de l’[indemnité de congés payés](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/conges-et-absences-du-salarie,114/les-conges-payes,1035.html).

**Existe-t-il des motifs de licenciement interdits ?**

Licencier un salarié parce qu’il a exercé, dans des conditions normales, ses droits et ses libertés fondamentales (droit de grève, de vote, exercice d’activité syndicale ou mutualiste, etc.) est interdit. De même, est considéré comme nul un licenciement fondé sur un des critères (sexe, situation de famille, origine, convictions religieuses, etc.) visés à [l’article L. 1132-1 du code du travail](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000026268319&cidTexte=LEGITEXT000006072050) ainsi qu’un licenciement prononcé en violation des règles relatives à la protection de la maternité

En raison de l’atteinte qu’il porte à la liberté fondamentale de témoigner, garantie d’une bonne justice, le licenciement prononcé en raison du contenu d’une attestation délivrée par un salarié au bénéfice d’un autre est atteint de nullité, sauf en cas de mauvaise foi de son auteur (arrêt de la Cour de cassation du 29 octobre 2013)

Aucun salarié ne peut également être licencié (pour plus de précisions, se reporter aux fiches concernées) :

* pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ;
* pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexueltels que définis à l’article L. 1153-1 du Code du travail, y compris, dans le cas mentionné au 1° de cet article, si les propos ou comportements n’ont pas été répétés, pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.
* pour avoir témoigné des agissements discriminatoires définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 du Code du travail ou pour les avoir relatés ;
* en raison de l’exercice des fonctions de juré ;
* pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un État incriminant l’homosexualité ;
* pour avoir relaté ou relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives, de faits de corruption dont il aurait eu connaissance dans l’exercice de ses fonctions (article L. 1161-1 du code du travail) ;
* pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives de faits relatifs à la sécurité sanitaire des produits mentionnés à l’article L. 5311-1 du code de la santé publique dont elle aurait eu connaissance dans l’exercice de ses fonctions (article L. 5312-4-2 du code de la santé publique) ;
* pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives de faits relatifs à un risque grave pour la santé publique ou l’environnement dont elle aurait eu connaissance dans l’exercice de ses fonctions (article L. 1351-1 du code de la santé publique) ;le travailleur qui lance une alerte en application des articles L. 4133-1 et suivants du code du travail bénéficie également de cette protection ;
* pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, à son employeur, à l’autorité chargée de la déontologie au sein de l’organisme, à une association de lutte contre la corruption agréée ou aux autorités judiciaires ou administratives de faits relatifs à une situation de conflit d’intérêts, telle que définie à l’article 2 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013, concernant l’une des personnes mentionnées aux articles 4 et 11 de cette même loi (membres du Gouvernement, représentants français au Parlement européen, membres des cabinets ministériels, collaborateurs du Président de la République, du président de l’Assemblée nationale et du président du Sénat, etc.), dont elle aurait eu connaissance dans l’exercice de ses fonctions (article 25 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013, JO du 12 octobre 2013) ;
* 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 (article L. 1132-3-3 du code du travail).