



Licenciement pour motif personnel : nécessité d'une cause réelle et sérieuse

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- En collaboration avec **Cécile Gilbert, Avocat au Barreau de l'Eure, SELARL Maubant Sarrazin Vibert - FISCALEX**
- Dernière vérification de la fiche : 21/06/2019
- Dernière mise à jour de la fiche : 21/06/2019

Un de vos salariés s'absente régulièrement sans justification, fait preuve d'indiscipline, a un comportement que vous estimez inacceptable, fait mal son travail, ou encore est particulièrement désinvolte dans l'exécution de ses missions... Vous envisagez son licenciement : attention aux motifs que vous allez retenir...

Licenciement pour motif personnel : une cause réelle et sérieuse nécessaire

Un motif "personnel". La Loi ne définit pas le licenciement pour motif personnel qui est attaché à la personne même du salarié. Il se distingue du licenciement pour motif économique qui, lui, n'est pas inhérent à la personne même du salarié, mais dépend de la situation économique, par définition difficile, de l'entreprise.

Une "cause réelle et sérieuse"...

{ABONNEZ-VOUS}

Licenciement pour motif personnel : un comportement fautif ?

Gravité de la faute. Le licenciement peut trouver son origine dans une faute du salarié, qu'il s'agisse d'une faute disciplinaire, d'une faute professionnelle ou encore du non-respect des clauses prévues dans le contrat. Différents paramètres (circonstances atténuantes ou aggravantes) permettront de mesurer la gravité de la faute, que ce soit le caractère répétitif ou non du comportement fautif, l'ancienneté du salarié concerné, son positionnement hiérarchique, les conséquences de la faute commise pour l'entreprise, etc. S'agissant d'un licenciement dit disciplinaire, l'employeur devra tenir compte des contraintes de la procédure disciplinaire. Dans tous les cas, il faut toujours être en mesure de rapporter la preuve des agissements fautifs.

Ne pas confondre...

{ABONNEZ-VOUS}