Ministère du Travail

La procédure en cas de licenciement pour motif personnel

publié le : 17.09.15 - mise à jour : 18.09.18

Employeur | **Fiches pratiques du droit du travail** | **Licenciements** | **Rupture de contrats** | **Salarié**

Tout employeur qui envisage de rompre - après la période d'essai - le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié pour un motif personnel doit pouvoir justifier d'une cause réelle et sérieuse et suivre une procédure de licenciement précise :

- convoquer le salarié à un entretien préalable avant toute décision ;
- rédiger et lui envoyer une lettre de licenciement ;
- respecter un préavis.

Les informations figurant dans cette fiche tiennent compte des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 citée en référence, applicable aux licenciements prononcés à compter du 24 septembre 2017.

A SAVOIR

Lorsque le licenciement concerne un salarié protégé (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, délégué syndical...), l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail pour pouvoir le licencier.

En quoi consiste l'entretien préalable ?

Avant toute décision, l'employeur (ou son représentant) doit convoquer le salarié à un entretien préalable de licenciement par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. La convocation mentionne :

- l'objet de l'entretien (c'est-à-dire le projet de licenciement),
- la date, le lieu et l'heure de l'entretien : la date de l'entretien doit être fixée au moins 5 jours ouvrables (tous les jours de la semaine sauf dimanches et jours fériés habituellement chômés dans l'entreprise) après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre
- la possibilité pour le salarié de se faire assister lors de l'entretien par une personne de son choix (membre du personnel de l'entreprise ou, en l'absence de représentant du personnel, conseiller du salarié).

Il ne s'agit pas d'une simple formalité : l'entretien doit être l'occasion d'éclaircir des faits, de trouver des solutions alternatives au licenciement.

Quel est le contenu de la lettre de licenciement ?

Après l'entretien, l'employeur doit attendre au moins 2 jours ouvrables pour envoyer - en recommandé avec avis de réception - la lettre de licenciement licenciement (on parle de « notification » du licenciement). Cette lettre doit comporter le ou les motifs précis du licenciement. La seule référence à la gravité des faits reprochés, à une perte de confiance ou à une insuffisance professionnelle ne constitue pas une raison suffisamment précise.

Possibilité de préciser la lettre de licenciement

- Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés par l'employeur, soit à son initiative soit à la demande du salarié. Les délais et la procédure à suivre sont les suivants :
  - dans les 15 jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement. 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 lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé ;
  - dans un délai de 15 jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement. _La lettre de licenciement, précisée le cas échéant par l'employeur, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement. _A défaut pour le salarié d'avoir formé auprès de l'employeur une demande en application des dispositions mentionnées ci-dessus, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire. En l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, le préjudice résultant du vice de motivation de la lettre de rupture est réparé par l'indemnité allouée conformément au barème applicable en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.
- Les dispositions mentionnées ci-dessus, issues de l'ordonnance du 22 septembre 2017 citée en référence et du décret n° 2017-1702 du 15 décembre 2017 pris pour son application, sont applicables aux licenciements prononcés à compter du 18 décembre 2017.

Les raisons invoquées dans la lettre de licenciement (éventuellement précisées dans les conditions mentionnées ci-dessus) lient l'employeur : en cas de litige, et notamment de procédure prud'homale, il ne peut plus avancer d'autres motifs.

Modèle de lettre de licenciement

Lorsqu'il notifie un licenciement pour motif personnel, l'employeur peut utiliser le modèle de lettre correspondant à la situation concernée (licenciement pour motif personnel disciplinaire - Annexe I, licenciement pour motif personnel non disciplinaire - Annexe III),

Pendant le préavis, le salarié continue de :
- travailler normalement ;
- percevoir la rémunération habituelle.

Mais l'employeur peut toujours dispenser le salarié d'exécuter - totalement ou partiellement - le préavis. Précisée par écrit, cette dispense :
- n'avance pas la date de rupture du contrat de travail ;
- est sans incidence sur l'indemnité compensatrice de préavis qui doit être versée.

- Sauf en cas de congés payés, d'accident du travail en cours de préavis ou de congé de maternité ou d'adoption, l'absence du salarié ne prolonge pas le préavis.
- La durée du préavis entre dans le calcul des congés payés.

Quelles sont les sanctions encourues ?

Licenciements prononcés à compter du 24 septembre 2017
Lorsqu'une irrégularité de forme a été commise au cours de la procédure, notamment si le licenciement d'un salarié intervient sans que la procédure requise aux articles L.1232-2 et L.1232-3 (entretien préalable et déroulement de l'entretien préalable) et L. 1232-4 (assistance du salarié lors de l'entretien préalable) ait été observée ou sans que la procédure conventionnelle de consultation préalable au licenciement ait été respectée (par exemple, la consultation d'une commission de discipline), mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire (sur l'irrégularité constituée par une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement, voir précisions ci-dessus).

- Les dispositions mentionnées ci-dessus sont applicables aux licenciements notifiés postérieurement au 23 septembre 2017 (date de publication de l'ordonnance du 22 septembre 2017 citée en référence).
- Les sanctions en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, ou de licenciement nul, font l'objet d'une fiche spécifique.

Licenciements prononcés avant le 24 septembre 2017
Si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. Sauf exception visée ci-dessous, ces dispositions ne sont toutefois pas applicables 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 : dans ce cas, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, le salarié peut prétendre à une indemnité, dont le montant est fixé par le juge, destinée à réparer le préjudice que lui fait subir l'irrégularité de la procédure.

- En cas de méconnaissance des dispositions relatives à l'assistance du salarié par un conseiller, les dispositions relatives aux irrégularités de procédure s'appliquent même au licenciement d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté et au licenciement opéré

Quelles sont les règles applicables au préavis ?

Quelles sont les sanctions encourues ?

Articles associés

18.09.18

Le licenciement pour motif personnel : les causes possibles, les sanctions applicables

Fiches pratiques du droit du travail | Licenciements | Rupture de contrats