

Textes de loi et références

Code du travail : article L1232-1
Cause réelle et sérieuse

Code du travail : articles L1132-1 à L1132-4
Motifs de licenciement interdits (principe de non-discrimination)

Code du travail : article R1232-13
Demande de précisions sur le motif du licenciement



**Syndicat National
des Cadres des
Industries chimiques
et parties similaires
(S.N.C.C.)**

Escalier A
2^e étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques Licenciement pour Motif personnel

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**



Vérifié le 11 juillet 2022

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 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.

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.

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: Licenciement annulé par un juge 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
- En violation d'une liberté fondamentale: Droits primordiaux visant à protéger le salarié dans son emploi contre les restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives (liberté d'expression, liberté syndicale, liberté religieuse, droit de retrait du salarié)
- En lien avec l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur: Juge qui assiste le président d'une juridiction
- 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: Infraction jugée par le tribunal correctionnel et punie principalement d'une amende et/ou d'une peine d'emprisonnement inférieure à 10 ans ou d'un crime: Infraction la plus grave punissable par une peine de prison (homicide volontaire ou viol par exemple) dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions
- À l'encontre d'un salarié lanceur d'alerte
- En raison d'une action en justice en matière de discrimination
- 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 ou sexuel (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 (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. Le juge peut condamner l'employeur à des sanctions pour licenciement injustifié ou annuler le licenciement.