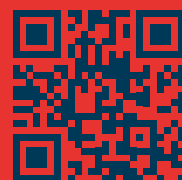


# VOS DROITS

FIN DE CONTRAT :

# licenciement pour motif personnel



# VOS DROITS

SALARIÉES DES TRÈS PETITES ENTREPRISES (- DE 11 SALARIÉES)

## FIN DE CONTRAT

# Licenciement pour motif personnel

Quelle que soit la raison pour laquelle il est prononcé, tout licenciement doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse. C'est-à-dire que les faits en cause doivent être exacts et suffisamment sérieux pour empêcher la poursuite normale du travail sans dommages pour l'entreprise. Le licenciement peut être disciplinaire s'il résulte d'une faute du ou de la salarié-e, ou il peut être justifié par une inaptitude physique ou une insuffisance professionnelle.

## Licenciement pour faute

La loi ne définit pas la notion de faute. Les tribunaux les classent cependant en plusieurs catégories auxquelles correspondent des degrés de gravité et des sanctions différentes. C'est à l'employeur-se de qualifier les faits qu'elle ou il reproche à un-e salarié-e. Toutefois, l'appréciation de la réalité et de la gravité des faits en cause relève du conseil de prud'hommes qui, pour cela, les replace dans le contexte où ils se sont déroulés.

- **la faute sérieuse** : elle peut justifier un licenciement mais ne prive pas la ou le salarié-e de ses indemnités de rupture (préavis, licenciement, congés payés) ;
- **la faute grave** : elle justifie la cessation immédiate du contrat de travail, sans préavis. Elle prive la ou le salarié-e, en principe, des indemnités de licenciement et de préavis ;
- **la faute lourde** est celle qui, en plus du caractère de gravité des faits reprochés, révèle une intention de nuire de la part du ou de la salarié-e. Comme la faute grave, elle prive l'intéressé-e des indemnités de licenciement et de préavis.

## Autres motifs liés à la personne du ou de la salarié-e

En cas de licenciement non disciplinaire, l'employeur-se doit prouver en quoi le contrat ne peut se poursuivre en invoquant un motif sérieux.

Ce motif peut être l'insuffisance professionnelle, si l'employeur-se l'établit par des éléments précis et objectifs. Quant à l'insuffisance de résultat, elle ne constitue pas en soi un motif de licenciement. Elle ne peut résulter que d'une faute du ou de la salarié-e ou de son insuffisance professionnelle. Pour considérer que la ou le salarié-e ne peut exécuter les tâches correspondant à sa qualification, ce-tte dernier-e doit avoir bénéficié de la formation adéquate.

L'inaptitude physique constatée par la médecine du travail avec impossibilité de reclassement peut aussi être un motif de licenciement personnel.