



LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

EN BREF



Le salarié en CDI peut être licencié. Lorsque cette rupture du contrat est liée à un **motif attaché au salarié**, c'est un **licenciement personnel**.



Une **cause réelle et sérieuse** doit être à l'origine de la décision de l'employeur.



Si cette cause réelle et sérieuse constitue une **faute**, le licenciement est **disciplinaire**. Dans le cas contraire, c'est un **licenciement sans faute**.

UNE CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE

Le licenciement personnel doit être **justifié par une cause réelle et sérieuse**. La **jurisprudence** établit des **caractéristiques précises** pour compenser l'absence de définition légale. Il appartient au **juge** d'apprécier le **caractère réel** du motif du licenciement disciplinaire mais également son **caractère sérieux** (Art. [L1235-1](#) C. trav.)

➔ Une cause de licenciement est réelle quand :

- elle est **objective**,
- elle **existe** : elle ne peut donc pas être préventive,
- elle est **exacte** : elle correspond aux véritables motifs du licenciement.

➔ Elle est sérieuse, quand :

- elle a un **caractère professionnel**,
- elle présente une **gravité empêchant la poursuite du travail**.

➔ Le licenciement peut être considéré sans cause réelle et sérieuse lorsque :

- le **motif énoncé dans la lettre de licenciement n'est pas valable** ;
- le motif du licenciement repose sur des **faits dont l'existence reste douteuse** pour les juges ;
- le motif du licenciement n'est **pas suffisamment grave** pour rompre le contrat de travail...

➤ Contester le licenciement :

Si vous estimez que le licenciement est **irrégulier** ou **injustifié**, vous disposez d'un **délai de 12 mois** à compter de sa notification pour le contester devant le **Conseil de Prud'hommes** (Art. [L1471-1](#) C. trav.)

- ➔ Avant d'agir aux prud'hommes, il est parfois possible de régler le litige à l'amiable en tentant de négocier une **transaction**. Cette procédure peut permettre de **percevoir une indemnité sans passer par la phase judiciaire** (Voir fiche « **La transaction** »).



LE LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE (POUR FAUTE)

La **faute** peut être de **différents degrés**, en fonction de sa gravité et des circonstances. Elle peut être **simple**, **grave** ou **lourde**. Les conséquences, notamment financières, diffèrent d'un degré à l'autre. La loi ne définit pas ces notions. En cas de litige, **ce sont les tribunaux qui jugent si un acte ou une abstention fautive peuvent être qualifiés de faute grave ou lourde**.

➤ La faute simple :

- La plupart du temps, c'est le cas de l'**abandon de poste** ou de l'**absence non autorisée et sans motif légitime**. Une faute grave peut néanmoins être retenue si votre absence a un impact important sur l'organisation de l'entreprise.
- Vous percevez **toutes les indemnités** liées au licenciement : **indemnité de licenciement**, **Indemnités compensatrices de préavis** et de **congés payés** (Art. [L1234-5](#) C. trav.).



➤ La faute grave :

- La **faute grave** provient d'un fait ou d'un ensemble de faits qui rendent **impossible le maintien du salarié dans l'entreprise**. La faute peut être reconnue au regard d'un **fait unique mais inacceptable**.
- Un salarié peut être licencié pour faute grave **sans avoir jamais reçu d'avertissement au préalable**. En fonction des circonstances, l'**insubordination** ou encore le **non respect des consignes de sécurité** constituent une faute grave, voire une faute lourde.
- Vous êtes **privé des indemnités de licenciement et de préavis**. Vous ne percevez que l'**indemnité compensatrice de congés payés**.

➤ La faute lourde :

- Le comportement fautif est d'une **extrême gravité** et il est commis avec l'**intention claire de nuire à l'employeur**. Le salarié peut également se voir opposer cette faute en cas de **manquement à son obligation de loyauté**. La faute lourde rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.
- Lorsque vous être licencié pour faute lourde, vous êtes **privé des indemnités de licenciement et de préavis**. Vous ne percevez que l'**indemnité compensatrice de congés payés**.

LE LICENCIEMENT SANS FAUTE

Dans le cas d'un **licenciement personnel non disciplinaire**, vous percevez **toutes les indemnités** (indemnité de licenciement, Indemnités compensatrices de préavis et de congés payés).

➔ L'insuffisance de résultat :

Elle ne constitue une cause réelle et sérieuse que **sous certaines conditions** :

- les objectifs doivent être **réalisables**,
- l'insuffisance ne doit pas être liée à une **mauvaise conjoncture économique**,
- l'**employeur ne doit pas être responsable** de cette situation.

➔ L'insuffisance professionnelle :

- L'employeur peut vous licencier mais il doit toutefois, par tous moyens, avoir tenté de **vous mettre en mesure d'appréhender votre poste**, notamment par des **actions de formation**.

➔ L'inaptitude ou la maladie :

- Si vous êtes déclaré **inapte** par le médecin du travail, l'employeur a un **mois pour vous reclasser** ou, à défaut, **vous licencier** au terme d'une procédure spécifique. Vous avez la possibilité de demander à la DRH la réunion de la **commission tripartite** prévue par l'[Accord FMM \(I/2.15\)](#)
- En cas d'**arrêt pour maladie**, votre licenciement n'est envisageable, que si votre absence **trouble le fonctionnement de l'entreprise** et **rend nécessaire un remplacement définitif**.



N.B. Le licenciement pour inaptitude ouvre droit à une indemnité **équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis** (Art. [L1226-14](#) C. trav.)

PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

➤ Convocation à un entretien préalable :

- Avant de prononcer le licenciement, l'employeur doit vous convoquer à un **entretien préalable à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement**. Cette convocation est transmise par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou remise en main propre contre décharge. (voir fiche « l'entretien préalable »).

➤ La lettre de notification du licenciement :

- L'employeur énonce dans cette lettre le ou les motifs justifiant le licenciement. Ce courrier est envoyé par LRAR **au plus tôt 2 jours après l'entretien préalable**.
- Dans le cas d'un licenciement disciplinaire (pour faute), l'employeur dispose d'un **délaï d'1 mois maximum** pour informer le salarié de son licenciement.
- La date de présentation de la LRAR fait partir le **délaï de préavis**.

N.B. Vous pouvez demander à l'employeur de **préciser les motifs** du licenciement **dans les 15 jours** suivant sa notification. **L'employeur dispose de 15 jours pour apporter des précisions** (à réception de votre demande, ou à compter du licenciement s'il le fait de sa propre initiative). La demande et la précision sont effectuées par **LRAR**.

- ➔ **En l'absence de motifs** ou en cas d'**imprécisions importantes**, le licenciement est considéré comme étant **sans cause réelle et sérieuse**.
- ➔ **Si l'employeur ne respecte pas cette procédure** (ex : la convocation à l'entretien préalable, le contenu de la convocation, les délais de convocation, etc.), **le licenciement est dit irrégulier**. Vous pouvez le **contester devant le Conseil de Prud'hommes** et prétendre à **réparation**.

INDEMNITÉS ET PRÉAVIS



➤ Indemnité de licenciement :

Modalités de calcul : la rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon le calcul le plus avantageux pour le salarié, **la moyenne des rémunérations brutes** (tout élément variable de paie compris) perçues au cours des **douze mois précédant le mois de départ** ou au cours des **trois mois précédant le mois de départ** (Art. I/7.3 - [Accord FMM](#))

➔ Personnels technique et administratif (PTA) :

À l'exception de la faute grave ou lourde, tout salarié PTA perçoit, en cas de licenciement prononcé par France Médias Monde, une **indemnité de licenciement** selon les modalités suivantes :

- **1 mois de salaire** par année d'ancienneté pour une **ancienneté comprise entre 1 et 12 ans** ;
 - **¾ de mois de salaire** par année d'ancienneté **entre 12 et 20 ans d'ancienneté** ;
 - **½ mois de salaire** par année d'ancienneté **entre 20 et 30 ans d'ancienneté** ;
 - **¼ de mois de salaire** au-delà de **30 ans d'ancienneté**.
- Les **fractions d'année** donnent lieu à l'attribution d'une **fraction d'indemnité** calculée comme ci-dessus pour l'année considérée, et **réduite au prorata du nombre de mois entiers travaillés**.
 - L'indemnité versée à l'occasion d'un licenciement personnel **ne peut excéder 24 mois de salaire brut**.

➔ Journalistes :

Conformément à l'article [L7112-3](#) du Code du travail, **tout journaliste perçoit**, en cas de licenciement prononcé par FMM une **indemnité de licenciement égale à** :

- **1 mois de salaire** par année ou fraction d'année d'ancienneté, dans la limite de 15 mois.
- Lorsque l'ancienneté entreprise est **supérieure à 15 ans**, une **commission arbitrale** est saisie pour déterminer l'indemnité due. En cas de **faute grave** ou de fautes répétées, **l'indemnité peut être réduite** dans une proportion qui est arbitrée par la commission ou même supprimée. La décision de la commission arbitrale est **obligatoire et ne peut être frappée d'appel** (Art. [L7112-4](#) C. trav.).



Préavis :

En cas de licenciement, la durée du préavis est fixée à :

- **2 mois** pour les salariés **non cadres** ;
- **3 mois** pour les salariés **cadres** et les **journalistes**.

- C'est la date de présentation de la **Lettre Recommandée avec Accusé de Réception (LRAR)** notifiant le licenciement qui fixe le **point de départ du délai de préavis**.
- Pendant la période de préavis, **vous êtes autorisé à vous absenter pour rechercher un emploi pendant 50 heures (ou 7 jours) par mois**. Vous pouvez, en accord avec France Médias Monde, grouper ces heures en journées ou demi-journées. **Ces autorisations d'absence sont rémunérées**.
- La Direction de FMM peut décider de vous **dispenser de l'exécution totale ou partielle de votre préavis**. Le cas échéant, vous percevez une **indemnité compensatrice** qui n'entraîne **aucune diminution des salaires et avantages que vous auriez perçus** si vous aviez accompli votre travail jusqu'à l'expiration du préavis (Art. [I/7.7 - Accord FMM](#))
- Vous pouvez également demander à ne pas exécuter tout ou partie de votre préavis, dans ce cas **aucune rémunération ne vous est due** pour la partie non exécutée du préavis.
- À l'issue du préavis, le contrat est rompu. L'employeur vous remet les **documents de fin de contrat** et vous verse les indemnités dues en cas de licenciement.

N.B. La rupture du contrat de travail pour **faute grave ou lourde** est **exclusive de tout préavis**. **Aucune indemnité compensatrice n'est due au salarié** (Art. [L1234-5](#) C. trav.)



Indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) :

- Lorsque le contrat de travail est rompu avant que vous ayez pu bénéficier de **la totalité du congé annuel** auquel vous avez droit, vous recevez, pour la fraction de congé dont vous n'avez pas bénéficié, une **indemnité compensatrice de congé** (Art. [L3141-28](#) C. trav.).
- Cette indemnité est déterminée selon les mêmes modalités que le **1/10^{ème} CP** (Voir Fiche « **l'indemnité de congés payés** » et les articles [L3141-24](#) à [L3141-27](#) du Code du travail.)

➤ Les documents de fin de contrat :

En cas de **rupture du contrat de travail**, l'employeur doit vous remettre :

- le reçu de **solde de tout compte** récapitulant l'intégralité des sommes versées
- le **certificat de travail attestant** la durée de l'emploi exercé dans l'entreprise.
- l'**attestation Pôle emploi** qui permet d'obtenir les **indemnités chômage**.



N.B. La loi ne prévoit pas de délai pour délivrer le solde de tout compte. Il est généralement remis par l'employeur **en même temps que le dernier salaire**. Vous avez **un an pour exiger la remise des documents de fin de contrat**.

➔ La contestation du solde de tout compte :

- Si vous refusez de signer l'avis du solde de tout compte :**
Vous disposez de **3 ans** pour contester les sommes mentionnées sur le solde de tout compte par **Lettre Recommandée avec Accusé de Réception (LRAR)**.
- Si vous avez signé le reçu du solde de tout compte :**
 - Vous avez **6 mois** pour le contester par LRAR. A défaut, toutes les sommes **mentionnées** ne pourront plus être contestées (Art. [L1234-20](#) C. trav.)
 - L'employeur a 3 ans** pour réclamer le **remboursement de sommes trop versées** au salarié, même si vous avez signé le solde de tout compte.

N.B. Si une prime ou une indemnité a été **oubliée**, vous conservez **3 ans** pour **contester l'omission**.



À SAVOIR

- Le fait que la **lettre de licenciement ne soit pas envoyée en LRAR n'entraîne pas l'irrégularité de la procédure** (Cass. soc. 16/06/2009, n° [08-40722](#)). L'employeur peut apporter la preuve de la notification du licenciement par tous les moyens, même par témoignage (Cass. soc. 29/09/2014, n° [12-26932](#)).
- En revanche, la cour considère que **la LRAR est impérative si le licenciement est suivi d'une transaction**. La transaction conclue après une **remise en main propre** de la lettre de licenciement est **nulle** (Cass. soc. 09/02/2011, n° [09-41585](#) / Cass. soc. 10/10/2018, n° [17-10.066](#)).
- L'inobservation par l'employeur de la **procédure de licenciement ne cause pas nécessairement un préjudice au salarié** qui doit, s'il souhaite obtenir une indemnisation, **en démontrer l'existence** (Cass. soc. 14/06/2017, n° [16-16.001](#)).
- En cas de **licenciement faisant suite à un arrêt de travail pour maladie**, il convient de prendre **la rémunération versée avant l'arrêt** pour **calculer l'indemnité** de licenciement (Cass. soc. 23/05/2017, n° [15-22223](#)).
- La **commission arbitrale des journalistes** est seule compétente pour statuer sur **l'octroi et sur le montant d'une indemnité de licenciement**, quelle qu'en soit la cause, au **journaliste professionnel ayant plus de quinze années d'ancienneté** (Cass. Soc. 14/02/2018, n° [16-25.649](#)).
- La **faute lourde** ne prive pas le salarié de son **indemnité de congés payés** (Cass. soc. 28/03/2018, n° [16-26013](#)).
- Un licenciement à la fois **irrégulier et injustifié** ne **peut pas être doublement sanctionné**. Dans ce cas, seules les conséquences d'un **licenciement irrégulier** sont retenues (Cass. soc. 8/7/2015, n° [14-14303](#)).