

Licenciement pour motif personnel non disciplinaire

Qu'est-ce qu'un licenciement pour motif personnel non disciplinaire ?

Le licenciement pour un motif personnel est une rupture à l'initiative de l'employeur pour un motif inhérent à la personne du salarié. Il n'y a pas de définition du motif personnel, sinon qu'il ne s'agit pas d'un motif économique (art. L. 1233-3 C. trav.). Pour la Cour de cassation, il s'agit de faits qui peuvent avoir un caractère fautif ou, au contraire, non fautif et qui constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement. Cette fiche n'aborde que les motifs non fautifs.

À noter ! La Cour de cassation admet la coexistence d'un motif personnel non disciplinaire avec un motif disciplinaire de licenciement, à la condition que l'un et l'autre repose sur des faits distincts (Cass. soc. 23/09/2003, n°01-41478). Par contre, il ne peut pas y avoir à la fois un motif personnel et un motif économique. Le juge doit prendre en compte uniquement celui qui est la cause première et déterminante du licenciement (Cass. soc. 10/10/1990, n°87-45366).

Qu'est-ce qu'un motif personnel de licenciement ?

Un motif personnel de licenciement repose nécessairement sur des faits objectifs imputables au salarié et qui sont matériellement vérifiables. Ces faits doivent être en lien avec le travail ou avoir au moins des répercussions sur le fonctionnement de l'entreprise.

L'employeur et le salarié ne peuvent pas s'accorder à l'avance pour décider qu'un fait déterminé constitue un motif valable de

licenciement (Cass. soc. 12/02/2014, n° 12-11554). De même, un accord d'entreprise, ou une convention collective de branche, ne peut pas prévoir qu'un fait déterminé constitue nécessairement un tel motif (Cass. soc. 06/05/1998, n°96-40951). En effet, la loi donne au juge le pouvoir de dire si le motif invoqué par l'employeur peut justifier le licenciement. En revanche, une convention ou un accord d'entreprise peut limiter le pouvoir de licencier de l'employeur (Cass. soc. 03/02/1993, n°91-42409).

Qu'est ce qui n'est pas un motif personnel de licenciement ?

Il existe des faits qui ne peuvent pas justifier un licenciement. En voici une liste non exhaustive :

La vie privée ou personnelle du salarié

L'employeur ne peut pas invoquer des faits tirés de la vie personnelle du salarié pour le licencier (Cass. soc. 14/05/1997, n°94-45473). En revanche, le comportement du salarié dans sa vie personnelle peut créer un trouble au sein de l'entreprise et justifier son licenciement ([voir ci-après](#)). Par ailleurs, un fait tiré de la vie personnelle du salarié peut aussi justifier un licenciement disciplinaire s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation professionnelle (Cass. soc. 27/03/2012, n°10-19915).

La suspension ou l'annulation du permis de conduire

L'employeur ne peut licencier un salarié qui s'est vu suspendre provisoirement ou retirer son permis de conduire en raison d'infractions au Code de la route dans le cadre de sa vie personnelle (10/07/2013, n° 12-16878). Sauf s'il ne peut plus effectuer son travail. (la détention d'un permis de conduire valide nécessaire pour l'exercice de sa fonction) (Cass. soc. 15/01/2014, n° 12-22117).

Idem lorsque le retrait résulte d'une incapacité définitive à la conduite. L'employeur peut licencier le salarié en raison de son inaptitude s'il n'y a aucune possibilité de reclassement.

L'incarcération du salarié

Lorsqu'elle n'a aucun lien avec l'activité professionnelle du salarié et relève ainsi de sa vie privée, l'incarcération ne peut en elle-même constituer une cause de licenciement (Cass. soc. 21/11/2000, n°98-41788). En particulier, le placement du salarié en détention provisoire, alors qu'il est présumé innocent, entraîne seulement la suspension du contrat de travail (Cass. soc. 26/02/2003, n°01-40255). En revanche, l'incarcération, en dehors de la détention provisoire, peut entraîner une désorganisation de l'entreprise et la nécessité de remplacer le salarié, ce qui peut constituer un motif de licenciement.

La liberté d'expression

L'exercice de la liberté d'expression, sauf en cas d'abus, n'est pas une cause de licenciement (Cass. soc. 15/10/1996, n°94-42911).

La perte de confiance

Elle ne constitue pas une cause de licenciement (Cass. soc. 7/12/1999 n°98-41.522). En revanche, un comportement déloyal qui repose sur des faits précis et imputables au salarié peut justifier un licenciement disciplinaire.

Le refus d'une modification du contrat de travail

Ce refus, même si la modification est en apparence favorable au salarié, n'est pas en lui-même une cause de licenciement (entre autres, Cass. soc. 07/07/1998, n°96-40256), sauf lorsque cette modification est justifiée par un motif économique (art. L. 1233-3 et L. 1222-6 C. trav.).

La mésentente

Elle ne constitue pas en soi un motif de licenciement (Cass. soc. 05/02/2002, n° 99-44383). En revanche, si la mésentente trouve son origine dans des faits objectifs imputables au salarié et a une incidence sur le bon fonctionnement de l'entreprise, ceux-ci peuvent justifier un licenciement (Cass. soc. 05/03/2014, n° 12-27091), voire disciplinaire (Cass. soc. 21/01/1992, n° 90-46104).

L'insuffisance de résultats

L'insuffisance de résultats ne constitue pas en soi une cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 30/3/1999 n°97-41028). En revanche, la non-réalisation des objectifs fixés par l'employeur, dès lors qu'ils sont réalistes et réalisables, compatibles avec le marché et que le salarié a les moyens de les atteindre, peut caractériser une insuffisance professionnelle (Cass. soc. 29/01/2014, n° 12-21516 et [voir ci-dessous](#)).

L'absence de travail du fait d'un arrêt de travail consécutif à un accident ou une maladie

Le fait pour le salarié de s'en tenir à un arrêt de travail prescrit par le médecin qu'il a consulté, sauf en cas de certificat de complaisance, ne constitue pas une cause de licenciement (Cass. soc. 13/07/2004, n°02-45438).

L'exercice du droit d'agir en justice contre l'employeur

Il ne constitue pas une cause de licenciement (art. 5 c de la Convention de l'OIT n°158 sur le licenciement, 1982, ratifiée par la France et qui est d'application directe ; Cass. soc. 07/07/2004, n°02-42821), de même pour le dépôt d'une plainte contre l'employeur (Cass. soc. 28/04/2011, n°10-30107).

La plainte à l'inspection du travail signalant un risque ou une infraction aux dispositions légales

Le fait pour un salarié de porter à la connaissance de l'inspecteur du travail des faits concernant l'entreprise ne constitue pas une cause de licenciement (art. 5 c de la Convention de l'OIT n°158 précitée ; Cass. soc. 14/03/2000, n°97-43268).

Quels sont les motifs interdits ?

Un certain nombre de motifs de licenciement sont interdits, soit parce qu'ils constituent une discrimination prohibée, soit parce qu'ils portent une atteinte à des libertés ou à des droits fondamentaux. La sanction est la nullité du licenciement.

Les motifs discriminatoires sont prohibés ([voir la fiche n°18 sur les discriminations](#)).

Le fait d'exercer ou d'avoir exercé un mandat de représentant du personnel, et le fait de s'y être porté candidat ou d'en avoir demandé l'élection, est un motif prohibé de licenciement.

Les immunités disciplinaires sont également des motifs interdits de licenciement ([voir la fiche n°34 sur le licenciement et la sanction pour motif disciplinaire](#)).

Certaines situations particulières font également l'objet d'une protection contre le licenciement. Il s'agit par exemple du congé maternité, de l'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, ...

Qu'est ce qui est un motif personnel non disciplinaire de licenciement ?

Un motif personnel n'est pas disciplinaire si l'employeur ne considère pas le comportement du salarié comme fautif. Par exemple, l'insuffisance professionnelle est un motif non disciplinaire tant que l'employeur ne considère pas que cette insuffisance résulte d'une négligence fautive du salarié. Dans le cas contraire, il faut appliquer les règles du licenciement pour motif disciplinaire ([voir la fiche n°34 sur le licenciement et la sanction pour motif disciplinaire](#)).

Voici une liste non exhaustive de motifs personnels non disciplinaires de licenciement :

L'insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle peut justifier la rupture du contrat de travail, même lorsqu'elle est constatée après la fin de la période d'essai. Il s'agit de l'incapacité d'effectuer convenablement les tâches qui correspondent à la qualification et aux attributions du salarié. Elle peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsqu'elle repose sur **des éléments précis, objectifs et imputables au salarié**.

L'insuffisance professionnelle peut aussi résulter du défaut d'atteinte des objectifs, qualitatifs ou quantitatifs, fixés par l'employeur (Cass. soc. 12/02/2002, n°99-42878). Sauf abstention volontaire ou mauvaise volonté délibérée du salarié, l'insuffisance n'a pas un caractère fautif (Cass. soc. 27/11/2013, n°11-22449). L'employeur ne

peut valablement invoquer l'insuffisance professionnelle que s'il justifie avoir respecté ses obligations d'adapter le salarié à son poste de travail et de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi (Cass. soc. 16/09/2009, n° 08-42554).

L'inaptitude au poste

En cas d'inaptitude au poste dûment constatée par le médecin du travail et si le reclassement est impossible ou si le salarié refuse la proposition, le licenciement peut être prononcé (voir la fiche n° 30 sur l'inaptitude au poste de travail).

Le remplacement définitif d'un salarié dont l'absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise

L'absence prolongée ou des absences répétées du salarié en raison d'un accident ou d'une maladie peut entraîner une perturbation du fonctionnement de l'entreprise et ainsi justifier le licenciement du salarié (Cass. soc. 21/09/2005, n° 03-45820).

Le trouble apporté au sein de l'entreprise par un évènement dans la vie personnelle du salarié

Si le comportement du salarié dans sa vie personnelle ne peut motiver un licenciement, il peut, compte tenu de la nature de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, créer un trouble caractérisé au sein de l'entreprise et justifier le licenciement (Cass. soc. 16/09/2009, n° 08-41837). Mais, à la condition que les faits reprochés soient imputables au salarié lui-même et non à une autre personne, telle que son conjoint (Cass. soc. 21/09/2006, n° 05-41155).

Le défaut de titre de travail valable pour un travailleur étranger (hors UE)

Lorsqu'un employeur constate l'irrégularité de la situation du travailleur étranger qu'il emploie en raison de l'absence de titre de séjour et de travail valable, il est obligé de procéder au licenciement de celui-ci (art. L. 8251-1 C. trav.). Dans ce cas, les règles du licenciement ne sont pas applicables, mais la situation irrégulière n'est pas en soi fautive et l'employeur doit néanmoins indemniser le salarié (indemnité de licenciement et celle compensatrice du préavis, ou si elle est plus favorable pour le salarié, l'indemnité de 3 mois de salaire

prévue par l'art. L. 8252-2 du C. trav., ainsi que l'indemnité compensatrice de congés payés ; Cass. soc. 04/07/2012, n°11-18840). En revanche, l'employeur peut considérer comme fautif, dès le moment où il en a connaissance, la présentation par le salarié lors de l'embauche d'un faux titre de séjour et de travail. Dans ce cas, il est tenu de respecter la procédure de licenciement pour motif disciplinaire (même arrêt).

Quelle est la finalité de la procédure de licenciement ?

La procédure de licenciement a pour finalité d'éviter l'arbitraire dans la rupture du contrat de travail et de créer les conditions d'un échange entre le salarié et l'employeur avant que ce dernier ne prenne sa décision. De plus, le salarié dispose, sauf faute grave ou lourde, d'un délai de prévenance afin d'éviter de se retrouver brusquement sans emploi et, dans certains cas, sans ressources.

La procédure de licenciement n'est pas, sauf exception, applicable pendant la période d'essai ([voir la fiche n°24 Forme et contenu du contrat de travail abordant la question de la période d'essai](#)).

Concrètement, la procédure se déroule en plusieurs étapes qui sont : la convocation à l'entretien préalable, le déroulement de cet entretien, le délai de réflexion de l'employeur, la notification de la décision de licenciement qui en énonce le ou les motifs, et le délai de préavis.

À noter ! La finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour conduire la procédure de licenciement jusqu'à son terme. Le licenciement intervenu dans ces conditions est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 07/12/2011 n°10-30222).

Comment le salarié doit-il être convoqué à l'entretien préalable de licenciement ?

Lorsque l'employeur envisage de licencier un salarié, il doit le convoquer à un entretien préalable (art. L. 1232-2 C. trav.). Cette convocation peut se faire soit par l'envoi d'une lettre

recommandée avec avis de réception, soit par une lettre remise en main propre contre décharge. Mais d'autres moyens sont admis par la jurisprudence.

La lettre de convocation doit impérativement mentionner qu'un licenciement est envisagé, préciser la date, l'heure et le lieu de l'entretien et indiquer que le salarié peut se faire assister lors de celui-ci (art. L. 1232-2, alinéa 2, L. 1232-4 et R. 1231-1 C. trav.). Le licenciement ne doit pas apparaître comme acquis, sans quoi c'est cette lettre qui vaut rupture du contrat (Cass. soc. 19/03/2014, n° 12-28206).

Le salarié dispose d'un délai de 5 jours pour préparer l'entretien et, s'il le souhaite, pour contacter la personne qui va l'assister.

Ce délai, qui se décompte en jours ouvrables, court à compter du jour de présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre de la convocation (art. L. 1232-2, alinéa 3, C. trav.).

À noter ! Si l'entretien est reporté à la demande du salarié, l'employeur doit aviser ce dernier en temps utile et par tout moyen des nouvelles date et heure (Cass. soc. 29/01/2014, n° 12-19872). Mais le délai ne recommence pas à courir.

Comment s'exerce le droit d'être assisté lors de l'entretien ?

Le droit d'être assisté lors de l'entretien préalable au licenciement s'exerce différemment selon la présence ou non d'une institution représentative dans l'entreprise (délégué du personnel, comité d'entreprise ou délégation syndicale) (art. L. 1232-4 C. trav.).

Lorsqu'une telle institution est présente, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La présence d'une institution représentative du personnel s'apprécie au niveau de l'entreprise, voire de l'unité économique et sociale, mais pas au niveau de l'établissement (Cass. soc. 26/11/1996, n°95-42457 ; Cass. soc. 21/09/2005, n°03-44810).

Lorsqu'aucune institution n'est présente, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié. Ce conseiller est inscrit sur une liste établie par le préfet,

consultable dans chaque mairie ou dans chaque section d'inspection du travail (art. D. 1232-5 C. trav.). C'est le salarié qui doit prendre contact avec le conseiller du salarié afin d'obtenir son accord et lui donner les informations sur les conditions d'organisation de l'entretien (art. R. 1232-2 C. trav.). Le conseiller confirme alors sa venue ou, le cas échéant, son empêchement (art. R. 1232-3 C. trav.). Le salarié doit informer l'employeur de sa démarche (art. R. 1232-2 C. trav.).

Attention ! La loi n'exige pas que le salarié qui assiste un autre salarié lors d'un entretien préalable ait un mandat de représentant du personnel, mais il n'existe aucune protection légale particulière contre le licenciement pour ce salarié. Par contre, même s'il ne dispose pas d'un crédit d'heures de délégation, il a droit au maintien de sa rémunération pour la durée de l'entretien (Cass. soc. 12/02/1991, n°87-45259).

À noter ! Sans que cela ne soit prévu par la loi, l'employeur peut aussi se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise. Par contre, il ne peut en aucun cas faire appel à une personne extérieure à celle-ci (Cass. soc. 20/06/1990, n°87-41118).

Comment se déroule l'entretien préalable au licenciement ?

Le salarié ne doit pas être licencié avant qu'on ne lui ait offert la possibilité de se défendre contre les allégations formulées sur son comportement ou sur son travail. Lors de l'entretien préalable, l'employeur expose au salarié les motifs de la décision envisagée et recueille ses explications (art. L. 1232-3 C. trav.).

À noter ! Le salarié n'est pas tenu d'assister à l'entretien préalable s'il ne le souhaite pas. L'employeur ne peut pas le lui reprocher dans la mesure où cette procédure est prévue dans le seul intérêt du salarié (Cass. soc. 28/11/2000, n°98-41308). Par conséquent, l'absence du salarié à l'entretien préalable n'est pas une cause de licenciement (Cass. soc. 28/11/2001, n°99-46031).

Attention ! Le salarié a le droit de réfuter les griefs de l'employeur.

Sauf abus dans l'exercice de ce droit, les propos tenus au cours de l'entretien par le salarié ne peuvent pas constituer un motif de licenciement (Cass. soc. 19/06/1991, n°89-40843).

Quel est le délai de réflexion de l'employeur ?

L'employeur est tenu de respecter un délai de réflexion de 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable avant d'envoyer la lettre de licenciement (art. L. 1232-6, alinéa 3, C. trav.).

Comment est notifiée la décision de l'employeur de licencier le salarié ?

Dans sa lettre de licenciement, **l'employeur doit expressément indiquer son intention de rompre le contrat de travail en indiquant le ou les motifs du licenciement** (art. L. 1232-6 C. trav.).

Elle doit être envoyée au salarié **par lettre recommandée avec avis de réception** (art. L. 1232-6 C. trav.). Cette formalité est obligatoire. En cas de contestation sur le contenu du pli recommandé, le salarié doit prouver qu'il ne contenait pas la lettre de licenciement (Cass. soc. 05/11/2014, n° 13-18663).

Le ou les motifs énoncés dans la lettre de licenciement fixe(nt) les limites du litige (Cass. soc. 21/02/1990, n°86-45246). L'employeur ne peut pas invoquer un nouveau motif devant le conseil des prud'hommes. L'absence de motivation, ou une motivation imprécise, de la lettre de licenciement entraîne l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement (Cass. soc. 29/11/1990, n°88-44308), même si un motif a été allégué lors de l'entretien préalable ou dans la lettre de convocation à celui-ci (Cass. soc. 12/01/1994, 2 arrêts, n°92-43521 et n°92-42745).

À noter ! La lettre de licenciement doit être signée, sinon elle est irrégulière (Cass. soc. 29/06/1999, n°97-42208). Toutefois, lorsque la personne qui signe la lettre de licenciement n'a pas le pouvoir de licencier en l'absence d'une délégation de l'employeur, cela prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. La délégation

peut être tacite (non écrite) et résulter des fonctions du salarié lorsque, par exemple, il s'agit d'un directeur des ressources humaines (Cass. ch. mixte 19/11/2010, n° 10-10095).

Quels sont les effets de la notification du licenciement au salarié ?

La décision de licenciement rompt le contrat de travail. Cette rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est-à-dire au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture (Cass. soc. 06/05/2009, n°08-40395). Dès l'instant où il a manifesté sa volonté de licencier, l'employeur ne peut plus revenir sur sa décision sans l'accord du salarié (Cass. soc. 12/05/1998, n°95-44353).

La notification du licenciement ouvre le droit pour le salarié, sauf en cas de faute grave ou lourde et sous réserve d'une ancienneté minimale dans l'entreprise, à un délai de préavis (ou délai-congé). C'est la date de présentation de la lettre de licenciement qui fixe le point de départ du préavis (art. L. 1234-3 C. trav.). Cependant, si cette lettre est présentée pendant le congé annuel du salarié, le point de départ du préavis est fixé à la date où le congé annuel prend fin (Cass. soc. 08/11/1995, n°92-40186).

La notification du licenciement ouvre également droit, à certaines conditions, pour le salarié aux **diverses indemnités de rupture** (indemnité de licenciement, indemnité de congés payés, etc. ; voir la fiche n°31 sur les indemnités de départ).

Attention ! Un licenciement verbal, bien qu'irrégulier, a quand même pour effet de rompre le contrat de travail (Cass. soc. 12/03/1992, n°90-44174), mais en l'absence d'énonciation par écrit du motif, il est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 12/11/2002, n° 00-45676). Le licenciement verbal ne peut pas être régularisé postérieurement par l'envoi d'une lettre de licenciement (Cass. soc. 09/03/2011, n°09-65441). C'est au salarié qui l'invoque d'établir la réalité du licenciement verbal (Cass. soc. 02/03/2011, n°09-70457).