

Extrait d'acte de naissance

Motifs du licenciement personnel

Mis à jour le 15 décembre 2015 par « direction de l'information légale et administrative »

L'employeur peut rompre le contrat d'un salarié en utilisant la procédure du licenciement pour motif personnel. Ce motif doit être justifié (reposer sur une cause réelle et sérieuse). Toutefois, certains motifs sont interdits par la loi.

Motifs possibles

Le licenciement pour motif personnel est possible :

- pour motif disciplinaire (en cas de faute du salarié),
- ou non disciplinaire (en cas d'insuffisance professionnelle, d'inaptitude physique, de refus d'une modification du contrat de travail...).

L'employeur doit respecter la procédure de licenciement (particuliers), sous peine de sanctions, qui varient en fonction du motif et selon que le salarié est protégé ou non.



Attention : le licenciement pour motif personnel est applicable uniquement au salarié en CDI.

Cause réelle et sérieuse

Le licenciement pour motif personnel doit reposer sur une cause réelle et sérieuse.

La cause réelle et sérieuse est établie si elle respecte les 3 critères suivants :

- elle existe réellement dans les faits,
-

elle est précise et vérifiable,

- elle est suffisamment importante pour justifier la rupture du contrat de travail.

L'absence de cause réelle et sérieuse entraîne des sanctions pour licenciement injustifié (particuliers).

Motifs de licenciement interdits

Certains faits ne peuvent en aucun cas constituer des motifs réels et sérieux de licenciement. Dans ce cas, le licenciement sera considéré comme nul ou sans cause réelle et sérieuse (particuliers).

Motifs issus de la vie professionnelle

Le licenciement ne doit en aucun cas reposer sur l'un des motifs suivants :

- le fait d'avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel (ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés),
- le fait d'avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives, de faits de corruption dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions,
- le fait d'avoir refusé, en raison de son orientation sexuelle, une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité,
- la participation à une grève licite,
- les opinions émises dans le cadre du droit d'expression des salariés,
- les opinions politiques, l'appartenance et les activités syndicales,
- l'exercice d'un droit (par exemple : s'adresser à l'inspecteur du travail ou au conseil de prud'hommes),
- une sanction antérieure de plus de 3 ans.

Motifs issus de la vie personnelle

Le licenciement ne peut pas reposer sur l'un des motifs suivants :

- un motif discriminatoire (l'origine, l'orientation sexuelle, les mœurs, la situation de famille, la nationalité, l'appartenance ethnique ou religieuse...),
- un fait relevant de la vie privée (sauf s'il crée un trouble objectif dans l'entreprise ou qu'il s'accompagne d'un manquement à l'obligation de loyauté vis-à-vis de l'employeur),
- l'état de santé ou le handicap (sauf en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail),
- la grossesse, la maternité, l'adoption.

Contestation du motif

Le salarié souhaitant contester les raisons de son licenciement peut saisir le conseil de prud'hommes (particuliers).

Voir aussi...

- **Conflits du travail dans le secteur privé (particuliers)**

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 : articles L1152-1 à L1152-6 - Motifs de licenciement interdits (harcèlement moral ou sexuel)
- Code du travail : article L1161-1 - Motifs de licenciement interdits (faits de corruption)





**Mairie
de Nargis**

*1, rue de la Mairie
45210 Nargis
02 38 26 03 04 accueil@mairie-nargis.fr*

Source URL: <http://www.mairie-nargis.com/vie-pratique/demarches-administratives/extrait-dacte-de-naissance?publication=F2835>