



Contrairement au licenciement économique, ce licenciement est inhérent à la personne du salarié ; il peut être motivé par le comportement du salarié, l'insuffisance professionnelle, un motif disciplinaire, une absence prolongée, etc. Pour être justifié, le licenciement doit reposer sur un motif réel et sérieux.

Le motif du licenciement :

Un licenciement pour motif personnel n'est pas forcément fondé sur une faute. Il peut être justifié par des retards répétés, des insuffisances professionnelles...

Dans les deux cas, la procédure est identique, avec quelques spécificités pour la procédure disciplinaire.

Dans les deux cas, le point essentiel est que le licenciement est justifié par une cause à la fois :

Réelle, reposant sur des faits objectifs, matériellement vérifiables et non sur une impression ou un jugement subjectif (ainsi, les motifs de perte de confiance ou d'incompatibilité d'humeur sont à proscrire).

Sérieuse, suffisamment grave pour rendre inévitable le licenciement.

Cette notion de gravité ne doit pas se confondre avec la faute grave ou lourde qui sont d'une telle gravité qu'elles rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant le préavis. (voir les conséquences ci-dessous). Il est important de noter qu'en matière de licenciement, les événements doivent s'apprécier au cas par cas, selon leur ampleur, leurs conséquences sur la bonne marche de l'entreprise, les " états de service " du salarié, son ancienneté, etc.

A titre d'exemple, des mots injurieux ou grossiers n'auront pas le même impact s'ils sont prononcés par un ouvrier sur un chantier ou par un cadre lors d'une réunion de direction.