

Accueil RH

Licenciement pour motif personnel : quelles indemnités verser au salarié ?

Publié par Xavier Berjot, avocat chez Sancy-Avocats le 5 oct. 2021 - mis à jour à 11:00



Les motifs de licenciement sont multiples et il est parfois compliqué, pour le dirigeant, de déterminer les sommes qui sont dues au salarié lors de la rupture du contrat de travail, quand celle-ci est à l'initiative de l'employeur.

Les licenciements se divisent en deux grandes catégories : les licenciements pour motif personnel et ceux qui reposent sur un motif économique. La première partie de cet article portera sur les licenciements pour motif personnel.

1. Les licenciements ouvrant droit à l'indemnité de licenciement et de préavis

Le salarié licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur a droit, par principe, à une indemnité de

Ad



Besoin d'engagement ?
Vous avez besoin de recruter les meilleurs talents et de les garder dans la durée ?
J'ose le recrutement augmenté

Besoin de plus d'audace ?
Vous avez besoin de recruter plus rapidement des talents qui vous correspondent ?
J'ose le recrutement augmenté

DÉCOL

licenciement⁽¹⁾.

L'indemnité légale de licenciement ne peut pas être inférieure aux montants suivants :⁽²⁾

- un **quart de mois de salaire par année d'ancienneté** pour les années jusqu'à 10 ans ;
- un **tiers de mois de salaire par année d'ancienneté** pour les années à partir de 10 ans.

Attention : si la convention collective dont relève l'entreprise prévoit un mode de calcul plus favorable, celui-ci doit être appliqué au salarié.

Par ailleurs, le licenciement ouvre droit, pour le salarié, à un préavis déterminé de la manière suivante⁽³⁾ :

Lire aussi : Licenciement économique :

qu'est-ce que le contrat de sécurisation professionnelle ?

- pour une ancienneté inférieure à 6 mois, sa durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;
- pour une ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans, la durée du préavis est d'un mois ;
- pour une ancienneté d'au moins 2 ans, sa durée est de 2 mois.

Ces durées minima ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté plus favorable pour le salarié.

L'**indemnité de licenciement** et le préavis sont applicables à la plupart des motifs de licenciement : insuffisance professionnelle, insuffisance de résultats, inaptitude non-professionnelle, faute simple, absence prolongée ou absences répétées, etc.

Lire aussi : Hors licenciements économiques, quels dispositifs pour sécuriser l'emploi ?

Lire aussi : Enregistrer l'employeur à son insu : licite ou non ?

2. Le licenciement ouvrant droit uniquement à l'indemnité de licenciement

Il existe un cas particulier dans lequel le salarié doit percevoir son indemnité de licenciement mais ne peut pas solliciter une indemnité de préavis : l'inaptitude non-professionnelle.

L'inaptitude peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé (physique ou mentale) du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe⁽⁴⁾.

L'inaptitude est dite " non-professionnelle " lorsqu'elle ne résulte pas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

En présence d'un avis d'inaptitude, l'employeur peut procéder au licenciement du salarié s'il est en mesure de justifier :

- de son impossibilité de lui proposer un emploi compatible avec son état de santé,
- ou du refus par le salarié de l'emploi proposé.

L'employeur peut également licencier le salarié si l'avis d'inaptitude mentionne expressément que tout maintien dans un emploi serait gravement **préjudiciable à sa santé** ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.⁽⁵⁾

Dans tous les cas, pour la Cour de cassation, le salarié déclaré inapte à son emploi en conséquence d'une maladie non-professionnelle ne peut prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'impossibilité physique d'exécuter.⁽⁶⁾

Lire aussi : Inaptitude du salarié : le point sur votre obligation de reclassement

Le licenciement pour **inaptitude non-professionnelle** est la seule hypothèse dans laquelle l'employeur doit verser l'indemnité de licenciement, mais pas l'indemnité de préavis.

Lire aussi : Peut-on encore licencier un salarié pour faute lourde ?

3. Les licenciements privatifs d'indemnité de licenciement et de préavis

Le salarié est privé de son indemnité de licenciement et de son indemnité de préavis en cas de licenciement pour faute grave ou pour faute lourde.

Selon la Cour de cassation, " *la faute grave, qui peut seule justifier une mise à pied conservatoire, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise* "⁽⁷⁾.

A la différence de la faute simple, la faute grave implique que le maintien du contrat de travail pendant le préavis n'est pas possible.

La faute grave ne permet pas au salarié de percevoir l'indemnité de préavis⁽⁸⁾. Par ailleurs, elle ne donne pas droit à l'indemnité de licenciement⁽⁹⁾.

Attention : certaines conventions collectives prévoient exceptionnellement que le licenciement pour faute grave n'est pas privatif d'indemnité de licenciement et/ou de préavis. En ce cas, ces dispositions conventionnelles doivent être respectées par l'employeur.

Enfin, la faute lourde est celle commise par un salarié avec l'intention de **nuire à l'employeur ou à l'entreprise**.⁽¹⁰⁾

Le licenciement pour faute lourde prive également le salarié de son indemnité de licenciement et de préavis.

Le Code du travail prévoyait que l'indemnité de congés payés n'était pas due au salarié en cas de faute lourde mais ses dispositions ont été déclarées contraires à la constitution.⁽¹¹⁾

4. Le licenciement ouvrant droit à une indemnité de licenciement doublée

Le licenciement pour inaptitude professionnelle, c'est-à-dire résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ouvre droit, pour le salarié :

- à une **indemnité compensatrice** pour le préavis non exécuté, d'un montant égal à celui de l'indemnité de préavis qui lui est applicable⁽¹²⁾ ;
- à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement⁽¹³⁾.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif⁽¹⁴⁾.

Le refus du salarié est abusif lorsque l'employeur lui a proposé un poste approprié à ses capacités et comparable à l'emploi précédemment occupé⁽¹⁵⁾.

Pour en savoir plus



Xavier Berjot, avocat associé chez Sancy-Avocats, expert en droit du travail.

- [1] C. trav. art. L. 1234-9
- [2] C. trav. art. R. 1234-2
- [3] C. trav. L. 1234-1
- [4] C. trav. art. L. 1226-2
- [5] C. trav. art. L. 1226-2-1
- [6] Cass. soc. 11-7-2000 n° 98-45.471
- [7] Cass. soc. 27-09-2007 n° 06-43867
- [8] C. trav. art. L. 1234-5
- [9] C. trav. art. L. 1234-1
- [10] Cass. soc. 16-5-1990 n° 88-41.565
- [11] Cons. const. 2-03-2016 n° 2015-523 QPC
- [12] C. trav. art. L.1226-14
- [13] C. trav. art. L. 1226-14
- [14] C. trav. art. L. 1226-14
- [15] Cass. soc. 20-2-2008 n° 06-44.867

EN VERSION PAPIER

EN VERSION NUMÉRIQUE

Ne
rien

[Je m'abonne](#)

line

directement
chez vous

17.20 € / mois

[Je m'abonne](#)

vos

actualités préférées

