

Lorsqu'un employeur met fin au CDI d'un employé, on parle de **licenciement**. Celui-ci peut être **économique, du fait de difficultés actuelles ou futures de l'entreprise, ou personnel, lorsque la cause est directement liée au salarié.**

Intéressons-nous au licenciement pour motif personnel. Celui-ci peut entraîner le paiement de **différentes indemnités** :

- Une **indemnité de congés payés**, obligatoire s'il en reste à l'employé,
- Une **indemnité de licenciement**, calculée à partir de la rémunération et de l'ancienneté,
- Et une **indemnité de préavis**, si l'employeur en dispense l'employé.

Un licenciement pour motif personnel est soit **disciplinaire**, c'est-à-dire lié à une faute, soit **non-disciplinaire**.

Trois types de fautes peuvent entraîner un licenciement disciplinaire :

- La **faute simple** est une erreur ou négligence sérieuse, comme des retards répétés malgré des avertissements.
- La **faute grave**, comme un abandon de poste injustifié, qui rend impossible le maintien du salarié.
- La **faute lourde**, caractérisée par une volonté claire de nuire à l'entreprise, comme lorsqu'un salarié détourne des clients ou détruit une machine.

Les fautes lourdes et graves entraînent un **licenciement immédiat**. Le salarié **perd ses indemnités** de préavis et de licenciement.

Un salarié peut être l'objet d'un licenciement personnel non-disciplinaire, pour des faits liés à sa personne, même s'il n'a pas commis volontairement une faute. Le licenciement peut être lié à :

- Une **inaptitude à l'emploi d'origine physique ou psychique**, du fait d'un accident ou une maladie ;
- Une **insuffisance professionnelle**, soit l'inaptitude à exécuter son travail de façon satisfaisante, par exemple lorsqu'un secrétaire, oublie fréquemment de noter des rendez-vous et ce, malgré plusieurs rappels des attentes de son employeur ;
- **Des résultats insuffisants** au regard d'objectifs quantifiables, atteignables et fixés au préalable, par exemple, lorsqu'un commercial n'atteint pas ses objectifs de vente.

L'employeur souhaitant licencier un employé doit le convoquer à un **entretien préalable** lors duquel il doit indiquer le motif du licenciement envisagé et recueillir les explications du salarié. S'il persiste dans sa volonté de licencier le salarié, l'employeur notifie le licenciement au minimum deux jours ouvrables après l'entretien.

La procédure comme le motif de licenciement peuvent être contestés par le salarié lors d'une négociation à l'amiable, ou devant le conseil de prud'hommes.

Selon sa décision, le licenciement peut être notamment considéré comme :

- justifié, le salarié se voit alors refuser sa demande d'indemnité ;
- Ou injustifié, si le motif est non-valable, et/ou irrégulier, en cas de violation de la procédure. Le salarié perçoit alors une indemnité.

En résumé :

- Un licenciement doit être justifié et peut entraîner le paiement d'indemnités,
- Un licenciement pour motif personnel peut être justifié par une faute du salarié ou par des erreurs involontaires ou son incapacité à travailler,
- Un motif de licenciement peut être contesté et entraîner l'indemnisation du salarié.