

Avant de commencer vos travaux, il est recommandé de demander un certificat d'urbanisme. Selon l'importance des travaux que vous prévoyez, il vous faudra déposer un permis (permis de construire, d'aménager...) ou une déclaration préalable.

Les règles relatives à l'urbanisme et ses autorisations inhérentes permettent de vérifier la conformité de vos travaux par rapport aux règles d'urbanisme.

Pour déposer en direct votre PC (Permis de Construire), votre DP (Déclaration Préalable) ou votre AT (Autorisation de Travaux), merci d'utiliser la plateforme Geosphere :

<https://paysdelor.geosphere.fr/guichet-unique/Login/Particulier>

Fiches pratiques de service-public.fr

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

Lorsque l'employeur licencie un salarié en CDI, il doit pouvoir justifier du motif qui l'a conduit à licencier le salarié.

Lorsque le motif est **lié à la personne** du salarié, le motif du licenciement est dit. Nous faisons un point sur la réglementation.

Quelles sont les causes pouvant justifier un licenciement pour motif personnel ?

Lorsque l'employeur licencie un salarié, le motif de licenciement doit être justifié par une **cause réelle et sérieuse**.

La cause réelle et sérieuse du motif de licenciement est établie si elle respecte l'**ensemble des critères suivants** :

Elle repose sur des **faits réels** (absence du salarié de son entreprise sans justification valable, par exemple).

Elle est **précise, concrète et vérifiable** (par exemple, absence du salarié de son entreprise sans justification pendant plusieurs jours).

Elle est **suffisamment importante** pour justifier la rupture du contrat de travail (perturbation du fonctionnement de l'entreprise, sujet au remplacement du salarié absent, par exemple).

À noter

En l'absence de cause réelle et sérieuse, le motif du licenciement peut être qualifié de **licenciement abusif** par le conseil de prud'hommes.

Le licenciement pour motif est un licenciement dont le **motif** repose sur **la personne du salarié**.

Le motif personnel est reconnu, notamment, dans les cas suivants :

Faute du salarié

Insuffisance professionnelle

Maladie (lorsque l'absence du salarié perturbe le fonctionnement de l'entreprise)

Inaptitude déclarée par le médecin du travail

Salarié auteur de harcèlement dans l'entreprise.

Vidéo – Faut-il obligatoirement 3 avertissements avant d'être licencié ?

Existe-t-il des motifs de licenciement interdits ?

Certains motifs de licenciement, tels que la **discrimination** ou le **principe d'égalité**, sont interdits par la loi. Si l'employeur licencie le salarié, le juge pourra prononcer la nullité du licenciement.

Les cas de nullité prévus par la loi sont notamment les licenciements prononcés dans l'**une des situations suivantes** :

En raison d'une discrimination

En violation d'une liberté fondamentale (liberté d'expression, liberté syndicale, liberté religieuse, droit de retrait du salarié)

En lien avec l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur

En cas de refus par le salarié d'une mutation géographique dans un pays incriminant l'homosexualité en raison de son orientation sexuelle

Pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont le salarié aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions

À l'encontre d'un salarié lanceur d'alerte

En raison d'une action en justice en matière de discrimination

En raison d'une action en justice en matière d'égalité hommes-femmes

À l'encontre de victimes ou de témoins de faits de harcèlement moral ou sexuel (sauf mauvaise foi du salarié)

Sans respecter la protection liée à la maternité ou à la paternité

Sans respecter la protection liée à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle

Sans respecter la protection accordée à certains salariés (membre du CSE par exemple)

En méconnaissance de l'exercice du droit de grève

Contre un salarié ayant témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie dans les établissements ou services sociaux et médico-sociaux (ou relaté de tels agissements)

Sans respecter la protection liée au décès de l'enfant de moins de 25 ans

Sans respecter la protection liée au décès d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans.

Comment le salarié est-il informé du motif du licenciement ?

Le motif de licenciement est évoqué lors de la procédure de licenciement.

Lorsque l'employeur licencie le salarié, il lui notifie le licenciement par lettre RAR. L'employeur indique dans cette lettre le motif du licenciement.

Le salarié peut-il demander des précisions sur le motif du licenciement ?

Dans les **15 jours** qui suivent la notification du licenciement, le motif énoncé dans la lettre peut être précisé à l'initiative de l'employeur ou sur demande du salarié.

Le salarié doit faire sa demande par lettre recommandée avec AR ou remise contre récépissé.

L'employeur a un délai de **15 jours** après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il doit communiquer ces précisions au salarié par lettre RAR ou remise contre récépissé.

Le salarié peut-il contester le motif du licenciement ?

Oui, le salarié peut contester le motif du licenciement.

Le point de départ du délai de contestation différent selon que le salarié a demandé des précisions sur le motif de licenciement ou non :

Le salarié a **1 an** pour contester le motif de licenciement. Le point de départ de ce délai débute à la notification du licenciement.

Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes. Celui-ci peut condamner l'employeur à des sanctions pour licenciement injustifié ou annuler le licenciement.

Le salarié a **1 an** pour contester le motif de licenciement. Si l'employeur répond au salarié, le point de départ de ce délai débute à partir de la **seconde** lettre envoyée par l'employeur qui précise les motifs de licenciement.

Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes. Celui-ci peut condamner l'employeur à des sanctions pour licenciement injustifié ou annuler le licenciement.

Licenciement d'un salarié du secteur privé pour motif personnel

Déroulement

Motifs du licenciement

Procédure de licenciement

Préavis de licenciement d'un salarié

Licenciement nul, injustifié ou irrégulier

Indemnités

Indemnité de licenciement du salarié en CDI

Indemnité compensatrice de préavis (licenciement, démission...)

Indemnité compensatrice de congés payés

Protections spécifiques

Licenciement pour maladie

Représentants du personnel

Femme enceinte ou en congé maternité

Questions – Réponses

- Licenciement pour faute simple, grave ou lourde : quelles conséquences pour le salarié ?
- Qu'est-ce qu'un abandon de poste par un salarié dans le secteur privé ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Conflits du travail dans le secteur privé
- Licenciement pour motif personnel nul, sans cause réelle et sérieuse ou irrégulier

Textes de référence

- 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 : article R1232-13
Demande de précisions sur le motif du licenciement

Plus d'infos



Services techniques: Urbanisme

Adresse : Hôtel de Ville

16, Boulevard du Maréchal Joffre
BP 106 34250 Palavas-Les-Flots

Horaires : Reception du public en mairie : lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8h30 à 12h ; mercredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h

[Site ville](#)

[Site tourisme](#)

[Téléphone 04 67 07 73 12](#)

[mail](#)



**Ville de
Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00