

Licenciement pour motif personnel

Qu'est-ce qu'un motif réel et sérieux ?

En quelles occasions survient le licenciement pour motif personnel ?

Qu'en est-il de l'insuffisance professionnelle ?

Quelle est la différence avec l'inadaptation ?

Et quant à la perte de confiance ?

Quelle différence avec la mésestimation ?

La maladie est-elle un motif de licenciement ?

L'inaptitude physique est-elle une cause de licenciement ?

Le licenciement pour motif personnel est un licenciement pour une cause tenant au salarié. Il n'est pas forcément lié à une faute.

Au moment du licenciement, l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs dans la lettre de licenciement (art. L. 122-14-2). La rupture du contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur doit être fondée sur un motif réel et sérieux (art. L. 122-14-3 et 4).

Qu'est-ce qu'un motif réel et sérieux ?

En l'absence d'énonciation des motifs, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. Le motif réel est une cause qui implique un fait concret, susceptible d'être prouvé, tenant à la personne du salarié, son aptitude au travail ou à l'organisation de l'entreprise. Le motif doit être exact et objectif.

Par motif sérieux, on entend une cause présentant un certain degré de gravité troublant la relation de travail ou qui rend impossible sans dommage pour l'entreprise, la continuation du travail et qui rend nécessaire le licenciement.

En cas de contestation, c'est au juge de contrôler le caractère réel et sérieux du motif invoqué (art. L. 122-14-3).

En quelles occasions survient le licenciement pour motif personnel ?

Il peut survenir principalement pour : l'insuffisance professionnelle, le manque de résultats, le manque de qualité de travail, le conflit d'intérêt,

manque de résultats, la mauvaise qualité de travail, la maladie, l'incapacité physique.

Qu'en est-il de l'insuffisance professionnelle ?

L'insuffisance résulte, de la part de la personne incriminée, d'une profonde difficulté ou d'une mauvaise exécution du travail qui lui est confié : manque de compétence, d'autorité... Cette insuffisance doit être établie par l'employeur. L'insuffisance doit être permanente, et non un état passager comme par exemple la mise en place d'un nouveau logiciel, l'employeur n'ayant pas satisfait à l'obligation d'adapter le salarié à l'évolution de son emploi.

L'insuffisance de résultats, si elle est imputable au salarié en cas d'objectifs fixés d'un commun accord avec l'employeur, peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Par contre, lorsque les objectifs sont fixés par le seul employeur, leur non-réalisation ne constitue pas un motif de licenciement.

Quelle est la différence avec l'inadaptation ?

L'inadaptation est le fait pour le salarié de ne plus pouvoir exécuter ce qui est prévu dans son contrat du fait de l'intervention d'éléments extérieurs. Une réorganisation de l'entreprise, par exemple, dans laquelle le salarié ne retrouve plus ses repères, et qui conduit à son licenciement pour motif économique.

Et quant à la perte de confiance ?

Elle n'est pas en soi un motif de licenciement pour cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 09/03/99). Ce dernier doit être fondé sur des éléments objectifs. Il s'agit de faits reprochés au salarié : actes de concurrence, dénigrement de l'entreprise ou de sa direction (le droit d'expression, par contre, permet de formuler certaines critiques : il est garanti par les articles L. 461-1 et suivants), négligences dans l'exercice de ses fonctions, fautes professionnelles, vols.

Quelle différence avec la mésentente ?

La mésentente est un désaccord entre un salarié et son employeur : relations devenant difficiles, différends, climat aggravé par une incompatibilité d'humeur.

A la base, ce n'est pas un motif réel et sérieux de licenciement, mais si le bon fonctionnement de l'entreprise est atteint par une attitude d'opposition et de déloyauté, il y a alors faute disciplinaire. Encore faut-il que le climat de discorde ne soit pas le fait de l'employeur ayant privé le salarié de moyens.

La maladie est-elle un motif de licenciement ?

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap (art. L. 122-45). La maladie n'est donc pas, en principe, une cause de licenciement. Mais si l'entreprise est obligée de pourvoir au remplacement définitif du salarié du fait de son ou ses absences répétées en cours, perturbant son fonctionnement, causant un préjudice grave comme par exemple l'absence de la seule secrétaire d'une petite entreprise, alors il y a cause réelle et sérieuse de licenciement. En cas de faute commise avant la maladie, cette dernière ne peut empêcher le licenciement ; de même pour un événement lié à l'arrêt de travail : déclaration frauduleuse, non justification de l'absence, non reprise du travail à la date prévue.

L'inaptitude physique est-elle une cause de licenciement ?

Il s'agit de l'incapacité du salarié à assumer les tâches correspondant à son contrat de travail, incapacité établie lors de la visite de reprise par le médecin du travail.

Si le salarié est inapte à exercer toute activité dans l'entreprise, il y a licenciement. Par contre, le médecin du travail peut aussi demander le reclassement ou l'aménagement de poste, s'il ne s'agit que d'une inaptitude partielle ou temporaire.

Avant tout licenciement, l'employeur est, en effet, tenu de rechercher à reclasser le salarié dans un emploi compatible avec ses capacités. Le reclassement doit s'étendre à l'ensemble des activités de l'entreprise ou du groupe (Cass. soc. 19/05/98).

Le refus par le salarié du poste de reclassement s'il s'agit d'une modification du contrat de travail, revient à un licenciement (Cass. soc. 21/10/97). La décision de reclasser ou licencier doit être prise dans le mois qui suit la visite constatant l'inaptitude, sinon l'employeur doit à nouveau verser le salaire correspondant à l'emploi que le salarié occupait avant la suspension de son contrat de travail (art. L. 122-24-4). Enfin, le refus répété et délibéré du salarié de se soumettre à l'examen du médecin du travail peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.