



Auteur : Didier Reuter
www.bookiner.com

Usage libre de droits (non marchand) avec mention «Bookiner.com»

RESSOURCES HUMAINES

Le licenciement pour motif personnel

Sommaire

- . Une cause réelle et sérieuse
- . Le déclenchement de la procédure
- . L'entretien préalable
- . La notification du licenciement
- . Les indemnités

LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

UNE CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE

Par principe, tout licenciement doit avoir un motif réel et sérieux reposant sur des éléments vérifiables. Lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour motif personnel les raisons doivent être admissibles par les juges. Il n'existe pourtant pas de définition légale de la cause réelle et sérieuse sachant qu'en cas de contestation, c'est la jurisprudence qui permet d'établir quels types de faits objectifs, exacts et réels peuvent justifier un licenciement. Celle-ci fixe parallèlement les limites en matière de définition de «faute grave» rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Sous le vocable de «faute lourde», il s'agit de considérer une véritable intention de nuire à l'entreprise faisant alors perdre au salarié ses droits à l'indemnité de congés payés mais aussi ceux attachés à l'indemnité légale comme à l'indemnité compensatrice de préavis.

. Raisons admissibles pour un licenciement pour motif personnel

- . Vol, détournement de documents confidentiels
- . Manque de loyauté
- . Critique ouverte de l'entreprise
- . Altercation violente avec l'employeur
- . Abandon de poste
- . Actes de violence ou d'indiscipline
- . Absences répétées et injustifiées d'un salarié de nature à perturber le fonctionnement de l'entreprise
- . Insuffisance professionnelle et/ou défaut de résultat s'appuyant sur des objectifs et/ou éléments précis
- . Inaptitude au travail et/ou à de nouvelles fonctions après avoir bénéficié d'une formation et d'un temps d'adaptation nécessaire
- . Perte de confiance à l'encontre du salarié en cas de comportement dommageable pour l'entreprise
- . Refus d'accepter une mutation justifiée par l'intérêt du service ou la proposition d'un nouveau poste sans changement de qualification
- . Refus d'accepter une modification du contrat de travail portant uniquement sur le lieu de travail et les horaires

. Raisons non admissibles

- . Licenciement lié au sexe, à l'origine, aux mœurs, à la situation de famille, aux convictions religieuses
- . Exercice normal du droit de grève
- . Avoir subi ou refusé de subir un harcèlement sexuel et/ou moral
- . Changement unilatéral de la part de l'employeur des conditions du contrat de travail
- . Arrêt de travail dû à un accident du travail ou à une maladie professionnelle
- . Femme enceinte ou en congé maternité
- . Incidents relationnels sans gravité pour le bon fonctionnement de l'entreprise
- . Tentative d'éviction du salarié pour incompatibilité d'humeur sans effet sur la qualité du travail effectué

LE REFUS DE MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Est opposable par le salarié le refus d'une modification de son contrat de travail dès lors que cela concerne la rémunération, la fonction exercée et la durée du travail tels que mentionnées dans le contrat de travail initial, ainsi que tous les éléments considérés comme substantiels par les parties. Est à l'inverse considéré comme injustifié, par conséquent peut être défini comme un motif légitime de licenciement, le refus d'accepter une modification du lieu de travail et/ou des horaires dans un cadre de nécessité pour l'entreprise.

LE DÉCLENCHEMENT DE LA PROCÉDURE

L'employeur qui envisage de licencier un salarié pour motif personnel doit obligatoirement le convoquer à un entretien préalable, avant toute autre décision, par l'envoi d'une lettre recommandée ou par une lettre remise en main propre contre décharge. L'objet de la convocation doit être explicite en précisant la date, l'heure et le lieu de l'entretien, tout en indiquant que ce dernier peut se faire assister par un conseiller de son choix. Dans les petites entreprises ne disposant pas de représentants du personnel, le délai entre la remise de la lettre et l'entretien est d'au moins 5 jours ouvrables. En cas de faute lourde, la lettre de convocation doit intervenir au plus tard dans les 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance. Au-delà, la faute ne plus être invoquée.

CONSÉQUENCES D'UN LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE

Lorsque le salarié licencié a moins de 2 ans d'ancienneté ou si l'entreprise compte moins de 10 salariés, la réintégration n'étant pas possible il est alors versé une indemnisation calculée en fonction du préjudice subi. Si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de 10 sal., le juge peut proposer sa réintégration avec, en cas de refus de l'employeur, le versement d'une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire (art. L.122-14-4). Dans les 2 cas, l'employeur doit rembourser à l'Assedic les indemnités de chômage payées entre le jour du licenciement injustifié et le jour du jugement, dans la limite de 6 mois.

L'ENTRETIEN PRÉALABLE

L'entretien préalable sert à informer le salarié des motifs réels et sérieux du licenciement envisagé. La présence du salarié n'est pas obligatoire faisant que si ce dernier refuse de répondre à la convocation, l'employeur ne peut pas le sanctionner (Cassation sociale du 9 juillet 1992 n° 2876D). Néanmoins, l'absence du salarié ne rend pas la procédure irrégulière et ne peut priver l'employeur de notifier ensuite légalement le licenciement (Cass. soc. du 23 juillet 1980 BC V N°695). Durant l'entretien, le salarié doit pouvoir s'exprimer librement et ses propos ne peuvent pas lui être reprochés et/ou constituer une cause supplémentaire justifiant le licenciement. De manière courante, les personnes pouvant être présentes durant l'entretien sont : l'employeur ou son représentant légal au sein de l'entreprise, le salarié et la personne qui l'assiste éventuellement (représentant du personnel dans l'entreprise ou, à défaut, un conseiller extérieur inscrit sur une liste départementale).

LA NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

Toute notification s'effectue par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (art. L.122-14-1 du Code du travail) afin de constituer une preuve certaine de la date du licenciement. La loi exige que la lettre soit expédiée au minimum un jour franc après l'entretien et au plus tard 1 mois après, au risque alors que la notification soit dépourvue de cause réelle et sérieuse. Celle-ci doit être précise dans ses motifs et fixer la date de la rupture du contrat ainsi que le point de départ du préavis. En matière de préavis celui-ci doit être respecté, sauf en cas de faute lourde ou grave, et/ou de dispense de la part de l'employeur qui verse alors une indemnité compensatrice de préavis.

LES INDEMNITÉS

L'employeur doit verser 2 types d'indemnités pour tous les salariés ayant un CDI avec au moins 2 ans d'ancienneté, sauf en cas de faute grave ou lourde. Le salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté n'a pas droit à l'indemnité de licenciement, sauf convention collective ou disposition contractuelle contraire :

1. Versement d'une indemnité minimale égale à 1/10 du salaire brut mensuel (la moitié de celle versée à l'occasion d'un licenciement économique). Pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté, il faut ajouter 1/15 de ce salaire par année effectuée au-delà de ces 10 ans. Le montant de l'indemnité inclut la période de préavis.
2. Versement d'une indemnité compensatrice de congés payés calculée en fonction des congés acquis et non pris au cours de la période de référence comprise généralement entre le 1er juin et le 31 mai.
En plus de ces indemnités, il est possible de percevoir une indemnité compensatrice de préavis, dès lors que l'employeur est d'accord pour que le salarié parte rapidement, calculée sur la base de la rémunération que le salarié aurait dû normalement percevoir durant cette période. Enfin, si le contrat de travail le prévoit une indemnité compensatrice de non-concurrence doit être également versée, sauf si l'employeur renonce à cette clause.