Image not found or type unknown

LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL PEUT ALLER AU-DELA DE LA FAUTE .

publié le **23/02/2011**, vu **4498 fois**, Auteur : Maître HADDAD Sabine

Hors cas de période d'essai, tout employeur qui souhaiterait rompre un contrat de travail à durée indéterminée pour motif personnel doit respecter la procédure de licenciement visée dans le code du travail. La personne du salarié, peut constituer le motif objectif de son licenciement, indépendamment de son ancienneté, justifiant d'un licenciement pour « cause réelle et sérieuse. Une certaine gravité de l'acte causant préjudice à l'employeur sera prise en compte et appréciée souverainement en cas de contestation par le conseil de prud'hommes. Cependant, une faute ne sera pas forcément le seul motif de licenciement inhérent à la personne du salariée. Sous peine de nullité, aucun licenciement ne pourra être fondé sur un motif lié à la vie privée du salarié ou discriminatoire (sexe, religion, opinions politiques et syndicales, appartenance à une race ou une ethnie…) ou en violation d'un droit du salarié (droit de grève, droit de saisir la justice). Dans cet article, je n'aborderai pas la procédure, mais présenterai le type de motifs suffisamment importants pour permettre la rupture de la relation contractuelle de travail.

Hors cas de période d'essai, tout employeur qui souhaiterait rompre un contrat de travail à durée indéterminée pour motif personnel doit respecter la procédure de licenciement visée dans le code du travail.

La personne du salarié, peut constituer le motif objectif de son licenciement, indépendamment de son ancienneté, justifiant d'un licenciement pour « cause réelle et sérieuse.

Une certaine gravité de l'acte causant préjudice à l'employeur sera prise en compte et appréciée souverainement en cas de contestation par le conseil de prud'hommes.

Cependant, une faute ne sera pas forcément le seul motif de licenciement inhérent à la personne du salariée.

Sous peine de nullité, aucun licenciement ne pourra être fondé sur un motif lié à la vie privée du salarié ou discriminatoire (sexe, religion, opinions politiques et syndicales, appartenance à une race ou une ethnie…) ou en violation d'un droit du salarié (droit de grève, droit de saisir la justice).

Dans cet article, je n'aborderai pas la procédure, mais présenterai le type de motifs suffisamment importants pour permettre la rupture de la relation contractuelle de travail.

I- Rappel du type de fautes susceptibles d'être sanctionnées

A) L'appréciation de la faute dans son degré de gravité

1°- Hors cadre du licenciement : La faute « légère »

Permet de donner une sanction (blâme, avertissement) Ce type de faute ne peut constituer un motif réel et sérieux de licenciement.

Ex retards très occasionnels.

2°- Incluse dans le cadre du licenciement : La faute réelle et sérieuse , grave ou lourde

a) Le motif réel et sérieux

Justifie un licenciement, avec versement des indemnités de ruptures dues au salarié

-une cause **établie**, objective et exacte (donc vérifiable) ;

-une cause **sérieuse** résulte d'une impossibilité de continuer le contrat de travail.

Il suppose le maintien des indemnités de congés payés, de préavis, de licenciement,

b) La faute « grave »

Constitue une violation grave des clauses du contrat qui empêche de maintenir le salarié dans l'entreprise pendant l'exécution du préavis.

Exemples:

abandon de poste, c'est la situation du salarié qui, de sa propre initiative et sans

autorisation, cesse d'exercer ses fonctions ou refuse de rejoindre l'affectation qui lui a été attribuée par l'employeur, ivresse sur lieu de travail, travailler ailleurs durant una rrêt maladie...

Conséquence: le salarié est privé de son indemnité compensatrice de préavis ET de licenciement.

c) La faute « lourde »

suppose une intention de nuire de la part du salarié. Une volonté.

ex vol suivi d'un dépôt de plainte avec constitution de partie civile avéré.

cette faute entraîne la suppression de toutes les indemnités, y compris celle compensant les congés payés.

Elle peut donner lieu à une demande de dommages-intérêts de la part de l'employeur.

B) L'appréciation de la faute par son caractère disciplinaire ou non disciplinaire

1°- Le licenciement pour faute disciplinaire

Exemples:

- une violation des règles du travail de l'entreprise

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

- une violation professionnelle, par une inexécution fautive ou une exécution défectueuse du travail.(irrecpect, insoumission, injures,

Rappelons que la faute légère, peut être sanctionnée sur le plan disciplinaire.

Les fautes grave et lourdes peuvent entraîner des sanctions disciplinaires (ex mise à pied conservatoire)

2°- Le licenciement non disciplinaire

Il n’est pas lié à une faute du salarié en tant que telle, mais peut constituer un motif réel et sérieux.

exemples:

- des absences répétées ayant entraîné une désorganisation au sein de l'entreprise, (sous respect des conditions imposées par le code du travail en cas de maladie),

- une perte de confiance caractérisée par des faits graves et précis.

- une insuffisance professionnelle due au manque de compétences, ou d’atteinte d’objectif de résultats fixés,

- une mésentente objective entre salariés ou entre employeur et salarié qui crée un préjudice au bon fonctionnement de l’entreprise.

II- Le pouvoir souverain du conseil de prud’hommes dans l'appréciation de la faute

Le licenciement pour faute ne peut être prononcé si les mêmes faits ont déjà été sanctionnés.

Un licenciement éventuel pour faute, devra donc intervenir rapidement après la découverte des faits par l’employeur.

Ce dernier ne peut sanctionner une faute qui a eu lieu plus de deux mois auparavant.

L’existence et le degré de gravité de la faute devra être établi par l’employeur.

Les conseils de prud'hommes apprécieront au cas par cas.

Si un doute subsiste, il doit profiter au salarié.

En cas de condamnation, le conseil de prud'hommes pourra :

- ORDONNER la réintégration du salarié (mais ni l’employeur ni le salarié ne sont tenus d’accepter cette décision), à défaut de quoi, il sera condamné à verser une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- CONDAMNER au paiement de dommages et intérêts pour licenciement

s**ans cause réelle et sérieuse,** (ex absence ,insuffisance, fausseté des motifs allégués...).En cas d'ancienneté de plus de 2 ans ou dans les entreprises d''au moins 11 salariés, l'indemnité ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

abusif: Dans les entreprise de moins de 11 salariés ou lorsque le salarié avait moins de deux ans d'ancienneté au moment de la notification de la rupture, le montant de la réparation est souverainement fixé par le juge.

irrégulier (violation de la procédure de licenciement). Dans ce cas, l'indemnité est fixée en fonction du préjudice causé. Pour les salariés licenciés dans une entreprise comptant au moins 11 salariés et ayant deux ans d'ancienneté, cette indemnité ne peut excéder un mois et ne se cumule pas avec l'indemnité éventuellement accordée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

nul lorsqu' qu'un texte prévoit spécialement une sanction ou encore, lorsqu'une liberté fondamentale ait été méconnue.

- ORDONNER le remboursement par l'employeur au Pôle emploi de tout ou partie des allocations de chômage perçues par le salarié.(pas dans le cadre du licenciement d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de 11 salariés)

Demeurant à votre disposition pour toutes précisions.

Maître HADDAD Sabine

Avocate au barreau de Paris

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés