Image not found or type unknown

Licenciement pour motif personnel

publié le **15/09/2016**, vu **2886 fois**, Auteur : Murielle Cahen

Qu’est ce qui justifie un licenciement pour faute grave et un licenciement pour inaptitude ?

Le licenciement est une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, à l'inverse de la démission et de la rupture conventionnelle. Il peut aussi bien concerner un CDI qu'un CDD. Il peut aussi bien concerner un CDI qu'un CDD.

L'employeur ne peut décider de mettre un terme au contrat de travail qui le lie à un salarié sans justification, sous peine de s'exposer à un contentieux prud'homal. Selon le motif de licenciement invoqué, la procédure suivie et les conséquences sur le salarié seront différentes.

Le motif du licenciement doit être fondée à la fois sur une cause réelle, c’est-à-dire que les faits doivent être exacts et vérifiables, mais aussi sérieuse : les faits doivent être suffisamment graves pour que le licenciement soit inévitable.

Un licenciement peut être pour motif économique ou personnel.

Est considéré comme économique, le licenciement effectué par un employeur, pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié (loi du 18 janvier 2005). Un employeur peut aussi invoquer un motif relatif à la personnalité du salarié pour procéder à son licenciement. En cas de litige, le salarié peut tout à fait faire valoir ses droits auprès du conseil des prud'hommes.

Le licenciement pour motif personnel peut être pour faute ou hors faute.

Le licenciement d’un salarié pour motif personnel peut être de nature disciplinaire s’il sanctionne une faute. Dans ce cas, le salarié a commis une faute suffisamment sérieuse pour exclure son maintien dans l’entreprise.

Le licenciement hors faute est également possible. C’est un licenciement non disciplinaire.

On distingue le licenciement pour inaptitude (insuffisance de résultats, mésentente salarié/employeur..), du licenciement pour maladie, pour accident du travail, et pour insuffisance professionnelle.

Parmi les types de licenciement pour motif personnel, il s’agira d’étudier le licenciement pour faute grave (I) et le licenciement pour inaptitude (II).

I. Le licenciement pour faute grave

A. La spécificité de la faute grave

Le licenciement pour faute grave est un licenciement pour motif personnel, il n'est pas motivé par des raisons économiques, même si ce qui est reproché au salarié a des conséquences pour l'entreprise.

Comme tous les licenciements, un licenciement pour faute grave doit reposer sur une cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire être motivé par des faits objectifs et sérieux, vérifiables, et non par une impression ou un jugement subjectif.

Si un licenciement est justifié, ce n'est pas suffisant pour justifier un licenciement pour faute grave. Ce qui est reproché au salarié doit justifier un licenciement pour faute et non pour un autre motif

La faute doit être « grave ». Or aucune définition n'est donnée par la loi à la faute grave. Ainsi, la Cour de cassation indique que : « la faute grave est caractérisée par un comportement rendant impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise pendant la durée du préavis ».

Depuis 2007, faisant évoluer sa formulation, la Cour de cassation a aussi ajouté : « la faute grave, qui peut seule justifier une mise à pied conservatoire, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise » (Cour de cassation, 27 septembre 2007, N° : 06-43867). La faute grave correspond à un fait, ou à un ensemble de faits, imputable au salarié, constituant une violation des obligations résultant de son emploi, dont l'importance est telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise dès la découverte de la faute.

B. Conséquences du licenciement pour faute grave

Les conséquences du licenciement pour faute grave sont particulières : mise à pieds conservatoire, absence de préavis, absence d'indemnité de licenciement (sauf disposition particulière de la Convention Collective).

Le contexte est de plus en plus pris en compte par la Cour de cassation pour qualifier la faute grave. Ainsi, peuvent être pris en compte les circonstances des faits, leur gravité pour l'entreprise en terme de dysfonctionnement, de coût, ou de réputation, mais aussi les fonctions du salarié, son ancienneté, le fait qu'il ait été irréprochable jusque- là, ou encore la répétition de la même faute.

En outre, le fait que le salarié exerce un droit ou une liberté ne peut normalement pas être constitutif d'une faute. Mais l'abus, ou le non-respect d'une restriction justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché (conformément aux prescriptions de l'article L. 1121-1 du Code du travail) pourra justifier un licenciement pour faute grave.

Lorsqu'un employeur envisage un licenciement pour faute grave, il doit lancer la procédure dans l'urgence. Puisque par définition, la faute grave rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, une mise à pied conservatoire et la procédure de licenciement doivent intervenir très rapidement à partir du moment où l'employeur a connaissance des faits fautifs caractérisant la faute grave.

II. Le licenciement pour inaptitude

A. Définition

L'inaptitude médicale peut conduire au licenciement pour inaptitude.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Un accident ou la maladie peut avoir des conséquences sur la capacité physique ou mentale du salarié à continuer d'exercer, ou à reprendre, son emploi. C'est pourquoi, le médecin du travail, et lui seul, considérant l'emploi actuel du salarié dans son entreprise, peut prononcer l'inaptitude du salarié.

L'article L 1133-3 du code du travail précise, en effet, que « les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées ».

L'inaptitude médicale est une incapacité, physique ou mentale, à tenir son poste de travail. L'inaptitude peut être partielle ou totale, avoir une cause professionnelle ou non professionnelle, avoir pour cause la maladie ou l'accident.

Si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit normalement le reclasser. Cependant, le reclassement du salarié peut s'avérer impossible, ou le salarié peut refuser son reclassement. Par ailleurs, l a loi du 17 août 2015 a prévu que les salariés dont l'inaptitude à une origine professionnelle, peuvent être licenciés pour inaptitude sans recherche de reclassement à la condition que le médecin du travail se positionne expressément contre le maintien du salarié dans l'entreprise, au nom de sa santé.

Lorsque le reclassement est impossible, la rupture du contrat de travail va concerner aussi bien les salariés en CDD (rupture pour inaptitude), que ceux en CDI (licenciement).

Le constat d'inaptitude du salarié ne doit pas, non plus, être confondu avec un avis médical quel qu'il soit, même émanant d'une commission médicale, laquelle ne remplace pas la décision du médecin du travail qui seule peut entraîner un licenciement pour inaptitude, si le reclassement n'est pas possible (Cour de cassation, chambre sociale, 21 mai 2002).

B. Procédure

Le constat d'inaptitude d'un salarié par le médecin du travail est un préalable obligatoire à un licenciement pour inaptitude. Il donne lieu à un avis d'inaptitude. L'inaptitude d'un salarié peut être constatée par le médecin du travail après qu'il ait réalisé une étude du poste de ce salarié, ainsi que celle des conditions de travail dans l'entreprise. Le médecin du travail doit effectuer deux examens médicaux à deux semaines d'intervalle. Les examens par le médecin du travail seront complétés, si nécessaire, par des examens complémentaires.

En cas de difficulté ou de désaccord avec le médecin du travail, l'employeur et le salarié peuvent exercer un recours auprès de l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

Une obligation de recherche de reclassement est prévue lorsqu'une inaptitude est prononcée. Une seule exception est prévue à cette obligation. Cette obligation ne connait qu'une exception : « l'employeur peut également rompre le contrat de travail si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que « tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé » (art. L 1226-12 al. 2 du code du travail). Cette exception n'est applicable que pour les salariés dont l'inaptitude a une origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle).

Sources

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N480

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

http://www.journaldunet.com/management/pratique/licenciement/5035/les-motifs-de-licenciement.html

http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/589-licenciement-pour-faute-procedure#licenciements-pour-faute

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés