



Licenciement d'une personne en CDI

Par **gagnantgagnant**, le **14/08/2009** à **12:35**

Bonjour,

Je représente un micro entreprise.

J'ai employé une assistante en avril 2009 en CDI, après une période d'essai d'un mois, or son comportement a changé depuis, il s'avère que pour incompatibilité d'humeur je souhaite la licencier. Comment puis je procéder ???

Merci pour votre réponse.

Gagnantgagnant

Par **lexconsulting**, le **14/08/2009** à **18:32**

Bonjour,

Le licenciement pour "incompatibilité d'humeur" n'est plus un motif valable de licenciement depuis plusieurs années.

Le licenciement doit avoir une cause réelle et sérieuse. La jurisprudence considère que l'incompatibilité d'humeur n'est pas une cause réelle et sérieuse.

Pour qu'un licenciement soit valable, il doit avoir, en effet, une cause réelle et sérieuse. La Cour de cassation le 1er avril 2003, précise que si le licenciement est prononcé pour incompatibilité d'humeur, l'employeur doit impérativement apporter les preuves que la mésentente était imputable à la salariée. A défaut le licenciement est requalifié sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce vous aviez la possibilité de prolonger la période d'essai ce qui n'a pas été fait.

Si vous vous engagez sur ce terrain, il vous faudra démontrer également que le comportement de votre assistante est nuisible au fonctionnement de l'entreprise.

De plus vous avez très peu de recul pour une embauche effectuée en avril 2009.

Si son comportement représente un trouble pour l'entreprise, vous pouvez notifier à votre assistante un avertissement en lui précisant qu'elle doit changer d'attitude.

Si des faits nouveaux apparaissent démontrant qu'elle n'a pas tenu compte de

l'avertissement, vous pourrez dès lors soit prononcer un second avertissement soit aller plus loin dans l'échelle des sanctions en engageant une procédure de licenciement pour cause réelle et sérieuse, voire faute grave, selon la gravité des faits reprochés.

A noter qu'il existe également depuis quelques mois, la possibilité de mettre en place une procédure de licenciement conventionnel qui permet de mettre fin au contrat de travail par une mesure de licenciement acceptée par les deux parties.

Si vous souhaitez être épaulé dans vos démarches (avertissement, mise en place d'une procédure de licenciement adaptée), nous pouvons vous apporter une solution. Dans ce cas nous vous invitons à nous contacter par le biais de nos coordonnées figurant sur notre blog.

Bien Cordialement

Lex Consulting

Par **gagnantgagnant**, le **14/08/2009 à 18:35**

Merci pour votre réponse, dommage que la fin de votre message ait disparu.
GG

Par **lexconsulting**, le **14/08/2009 à 18:46**

Il y a eu un bug informatique et désormais le message est complet !