**Droit du travail - Séance 8**

**LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL**

Le licenciement pour motif personnel est lorsqu’on licencie un salarié pour son comportement, pour ses incompétences ou pour une faute.

Pour tout licenciement, il faut une cause réelle et sérieuse qui doit apparaître sur la lettre de licenciement.

Licenciement irrégulier : Non respect de la procédure légale ou de la procédure fixée par la convention collective

🡪Indemnité généralement égale à un mois de salaire

Licenciement injustifié : Licenciement non fondé sur une cause réelle et sérieuse

🡪 Indemnités calculée en fonction du préjudice subi par le salarié

Licenciement abusif : Faute de la part de l’employeur dans la mise en œuvre du droit de licencier, se traduisant par une légèreté blâmable ou l’intention de nuire au salarié

🡪 Réparation du préjudice subi par versement de dommages et intérêts

Licenciement nul : violation du principe de discrimination *L132-1* ou d’une liberté fondamentale

🡪 Réintégration du salarié

**Cas pratique n°1**

1er cas : Mr Gaëtan MARTIN

**Est ce qu’un salarié peut utiliser la matériel de travail à l’insu de son employeur et en conserver les recettes ?**

Le salarié travaille pour son employeur par un lien de subordination. Par conséquent, il a besoin de l’autorisation de l’employeur pour utiliser son matériel.

**Est ce que la faute grave peut être invoquer par l’employeur alors qu’il laisse le travailleur utiliser son préavis d’un mois ?**

La faute grave entraîne la rupture immédiate du contrat (cad sans préavis). L’employeur a une obligation de cohérence : s’il invoque la faute grave, il doit licencier le travailleur immédiatement.

*Ici, l’employeur ne peut donc pas invoquer la faute grave puisqu’il a laissé le travailleur exercer un préavis d’un mois. Le licenciement reste justifié mais le salarié peut réclamer des indemnités de rupture s’il a plus d’un an d’ancienneté et que l’entreprise au moins 11 salariés.*

2nd cas : Mme Fanny DUBEC

**Est ce que le licenciement pour faute lourde est justifié ?**

Faute lourde : intention de nuire à l’employeur.

**Est ce qu’un employeur peut refuser un entretien de licenciement ?**

L’employeur ne peut éviter de mettre en œuvre la procédure de licenciement qui comprend un entretien de licenciement pour laisser le salarié s’expliquer sur les raisons du licenciement.

**Cas pratique n°2**

**Est ce qu’un salarié peut être licencié en raison de l’insuffisance de ses résultats ?**

La jurisprudence décide que l’insuffisance de résultat n’est pas une raison suffisante pour justifier un licenciement (cela peut provenir d’éléments extérieurs au salarié sur lesquels il n’a aucune prise).

Cependant, les mauvais résultats peuvent entraîner un licenciement à condition que l’employeur montre qu’ils sont dus soit à une faute, soit à une insuffisance professionnelle du salarié.

*Ici, on va devoir observer s’il y a une insuffisance du salarié.*

*On ne peut pas parler de faute puisqu’il a toujours travaillé de façon loyale. A sa décharge, il y a tout de même une augmentation de 5% du chiffre d’affaires et il a fait beaucoup d’efforts. On lui demande d’utiliser des méthodes commerciales innovantes dès son arrivée, et l’entreprise n’a pas la même structure que son entreprise précédente.*

*A l’actif de l’employeur, la croissance du marché est supérieure de 5 points de pourcentage par rapport aux objectifs. Le salarié est censé connaître le secteur.*

**Est ce qu’une liaison entre salariés peut constituer un motif de licenciement ?**

Les éléments de la vie personnelle du salarié ne peuvent pas justifier un licenciement, sauf si ces derniers causent un trouble dans l’entreprise (alcool au travail, vigile qui vole).

**Est ce que la perte de confiance peut justifier un licenciement ?**

La perte de confiance n’est pas un motif objectif (cad un élément vérifiable et précis) puisqu’il provient d’une impression de l’employeur. On cherche à éviter l’arbitraire et le juge doit pouvoir vérifier le motif de licenciement.

*Ici, on a donc une absence de cause réelle et sérieuse.*

**Cas pratique n°3**

La procédure de licenciement n’est pas du tout respectée. C’est donc un licenciement irrégulier qui va donner droit au versement de dommages et intérêts. Cependant, on ne va pas les appliquer car ils ne peuvent se cumuler avec ceux versés pour défaut de cause réelle et sérieuse.

Or, il y a un souci au niveau du motif de licenciement. Le salarié ne sait pas exactement pourquoi il est licencié, la lettre n’indique pas le motif de licenciement. Il n’y a donc pas de cause réelle et sérieuse. Les dommages et intérêts pour motif sans cause réelle et sérieuse vont s’élever au minimum à 6 mois de salaire (plus de 2 ans d’ancienneté et plus de 11 salariés).

Licenciement abusif car l’employeur avait une intention de nuire au salarié en révélant l’histoire à un journaliste de la presse locale. Il a dénigré le salarié et sa compétence ouvertement. Ceci amène un versement de dommages et intérêts supplémentaires.

On peut se demander s’il y a un licenciement discriminatoire. Le salarié doit apporter des indices de discrimination, que son licenciement est du à son adhésion à la CGC et à la distribution des tracts. L’indice ici est la proximité dans le temps. L’employeur doit alors justifier sa décision par un élément objectif.