

Rompre un contrat de travail : pour quels motifs ?

par Matthieu Roussineau, Avocat en droit du travail
au Barreau de Rouen

Pour que l'employeur puisse rompre le contrat de travail, encore faut-il qu'il puisse justifier d'un motif valable, c'est-à-dire d'une cause réelle et sérieuse. La loi prévoit plusieurs catégories de motifs de licenciement, qui doivent chacun respecter une procédure stricte. Le licenciement peut ainsi être fondé sur un motif personnel ou un motif économique. Le motif personnel peut être disciplinaire ou non.

Les motifs disciplinaires sont prononcés en cas de faute du salarié :

- **Faute simple** (aussi appelée "cause réelle et sérieuse") :

C'est la faute qui est fondée sur des motifs suffisamment réels et sérieux pour fonder un licenciement. Le salarié effectue son préavis, ou en est dispensé tout en étant payé. Il perçoit ses indemnités de licenciement et de congés payés.

- **Faute grave :**

C'est la faute qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (ex. absence injustifiée du salarié malgré plusieurs relances de l'employeur, graves insubordinations, etc.). Le salarié qui est licencié pour faute grave n'exécute pas de préavis, ne perçoit pas d'indemnité compensatrice de préavis ni d'indemnité de licenciement. Il perçoit en revanche l'indemnité compensatrice de congés payés.

- **Faute lourde :**

C'est la faute qui est commise avec une intention de nuire à l'encontre de l'employeur. En pratique, il est très rare pour un employeur d'invoquer la faute lourde, qui est réservée à des cas extrêmes (ex. les violences aggravées commises par des salariés

d'une compagnie aérienne, qui avaient séquestré un DRH). Le salarié est dans ce cas licencié sans préavis et ne perçoit pas d'indemnité compensatrice de préavis ni d'indemnité de licenciement. Selon la jurisprudence récente, il perçoit en revanche l'indemnité compensatrice de congés payés.

En l'absence de faute par le salarié, des motifs non disciplinaires peuvent justifier un licenciement :

- **Insuffisance professionnelle :**

Elle peut se définir comme une mauvaise qualité du travail, liée à une incompétence du salarié dans l'accomplissement de ses fonctions.

Mais pour constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, il faut que l'insuffisance alléguée par l'employeur repose sur des éléments précis, objectifs et imputables au salarié.

- **Inaptitude physique :**

Dans le cadre des visites médicales périodiques, ou lors des visites de reprise qui font suite à un arrêt de travail, le médecin du travail peut déclarer le salarié inapte à son poste. Dans ce cas, l'employeur doit engager des recherches sérieuses de reclassement du salarié au sein de l'entreprise, mais également au sein du groupe auquel l'entreprise appartient.



C'est seulement à défaut de reclassement possible, ou en cas de refus du salarié d'une ou plusieurs offres de reclassement, que l'employeur pourra procéder au licenciement pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement, après consultation des institutions représentatives du personnel. Si le médecin du travail a expressément mentionné sur l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur n'est pas tenu de rechercher une solution de reclassement. Il peut alors procéder au licenciement du salarié sans effectuer de recherches de reclassement.

D'autres motifs non disciplinaires peuvent également être invoqués par l'employeur, notamment :

- **Absences répétées** d'origine non professionnelle perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise (sous réserve de respecter un certain nombre de conditions strictes, le licenciement du salarié en raison de son état de santé étant formellement interdit),
- **Retrait du permis de conduire** pour un salarié affecté à la conduite de véhicules (conducteur poids-lourds, ambulancier, chauffeur de taxi, etc.).

Le licenciement n'est toutefois pas nécessairement lié au salarié, mais peut être justifié par la situation de l'entreprise.

Le licenciement pour motif économique :

Par définition, le licenciement pour motif économique est lié à un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une

suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel de son contrat de travail.

La suppression ou transformation d'emploi, la modification refusée par le salarié d'un élément essentiel de son contrat de travail doivent être liées à l'une des causes suivantes :

- des difficultés économiques,
- des mutations technologiques,
- la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité (à distinguer de la simple recherche de bénéficiaires),
- la cessation d'activité de l'entreprise.

Dans le cadre de la procédure de licenciement, l'employeur devra dans la plupart des cas proposer au salarié la signature d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), qui offre notamment les avantages suivants pour le salarié :

- le versement pendant douze mois d'une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) dont le montant est égal à 75% du salaire brut (si le salarié justifie d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise),
- un accompagnement Pôle Emploi renforcé dès la fin du contrat de travail.

Il est à noter que le salarié bénéficie de ses droits au chômage quel que soit le motif du licenciement, qu'il soit personnel ou économique, car il s'agit dans tous les cas d'une perte involontaire de son emploi.

D'une manière générale, le licenciement est très encadré par le Code du travail et il fait l'objet d'un strict contrôle par les juridictions prud'homales dans le cadre d'un abondant contentieux. Il est donc essentiel de se conformer aux dispositions légales, même si elles peuvent s'avérer complexes.



Matthieu Roussineau AVOCAT AU BARREAU DE ROUEN ROUSSINEAU AVOCATS

Le cabinet Roussineau Avocats intervient en droit du travail auprès des salariés et entreprises, tant en conseil qu'en contentieux devant les juridictions prud'homales. Il intervient également en droit de la sécurité sociale et de la protection sociale, notamment sur les questions de santé au travail, accidents du travail et maladies professionnelles.

www.roussineau-avocat-rouen.fr
matthieu.roussineau@avocat-conseil.fr