



LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 30

LES MOTIFS PERSONNELS

Fiche 30 - Les motifs personnels

Mise à jour : 22.01.2024

Les motifs personnels sont ceux liés à l'aptitude ou la conduite du salarié. Les exemples suivants sont communiqués à titre indicatif.

1. Insuffisance professionnelle

En cas d'insuffisance professionnelle, la motivation doit tendre à prouver que le travail fourni par le salarié est inutile en raison de nombreuses, ou constantes erreurs et de la nécessité de devoir le contrôler systématiquement.

Pour constituer un motif valable de licenciement, l'insuffisance professionnelle doit être établie par des faits précis et doit être constatée sur une certaine durée.

Lors que l'employeur a fixé des objectifs à atteindre, la jurisprudence a tracé les conditions pour pouvoir sanctionner leur non-réalisation.

- Les objectifs doivent avoir été portés à la connaissance du salarié, ils doivent être réalistes et réalisables.
- La non-réalisation des objectifs doit être due à la faute ou la négligence du salarié et non à des facteurs externes.[1]

2. Absentéisme du salarié

L'absentéisme d'un salarié peut être un motif de licenciement avec préavis si l'employeur prouve deux éléments cumulatifs :

- Les absences doivent être conséquentes, que ce soit un absentéisme habituel ou une absence prolongée
- Les absences doivent perturber le fonctionnement de l'entreprise.

2.1. La condition du caractère conséquent des absences

Les juges ont retenu que le licenciement avec préavis avait été justifié dans les situations suivantes :

- un taux d'absentéisme de 33,95% sur une année [2]
- des absences fréquentes et à durée variable d'un total de 54 jours sur une période d'un peu plus de cinq mois [3]
- des absences fréquentes et à durée variable d'un total de 35 jours sur une période de quatre mois [4]
- une absence ininterrompue de six mois couverte par cinq certificats médicaux malgré une ancienneté de 20 ans [5]

À noter que si l'origine de l'incapacité de travail provient d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, les juges tendent à considérer que de telles absences ne sont pas de nature à constituer un motif valable de licenciement.[6]

2.2. La condition de la perturbation du fonctionnement de l'entreprise

Le motif du licenciement doit résider dans la perturbation de l'entreprise.

Les perturbations peuvent être de nature variée, comme par exemple :

- la nature du poste occupé (élevé), plus l'entreprise est petite, plus l'absence est difficile à supporter
- le comportement antérieur du salarié (absences répétées ou habituelles antérieures)
- le salarié n'informe pas l'employeur sur l'évolution de sa maladie

- le salarié refuse de faire des démarches pour trouver des solutions
- la dégradation de l'ambiance de travail résultant de cette absence (charge de travail, heures supplémentaires pour les autres ...)
- l'impossibilité pour l'employeur d'assurer, par des mesures de réorganisation, le bon fonctionnement de l'entreprise

À partir d'un taux d'absentéisme conséquent, il est possible que la perturbation de l'entreprise soit présumée.

C'est ainsi le cas si l'employeur est confronté à des d'absence répétées, irrégulières et imprévisibles, et qu'il est mis dans une situation où il ne peut plus raisonnablement organiser le fonctionnement du service auquel le salarié est affecté à moyen ou à long terme, sauf à constamment charger les autres collaborateurs de ces travaux.[7]

3. Le manque de motivation

L'employeur pouvoir indiquer des incidents précis tendant à prouver un manque de motivation, ou une attitude désinvolte du salarié montrant son peu d'intérêt pour son travail.

Voici quelques exemples relevés dans la jurisprudence :

- des retards chroniques au travail malgré plusieurs avertissements[8]
- la négligence, voire la désinvolture et l'imprudence du salarié à l'égard des consignes de sécurité [9]
- des nombreux appels téléphoniques d'ordre privé pendant les heures de travail [10]

4. La consommation d'alcool

L'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail, il lui est conseillé d'imposer une réglementation concernant la consommation de l'alcool sur le lieu de travail.[11]

La loi ne pose pas d'interdiction formelle pour le salarié de consommer de l'alcool sur le lieu du travail, mais précise que chaque salarié doit « *prendre soin selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité (...) conformément à sa formation et aux instructions de l'employeur.* »[12]

Pour invoquer l'état d'ébriété comme motif de licenciement, l'employeur doit préciser quand le salarié a été ivre, et quelles ont été les fautes ou l'incapacité qui en ont résulté.[13]

La consommation d'alcool dans l'enceinte de l'entreprise n'est pas en règle générale suffisante pour un licenciement lorsqu'il s'agit d'un fait isolé et que l'employeur n'invoque aucune conséquence éventuelle de la consommation d'alcool, comme l'ébriété du salarié, un comportement perturbateur ou une mauvaise qualité du travail fourni.

5. La perte de confiance

Exemples relevés dans la jurisprudence:

- « un salarié difficilement gérable »[14]
- « une mésentente persistante et récurrente » avec un salarié qui remet en cause toutes les instructions de son employeur[15]

[1] Cour d'Appel, 28 janvier 2016, N°41925 du rôle.

[2] Cour d'Appel, 27 octobre 2011, N°36925 du rôle.

[3] Cour d'Appel, 26 juin 2014, N°38672 du rôle.

[4] Cour d'Appel, 22 mai 2014, N°39444 du rôle.

[5] Cour d'Appel, 22 mai 2014, N°39998 du rôle.

[6] « Dans le cadre de l'appréciation du bien-fondé d'un licenciement motivé par l'absentéisme habituel pour raison de santé, il convient de faire une différence entre les absences dues à l'état de santé déficient inhérent au salarié et les absences dues à une maladie qui a pour origine l'activité professionnelle du salarié ou qui trouve sa source dans un accident du travail étant donné que l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. » (Cour d'Appel, 18 décembre 2014, N°40229 du rôle).

[7] Cour d'Appel, 7 mai 2015, N°40906 du rôle.

[8] Dans une affaire récente la Cour d'Appel a confirmé la validité d'un licenciement avec préavis d'un salarié d'une crèche devant régulièrement être remplacé en raison de retards fréquents et parfois importants, la Cour ayant jugé que « Par des retards systématiques, un salarié adopte une attitude désinvolte de nature à ébranler la relation de confiance qui doit exister entre un employeur et un salarié. » (Cour d'Appel, 30 avril 2015, N°40137 du rôle).

[9] Licenciement avec préavis justifié d'un salarié qui ne porte pas les vêtements de sécurité obligatoires malgré de multiples rappels à l'ordre, qui se blesse à la tête alors qu'il ne porte pas de casque de sécurité, et qui engage de ce fait la responsabilité de son employeur (Cour d'Appel, 11 juin 2015, N°40323 du rôle).

[10] Licenciement avec préavis justifié d'un salarié qui téléphone à titre privé pendant 5% de son temps de travail sur une période de trois mois (Cour d'Appel, 24 mars 2016, N°40226 du rôle).

[11] L'employeur est tenu de prendre « les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des salariés, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation de moyens

nécessaires» (article L.312-2 (1). L'employeur engage sa responsabilité pénale si des infractions aux dispositions légales/réglementaires prévues en matière de sécurité et santé sont constatées, soit un emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou une amende de 251 à 25.000 euros (article L.314-4).

[12] Article L.313-1 (1). Le Code du travail prévoit aussi une obligation générale de dénonciation de tout autre salarié se trouvant sous influence de l'alcool s'il a des « motifs raisonnables de penser que cet état présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé »; Article L.313-1 (2).

[13] Il est difficile pour un employeur de prouver que le salarié n'est pas en état de travailler en toute sécurité, car il n'a pas la possibilité d'imposer des tests médicaux en dehors des cas légalement prévus. Il est conseillé à l'employeur confronté à un état d'ébriété, ou sous influence de produits toxiques, de son salarié de se faire assister d'un membre du personnel faisant office de témoin et d'avoir un entretien d'au moins 10 à 15 minutes avec le salarié concerné pour déterminer si sa concentration diminue et s'il commence à parler d'une manière imprécise. À noter que le test d'haleine n'est pas un acte médical: il ne nécessite pas l'intervention d'un médecin et ne porte pas atteinte à l'intégrité physique.

[14] «L'employeur est en droit de mettre fin à la relation de travail si un salarié, en dépit de ses performances professionnelles qui n'ont à aucun moment été mises en cause, s'avère difficilement gérable voire tout à fait ingérable au niveau relationnel en ce sens qu'il n'entend faire qu'à sa tête et qu'il met en cause l'autorité de l'employeur voire va jusqu'à l'injurier» (Cour d'Appel, 18 juin 2015, N°41027 du rôle).

[15] La Cour a retenu que malgré une ancienneté de service de dix années, constitue une cause sérieuse d'un licenciement avec préavis une mésentente persistante et récurrente avec un salarié qui remet en cause toutes les instructions de son employeur, respectivement les consignes du client de l'employeur, obligeant ce dernier, pour éviter le risque d'atteinte portée à sa réputation, à son image commerciale, de le muter : cette mésentente persistante et récurrente ayant entamé profondément la confiance que l'employeur doit avoir en son salarié et que dans ces conditions les relations de travail ne sauraient être utilement maintenues au regard de l'impératif de la bonne marche de l'entreprise. (Cour d'Appel, 8 mars 2017, N°43479 du rôle).