

Droit du travail - licenciement

Par **Sora**, le **14/10/2018** à **15:22**

Bonjour à tous,

Mon cas pratique hebdomadaire en droit du travail porte à nouveau sur le licenciement mais je rencontre quelques difficultés j'aimerais savoir si je suis sur la bonne piste. Avant tout, voici les faits :

Madame Colombe fait partie de l'équipe d'e-communication de la société Bol de Ré en qualité de salariée depuis le 1er janvier 2016. Après de longs mois d'intense travail, elle est promue le 6 septembre dernier team manager. Le vendredi 28 septembre, Madame Colombe et quelques-uns de ses collègues se retrouvent autour d'un verre dans un bar branché du 10e arrondissement.

Au cours de la soirée, Madame Colombe s'enivre plus que de raisons et insulte le barman qui refuse de la resservir. Penauds, ses collègues tentent de la faire sortir discrètement. C'est sans compter sur le goût de Madame Colombe pour le scandale qui sort en hurlant et en menaçant le personnel. La police, alertée par le videur excédé, trouve Madame Colombe tentant de voler un scooter devant le bar et la place en cellule de dégrisement.

Le lendemain matin, Monsieur Pinson, son supérieur hiérarchique découvre la nouvelle dans la rubrique faits divers de son quotidien. Choqué par une telle attitude Monsieur Pinson, le 1er octobre, remet à Madame Colombe contre décharge une lettre la convoquant dans son bureau le 12 octobre à 15 heures en vue de son licenciement.

La lettre mentionne qu'elle peut se faire assister par un conseiller du salarié dont elle trouvera une liste dans la mairie la plus proche. L'entretien ne dure pas plus de 3 minutes, mais Madame Colombe y apprend que son licenciement est envisagé à raison de son comportement le week-end précédent.

Le lendemain elle reçoit la lettre de licenciement, formulée en ces termes : « Chère Madame, Nous sommes au regret de devoir nous séparer de vous. En effet, vous n'avez pas fait preuve d'une maîtrise suffisante des dernières évolutions des outils de communication sur internet, ce qui nous fait perdre des clients. De plus, votre comportement la nuit du 28 septembre dernier est inadmissible et en tout point contraire aux valeurs de l'entreprise et nuit à son image. Votre état d'ébriété manifeste devant vos collègues rend impossible votre maintien dans l'entreprise. Dans ces conditions nous sommes dans l'obligation de rompre votre contrat de travail. » Madame Colombe souhaite faire un recours et vous demande conseil.

En dehors de la procédure, je voudrais revenir sur les deux points à traiter à savoir l'existence d'une insuffisance professionnelle de la salariée qui n'est pas en mesure de répondre aux exigences attendues depuis sa promotion, ce qui

est notifié dans la lettre de licenciement et qui lui est reproché

et la qualification de la faute que l'employeur reproche à la salariée que j'ai du mal à caractériser, on est bien sur un licenciement pour motif tiré de la vie personnelle du salarié mais est-ce qu'il s'agit de déterminer si l'état d'ébriété consécutif à un abus d'alcool en dehors du travail peut entraîner des répercussions sur le maintien de la salariée à son poste et donc être assimilée à une faute grave, cause réelle et sérieuse de licenciement ?

A première vue j'aurais tendance à penser que la salariée a commis une faute grave que j'aurais tendance à ranger à l'atteinte de marque ou de réputation de l'entreprise, (domaine de la communication qui suppose quand même une certaine) sans compter les infractions commises par la salariée mais la manière dont l'employeur a pris connaissance de la situation par voie de presse, est ce que cela change quelque chose ou pas ?

Par **Lorella**, le **16/10/2018** à **19:15**

Bonsoir Sora

Motifs de licenciement notifiés dans la lettre de licenciement :

[citation]vous n'avez pas fait preuve d'une maîtrise suffisante des dernières évolutions des outils de communication sur internet, ce qui nous fait perdre des clients.[/citation]

Cela me paraît incohérent avec sa promotion de team manager. Pourquoi l'avoir promue à un poste à responsabilité, si elle ne maîtrisait pas les outils de communications ? Cela fait moins d'un mois qu'elle est à ce poste, c'est donc un peu court pour juger par ailleurs de ses compétences managériales.

L'employeur doit s'appuyer sur des faits concrets. Devant le CPH, il devra fournir des preuves.

En tout état de cause, le motif de licenciement pour insuffisance professionnelle sera pour cause réelle et sérieuse et non pour faute grave.

[citation]De plus, votre comportement la nuit du 28 septembre dernier est inadmissible et en tout point contraire aux valeurs de l'entreprise et nuit à son image. Votre état d'ébriété manifeste devant vos collègues rend impossible votre maintien dans l'entreprise.[/citation]

Une atteinte à l'image de marque ou à la réputation de l'entreprise peut dans le cadre de la vie personnelle d'un salarié entraîner un licenciement, sous conditions.

La salariée n'était pas en compagnie de clients.

Quand on lit les faits divers, on ne voit jamais la photo de la personne incriminée, ni son nom, ni le nom de son employeur. Les clients ne pourront le deviner en lisant l'article de presse. Je ne vois pas en quoi cela caractérise un trouble vis à vis des clients.

On peut imaginer que ce fait a été rapporté à l'entreprise par les collègues présents à cette soirée et que l'article de presse a servi à étayer leurs dires. Ils étaient en dehors de

l'entreprise, dans un cadre privé, donc cela ne peut caractériser un trouble à l'entreprise, ne peut justifier un motif de licenciement.

Voilà mon avis sur cette affaire.

Par **Sora**, le **20/10/2018** à **19:14**

Bonjour Lorella,

merci pour votre reponse. J'ai cependant du mal à comprendre pourquoi le licenciement pour insuffisance professionnelle peut être qualifié de licenciement sans cause réelle et sérieuse et non de faute grave. En soi je n'ai pas de souci à identifier l'insuffisance professionnelle mais je me demande quel est le type de licenciement pour ce cas. La chargée de TD m'a clairement laissé entendre qu'il s'agissait bien d'une insuffisance professionnelle mais ce que je n'ai d'autant pas compris, c'est que dès lors qu'il y a insuffisance professionnelle notifiée dans la lettre de licenciement alors le licenciement ne peut être discuté. Je vais essayer de vous retrouver l'arrêt pour être plus explicite.

Pour la seconde partie du cas pratique, dans ce cas le licenciement peut être considéré comme abusif ? Je suis d'accord pour évacuer l'atteinte à l'image de marque ou la réputation de l'entreprise.

Mais elle était en présence de collègues de travail, est ce que cela peut suffire à dire qu'il aurait trouble objectif au sein de l'entreprise par rapport à eux selon vous ? J'ai l'impression que pour l'employeur cela s'apparente clairement à une faute grave mais pour moi le licenciement pour un motif tiré de la vie personnelle ne peut se fonder sur une faute du salarié. Je suis un peu perdu quant à la qualification et au raisonnement à tenir...

Par **Lorella**, le **21/10/2018** à **11:05**

Bonjour Sora

Une insuffisance professionnelle est due à une incompétence, mais cela ne peut être considéré comme une faute qui donne lieu à un licenciement disciplinaire.

L'insuffisance professionnelle pour être reconnue ne doit pas être imputable à l'employeur. En effet on ne peut reprocher à un salarié son insuffisance professionnelle lors d'un changement de poste ou d'affectation suite réorganisation si l'employeur n'a pas donné les moyens au salarié de s'adapter par une formation ou un tutorat.

Des explications d'un avocat ici

<https://www.village-justice.com/articles/regles-savoir-sur-insuffisance-professionnelle,28571.html>

Je le répète : pas de trouble au sein de l'entreprise. Les faits relèvent de la vie privée. Ces

faits ne se sont pas produits dans les locaux de l'entreprise. Ces faits reprochés au salarié ne peuvent conduire à un licenciement pour faute. C'est injustifié.

Par **marianne76**, le **21/10/2018** à **14:23**

Bonjour

[citation] Une insuffisance professionnelle est due à une incompétence, mais cela ne peut être considéré comme une faute qui donne lieu à un licenciement disciplinaire.

[/citation]

Pas d'accord quand l'insuffisance professionnelle est démontrée le licenciement est possible voir ce qu'en disent les éditions Tissot en la matière

<https://www2.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/licenciement-pour-insuffisance-professionnelle>

Pour un ex ou le licenciement pour insuffisance professionnelle est reconnue comme étant une cause réelle et sérieuse voir chambre sociale

Audience publique du mercredi 13 juin 2018

N° de pourvoi: 17-17321

Par **Lorella**, le **21/10/2018** à **19:45**

Bonsoir

Je n'ai pas dit qu'une insuffisance professionnelle ne pouvait pas être une cause de licenciement. Nuance.

L'insuffisance professionnelle peut être constitutive d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse, mais pas pour faute grave.

Dans le cas du licenciement pour cause réelle et sérieuse, le salarié bénéficie d'une indemnité de licenciement. Si faute grave, il n'en perçoit pas.

Par **marianne76**, le **21/10/2018** à **19:56**

Bonjour

[citation]Je n'ai pas dit qu'une insuffisance professionnelle ne pouvait pas être une cause de licenciement. Nuance.

L'insuffisance professionnelle peut être constitutive d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse, mais pas pour faute grave. [/citation]

AH OK

Ce qui m'a alors induite en erreur c'est cette phrase où vous ne faites pas référence à cette

distinction

[citation]Une insuffisance professionnelle est due à une incompétence, mais cela ne peut être considéré comme une faute qui donne lieu à un licenciement disciplinaire. [/citation]
C'est à cela que je répondais.

Pour la différence entre faute grave et faute simple merci je connais [smile3]

Par **Lorella**, le **21/10/2018** à **20:00**

J'étais dans la continuation de la discussion avec Sora. J'espère qu'elle a compris mon raisonnement.

Par **marianne76**, le **21/10/2018** à **20:04**

Bonjour

Oui pas de souci, je viens de relire tous vos posts et dès le 1er message vous êtes très claire sur cette distinction.

Si j'avais tout lu je n'aurais pas commis d'erreur d'interprétation

Par **Lorella**, le **21/10/2018** à **20:06**

Merci Marianne pour votre relecture.

Par **Sismic**, le **21/10/2018** à **21:44**

Bonjour,

Après lecture rapide plusieurs points m'interpelle.

Il faudrait surement revoir la qualification du licenciement.

A priori on partirait sur un trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise (qui semble être démontrable : délit pénale, rendu publique, faisant perdre des clients à l'entreprise).

C'est donc sur ça que devrait se baser le licenciement.

Cependant, dans la procédure rien ne va. On ne sait pas quel est le fondement du licenciement, la procédure n'est pas respecté du tout. Rien ne va. (Délais, étapes, etc je te laisse regarder).

Voici mes pistes.

Par **Sora**, le **22/10/2018** à **16:39**

@Lorella, merci pour vos retours. donc l'insuffisance professionnelle ne peut être fondée que sur la base d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse (si l'insuffisance est démontrée évidemment) ? Si l'employeur reproche l'insuffisance professionnelle d'un salarié sur la base d'une faute de nature à justifier ce licenciement, le salarié pourra contester la nature du licenciement ou pas ?

Pour la caractérisation d'un trouble objectif dans l'entreprise, j'ai le même raisonnement que @Sismic qui me trotte dans la tête. Je n'arrive pas à ne pas envisager que le comportement de la salariée ne puisse pas conduire à un trouble objectif au sein de l'entreprise : présence de collègues, infractions commises, ce que l'employeur lui reproche précisément comme fautes.

Mais dans le même comme l'employeur choisit le mauvais motif, comme vous le dites Lorella il ne peut reprocher une faute disciplinaire à l'encontre du salarié commis hors du cadre du travail alors oui le licenciement pourrait apparaître comme effectivement injustifié même s'il y a trouble objectif.

Par **Lorella**, le **22/10/2018** à **17:47**

Oui insuffisance professionnelle fondée ==> licenciement pour cause réelle et sérieuse

Pour l'état d'ébriété : le règlement intérieur n'encadre pas la consommation d'alcool en dehors du travail ; on ne dit pas qu'elle est arrivée le lendemain au travail sous l'emprise de l'alcool ou qu'elle est allée voir des clients. Pour moi l'employeur ne peut la sanctionner. Son état d'ébriété s'est révélé dans le cadre de sa vie privée.

Merci pour le retour de ce cas pratique après correction

Par **Sora**, le **22/10/2018** à **22:23**

En effet, après correction il s'avère que j'avais faux concernant le motif tiré de la vie personnelle comme cause possible de licenciement. Sauf exceptions (qui n'étaient pas fondées en l'espèce ici) ça ne peut être une cause de licenciement. Tant d'heures à cogiter dans le vide... Aucun problème pour les éléments de correction, je posterai ça demain dans la journée :) Encore merci pour le temps que vous prenez pour nous répondre.

Par **jusjusjusjus**, le **20/11/2022** à **15:46**

Coucou, j'ai un cas pratique qui ressemble au tien ! Je suis un peu perdue dans l'élaboration de mon plan. J'hésite à faire une partie entière sur la procédure de licenciement (entretien préalable notamment) mais je ne sais pas si c'est pertinent. Qu'en penses-tu ?