



Insuffisance professionnelle et licenciement

Par **bayuss**, le **29/05/2010** à **11:48**

Bonjour,rnrnEn periode d'arret accident du travail mon employeur peut il me licencier pour insuffisance professionnelle ?rnrnMerci de votre réponse.

Par **julius**, le **29/05/2010** à **20:55**

Bonjour,rnrnIl peut toujours vous licencier (C'est la procédure qui sera contestable après).rnrnL'employeur peut décider de vous licencier pour n'importe quels motifs , en revanche il s'expose , lors d'une procédure prud'homale à une requalification du licenciement.rnrnConcernant votre demande , il peut le faire , mais il devra démontrer que l'insuffisance est survenue avant votre AT , et que la mesure décidée ser non inhérente à votre état de santé.rnrnLa charge de la preuve du motif de licenciement incombe à l'employeur.
rnrn[citation]Article L1226-18rnrn- Lorsque le salarié victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, l'employeur ne peut rompre le contrat au cours des périodes de suspension du contrat que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.[/citation]

Par **julius**, le **29/05/2010** à **23:48**

*Pour éclaircir le débat , après un echange avec Cornil :*rnrn[citation]"Les juges considèrent que l'insuffisance professionnelle n'est pas une faute, sauf abstention volontaire ou mauvaise volonté délibérée du salarié."[/citation]rnrnDonc afin de cadrer votre demande ,l'employeur devra justifier par des exemples ou témoignages une volonté réelle de votre part de ne pas

accomplir pleinement vos tâches pour vous licencier.rnEn revanche , si il s'agit de manquements à vos tâches , il devra en effet attendre votre retour pour vous sanctionner sous peine de voir la procédure requalifier par les juges.

Par **frog**, le **30/05/2010 à 05:39**

[citation]Les juges considèrent que l'insuffisance professionnelle n'est pas une faute[/citation]rnCertes. Mais ça n'empêche pas de virer quelqu'un malgré tout pour motif personnel, sans qu'il faille une faute.

Par **Cornil**, le **30/05/2010 à 18:16**

Bon, Julius fait état d'un échange avec moi, ce qui est exact, mais sa formulation laisserait à penser que je suis d'accord avec lui moyennant la dernière réserve qu'il a exprimée.rnJe suis donc obligé d'intervenir, parce que ce n'est pas le cas. rn1) D'après l'article L1226-18 du CT, qu'il cite lui-même, un licenciement en cours d'arrêt de travail pour AT est illégal sauf pour faute grave ou force majeure. rn2) Or non seulement la jurisprudence constante de la Cour de Cassation considère que le motif d'insuffisance professionnelle n'est pas constitutif d'une faute grave, mais même pas une simple faute "sauf abstention volontaire ou mauvaise volonté délibérée du salarié". rn3) Dès lors, et ce que j'ai écrit à Julius, à mon avis un employeur qui utiliserait le motif "insuffisance professionnelle", même en le qualifiant au surplus de faute grave, se verrait certainement condamné lourdement en contentieux prud'homal car violant cet article L1226-18rn4) En fait, même le motif de faute grave ne peut être invoqué légalement en cours d'arrêt de travail pour AT par l'employeur que pour des faits antérieurs normalement bien sûr à l'arrêt de travail (quelle faute peut-on commettre au cours d'un arrêt de travail?) , dont il apporterait la preuve de n'avoir eu connaissance que moins de 2 mois avant l'engagement de la procédure (CT 1332-4) , ce qui exclue en pratique d'ailleurs au passage, à fortiori, "l'abstention ou la mauvaise volonté du salarié", forcément constatée avant l'arrêt de travail, dès lors que l'arrêt a au moins 2 mois. En pratique cette invocation de faute grave ne concerne que par exemple des malversations, détournements de fonds, etc. constatés tardivement. rn5) La décision, qui s'impose aux juges, en cas de violation de l'article L1226-18, est non pas la "requalification" du licenciement (même en licenciement abusif) mais la nullité de celui-ci, CT L1226-13. Cela signifie qu'en plus des dommages et intérêts pour licenciement abusif (que le salarié peut choisir/une réintégration Cass soc 13 févr.1991 n° 87-43909), l'employeur sera normalement condamné à verser l'équivalent des salaires entre la date de rupture et la décision de justice, sous déduction des IJSS (Cas soc 25 fév.1998, n° 95-44109) rnPour réagir à l'intervention de frog, s'il entend par là qu'il n'y a pas de gendarmes pour empêcher préventivement l'employeur de commettre des actes illégaux et nuls de plein droit, je suis d'accord. Mais s'il veut dire qu'il suffit pour l'employeur d'invoquer un "motif personnel" (lequel d'ailleurs? insuffisance professionnelle est déjà un motif personnel!) pour échapper à la protection prévue par les lois françaises en cas de licenciement au cours d'un arrêt de travail pour accident du travail, évidemment je suis en total désaccord. Dans le cas d'un arrêt de travail pour AT, il y a une protection très forte, équivalente à celle pour les femmes enceintes, qui fait que l'employeur prend des risques énormes en procédant à de tels actes, s'il a en face des salariés comme "bayuss" au courant de leurs droits, ce que j'espère mon message aura contribué à faire. rnCornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bienveillant du droit

du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **bayuss**, le **31/05/2010** à **12:17**

Un grand merci à vous pour ces précisions .rnCela me remonte le moral car en plus j'ai 3 témoignages qui démontre que les faits reprochés sont inexacts.rnEncore merci.rnCordialement.