

La seule mention d'une incompatibilité d'humeur ne suffit pas pour motiver un licenciement. Pour que le licenciement soit justifié, l'employeur doit invoquer des faits «matériellement vérifiables» et imputables au salarié à l'appui de la mésentente.

La cour de cassation réaffirme une jurisprudence constante : *la lettre de licenciement indiquant simplement une incompatibilité d'humeur n'est pas correctement motivée* (Cass. soc., 11 mai 1999, no97-40.862). Cette jurisprudence n'interdit cependant pas que l'incompatibilité d'humeur soit invoquée à l'appui d'un licenciement : la lettre de licenciement devra alors « argumenter » cette mésentente en indiquant des faits matériellement vérifiables imputables au salarié.

Motivation précise de la lettre de licenciement

Le Code du travail impose que soient énoncés avec précision le ou les motifs de licenciement dans la lettre de licenciement (Code du travail, art. L. 1232-6). L'imprécision du motif contenu dans la lettre de licenciement équivaut à une absence de motivation : le licenciement est alors sans cause réelle et sérieuse.

Cette exigence d'une motivation précise condamne l'utilisation de termes trop généraux.

En effet, les motifs contenus dans la lettre de licenciement doivent être assez précis pour permettre aux juges d'en contrôler la réalité et le sérieux : les griefs énoncés doivent être «matériellement vérifiables».

Ainsi, les seuls griefs d'« incompatibilité d'humeur », de « perte de confiance » de « difficultés relationnelles »(Cass. soc., 25 juin 1997, no95-42.451), de « graves difficultés de communication dans l'exercice de la mission » (Cass. soc., 28 févr. 2001, no98-42.174) ou bien encore d'« insuffisance de résultats »(Cass. soc., 3 avr. 2001, no98-44.069) sont trop généraux, ce qui ne permet pas aux juges de contrôler la cause du licenciement.

En revanche, il a été jugé que « l'insuffisance professionnelle » constitue une motivation suffisante de la lettre de licenciement (Cass. soc., 23 mai 2000, no98-42.064).

Existence de griefs matériellement vérifiables

L'incompatibilité d'humeur doit être étayée par des « griefs matériellement vérifiables ».

Cette exigence est satisfaite lorsque :

- il est reproché à la salariée la « contestation systématique des ordres donnés par la direction » (Cass. soc., 12 juill. 2000, no98-42.338);
- le climat de tension résulte des « difficultés inhérentes à la procédure de divorce » entre un mari et sa

femme, tous deux travaillant dans un salon de coiffure (Cass. soc., 25 nov. 1998, no96-44.493);

- le climat conflictuel est dû à des « incorrections et insubordinations » (Cass. soc., 22 mai 1997, no95-43.120);
- la « collaboration avec le journal fluctuait avec son humeur » et que le salarié « créait dans l'équipe une ambiance tendue »(Cass. soc., 24 févr. 1993, no88-40.253).

REMARQUE : Un cadre de direction de haut niveau se doit d'entretenir une « collaboration loyale » avec son employeur, ce qui va au-delà de la collaboration qui peut être requise d'un simple salarié. Ainsi, les juges admettent le licenciement d'un cadre de haut niveau qui « avait manifesté un comportement de méfiance envers la direction, avait prétendu ne pas détenir des pouvoirs que celle-ci ne lui contestait pas, n'avait pas tenté de surmonter les difficultés relationnelles avec son supérieur hiérarchique »; ce comportement justifiait son licenciement pour faute grave (Cass. soc., 28 févr. 2001, no98-44.454).

Ces griefs matériellement vérifiables doivent apparaître dans la lettre de licenciement. Auparavant, la jurisprudence se montrait peu exigeante en la matière, jugeant que « l'incompatibilité d'humeur avec ses supérieurs hiérarchiques » constituait un grief précis et matériellement vérifiable tel qu'il est exigé par la loi (Cass. soc., 25 nov. 1997, no95-44.120).

Désormais, la motivation de la lettre de licenciement se doit d'être plus précise.

Ainsi, un récent arrêt de la Cour de cassation juge que la mention d'un «problème de collaboration avec un supérieur hiérarchique» est trop vague pour être matériellement vérifiable (Cass. soc., 23 janv. 2001, no98-41.992). Il semble donc nécessaire que la lettre de licenciement fasse référence à des faits précis :

- refus de collaboration,
- incorrections,
- critiques intempestives. ...

Ainsi, la lettre de licenciement est jugée suffisamment motivée lorsque, outre une incompatibilité d'humeur, elle invoque des actes d'insubordination et des dénigrements (Cass. soc., 21 mars 2001, no98-46.163). Un autre exemple issu de la jurisprudence permet d'appréhender une voie médiane pour la motivation du licenciement : la lettre reprochait au salarié une « incompatibilité de relations humaines et professionnelles avec son responsable hiérarchique, entraînant une dégradation du travail de l'ensemble du personnel du terrain », ce qui a paru comme une motivation suffisante aux juges (Cass. soc., 7 janv. 1998, no95-44.877).

La mésentente doit être imputable au salarié. Ainsi, lorsqu'il est reproché des relations difficiles avec les supérieurs hiérarchiques et collègues de travail, l'employeur doit établir que ces relations difficiles sont dues au comportement du salarié (Cass. soc., 5 janv. 1999, no96-44.971). Si l'employeur ne précise pas

en quoi le salarié est responsable de l'incompatibilité d'humeur, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, car il n'est pas fondé sur un « grief ». Si la détérioration du climat de collaboration n'est qu'en partie due au salarié, les juges considèrent aussi que le licenciement n'est pas justifié (Cass. soc., 17 mars 1993, no89-45.772).

En cas de contentieux prud'homal, l'employeur doit soumettre aux juges les éléments justifiant de l'incompatibilité d'humeur.

Cette preuve peut être rapportée par tous moyens, y compris par des attestations d'autres salariés. Cependant, les juges ne sont pas liés par ces attestations. Ainsi, la Cour de cassation a admis le licenciement d'un serveur pour incompatibilité d'humeur, malgré les attestations d'un chef de cuisine et d'un client : les juges apprécient souverainement la valeur des preuves qui leur sont soumises(Cass. soc., 17 mars 1999, no97-40.224).

NOTES





Les Fiches Techniques

**Incompatibilité
d'humeur ...
Licenciement ?**

69
Syndicat National
des Cadres des
Industries chimiques
et parties similaires
(S. N. C. C.)



Syndicat National
des Cadres des
Industries
chimiques et
parties similaires
(S. N. C. C.)

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
EMail : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org



Imprimé par nos soins

CONVENTIONS COLLECTIVES RATTACHEES

- Industries chimiques
 - Industrie pharmaceutique
 - Caoutchouc
 - Plasturgie
- Verre et métiers du Verre
 - Instruments à Ecrire
 - Pharmacie d'Officine
- Répartition pharmaceutique
- UNION
- Industries du textile