

DOSSIER PRATIQUE

LICENCIEMENT

1. LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

Employeur qui souhaite se séparer d'un salarié pour motif personnel doit respecter un certain nombre de règles et obligations strictes, qui peuvent être résumées en trois points par le juge de fond. Les obligations de l'employeur sont :

L'EXIGENCE D'UNE CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE

Le licenciement doit être motivé, mais l'employeur ne peut en définir la portée de la peine. En cas de contestation de cette portée, il doit être possible d'établir que le licenciement est motivé par une cause réelle et sérieuse. La cause doit être réelle et sérieuse. Par conséquent, les motifs de licenciement doivent être réels et sérieux. L'employeur ne peut licencier un salarié pour motif personnel si la cause n'est pas réelle et sérieuse.

LE CAS DU REFUS DE MODIFICATION DE CONTRAT

Appartenance qui relève de la personnalité du salarié. Le licenciement pour motif personnel est possible si le salarié refuse la modification de son contrat de travail. En cas de refus, l'employeur peut licencier le salarié pour motif personnel.

ALIVE

Le licenciement pour motif personnel est possible si le salarié refuse la modification de son contrat de travail. En cas de refus, l'employeur peut licencier le salarié pour motif personnel.

MANAGER

QUAND LA GREFFE NE PREND PAS APRÈS LE RECRUTEMENT

La galère des erreurs de casting

Enquête. Que faire quand ça ne va pas avec le nouvel embauché ? L'Entreprise a rencontré des dirigeants aux prises avec ces recrues qui ne font pas l'affaire après la période d'essai. Pour la plupart, c'est la galère.

Au début, tout se passait bien... Benoît Volant et Assaël Adry, les fondateurs d'Occurrence (une société de mesure d'impact de la communication des entreprises), ne sont pas prêts d'oublier leur premier recrutement. « La nouvelle chargée d'études paraît enthousiaste, sérieuse, dynamique. Mais, après quelques mois, son travail s'est fait de plus en plus compliqué. Elle accumule approximations et contradictions avec un client important, on lui demande de modifier le questionnaire d'une enquête... Elle a oublié, apparemment, les deux associés. Le client était furieux. Nous nous sommes séparés d'elle. »

Une vraie déception... et qui coûte cher

Plus fréquente qu'on ne le pense, ces erreurs de casting battent en brèche l'allége selon lequel « les cadres restent la même entreprise. Beaucoup restent plus de trois mois et pas tout à fait un an. Le phénomène est difficilement quantifiable, mais les entreprises qui recrutent sont nombreuses : équipes déséquilibrées, licenciement, filière négociée, réorganisation... De quoi remettre en cause son management, en tout cas la façon dont on embauche et dirige les nouveaux ». « Lorsque j'ai recruté quelqu'un à la première entrevue, j'ai toujours demandé une fois en personne, mais je considère que c'était normal. C'est très décevant. La quatrième fois, j'inquiet, je suis allé en le terrain. Il n'arrivait pas à faire, en revanche, il était très content des hauts et bas de nuit des clients », raconte l'ex-dirigeant

Dix points clés

À FAIRE

- Privilégier tout en situation réelle.
- Se servir de votre entreprise et observer le poste en détail.
- Analyser bien le comportement et les qualités relationnelles de votre candidat(e) : l'implication égale, ce sont eux qui feront la différence.
- Prenez un repas avec le (la) candidate : c'est un excellent moyen de repérer d'éventuelles attitudes.
- Prenez des microtests d'états pendant la période d'essai.

À SURVEILLER

- Le CV semble OK ? Demandez quand même des détails. Qui n'a jamais « employé » la notion ?
- Le poste est dans une PME et le candidat vient d'un grand groupe ? Attention au choc.
- Le candidat accepte à vous donner tous contacts ? Demandez le fichier et pas sur les réseaux sociaux professionnels.
- Le candidat est le chef de son précédent employeur ? Interrogez-vous ! (Qui va vous apporter ce remplaçant en cas ?)
- Le « nouveau » veut finir sur la réalisation de ses objectifs ? Prenez le temps d'expliquer à l'avance ce que tout va bien.