1. Le licenciement
2. Pour qu’un licenciement soit valable, il doit être motivé par une cause réel et sérieuse. Le motif doit être réel. LE motif doit-être sérieux, c’est-à-dire suffisamment grave pour justifier la rupture du contrat. C’est le juge qui va apprécier la réalité et le sérieux du motif.
3. Le licenciement économique n’est pas inhérent à la personne du salarié. Le licenciement économique est dût aux difficultés rencontré par l’entreprise

Le licenciement personnel est lié à la personne du salarié qui, pour des personnes diverses ne répond plus à la personne du salarié

1. Pour des raisons économiques, insuffisance professionnel, inaptitude physique ou maladie.
2. La cours d’appel a retenu la cause réel et sérieuse pour ses faits, générateur de tensions entre les collègues. Le comportement du salarié est révélateur d’un manquant grave aux règles de savoir vivre.
3. L’insuffisance professionnel est un motif de licenciement par lequel l’employeur reproche au salarié de ne pas réaliser convenablement le travail qui lui a été confié, elle peut être motif de licenciement. Dans tous les cas, l’insuffisance professionnel doit reposer sur des faits objectifs. L’employeur doit prouver les griefs invoqués. Si l’insuffisance professionnel (IP) résulte d’une évolution de poste, l’employeur doit former le salarier.
4. Les juges ont vérifié que les objectifs fixés étaient réalistes et que l’insuffisance professionnel n’est pas dû à une cause extérieure. L’insuffisance professionnel doit être justifié a parti de faits vérifiable