

Chapitre 4 : Rupture du contrat de travail

I. Licenciement

= rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

A. pour motif personnel

= raison du licenciement inhérent à la personne du salarié

→ soit pour faute

→ comportement au travail implique pour l'employeur incompatibilité

Dans tous les cas, elle doit reposer sur la cause « réelle et sérieuse ».

1. la cause réelle et sérieuse

= cause indépendante de la bonne ou mauvaise humeur de l'employeur revêtant une certaine gravité qui rend impossible sans dommage pour l'entreprise la continuation du travail et rend nécessaire le licenciement.

→ *réelle*

si elle existe, est vérifiable et exacte. Elle doit reposer sur un des faits concrets et objectifs (de doute pas en cause).

→ *sérieuse*

si elle présente un caractère de gravité suffisant et qui rend le maintien du travail impossible.

Licenciements illégaux → nuls → réintégration du salarié

Quand cause tiré de ses origines, de mœurs sexuelles, de sa situation familiale (ex femme enceinte), des ethnies / race, politique ou religion.

Licenciements abusifs → dommages et intérêts

Cause tiré de la vie privée du salarié, sauf si crée un trouble dans l'entreprise, entrave son bon fonctionnement.

2. licenciement pour faute

cf doc.

3. licenciement lié au comportement du salarié au travail (avec preuve à l'appui !)

→ *perte de confiance*

Souvent utilisé pour licencier cadre quand opposition d'opinion.

→ *incompétence professionnelle*

quand manque de productivité (faute sérieuse mais pas grave), quand manque d'autorité, quand incapacité à prendre décision, quand inaptitude physique.

B. pour motif économique

(...)