



SAVOIR CONTESTER SON LICENCIEMENT.

Fiche pratique publié le **29/12/2012**, vu **2341 fois**, Auteur : [Maître jean-marc DUCOURAU](#)

Votre employeur vient de vous notifier votre licenciement. - De quoi s'agit-il ?

Cette notification est l'information officielle faite au salarié que son contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur.

Tout d'abord cette notification doit faire suite à une procédure stricte et obligatoire dans le cadre de laquelle vous avez été convoqué à un entretien dit « préalable au licenciement ». Au cours de cet entretien, votre employeur vous a indiqué la situation par laquelle il envisageait de procéder à votre licenciement. Ce n'est qu'à la suite de cet entretien que vous serez officiellement licencié par LRAR.

Plusieurs types de licenciement sont possibles parmi lesquels :

- le licenciement pour cause réelle et sérieuse
- le licenciement pour faute grave
- le licenciement pour inaptitude physique
- le licenciement économique

A chaque type de licenciement correspond des motifs ou des situations propres.

- Le licenciement pour cause réelle et sérieuse

La cause réelle et sérieuse doit être fondée sur des faits objectifs qui se sont réellement déroulés.

Le caractère sérieux du comportement reproché au salarié doit avoir pour conséquence d'entraver le bon fonctionnement de l'entreprise.

L'employeur doit donc prouver la réalité des faits reprochés et leur importance pour pouvoir licencier son salarié.

S'il ne le fait pas le licenciement pourra être considéré comme abusif et ouvrir droit à réparation pour le salarié licencié.

- Le licenciement pour faute grave

La faute grave est un comportement reproché au salarié constitué par un manquement par le salarié à ses obligations nées de son contrat de travail. La gravité de cette faute ne permet pas le maintien du salarié dans l'entreprise, qui doit quitter l'entreprise dès l'annonce de son licenciement. Ce type de licenciement ne peut être envisagé que si le salarié a agi en contravention de ses obligations contractuelles.

Dans cette hypothèse également c'est à l'employeur de prouver la faute et sa gravité.

Si l'employeur n'est pas en mesure de prouver que son salarié s'est rendu coupable de fautes d'une gravité telle qu'il doit s'en séparer sur le champ, le salarié injustement licencié pourra solliciter l'octroi de dommages et intérêts pour absence de faute grave. Toutefois, si la faute grave n'est pas prouvée, il est possible qu'il existe contre le salarié une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Ainsi la contestation de ce type de licenciement doit se faire en deux étapes. Dans un premier la recherche de la faute grave et dans un deuxième temps la recherche d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

- Le licenciement pour inaptitude physique

Aucun salarié ne peut être licencié du fait de son état de santé. Si tel était le cas le licenciement serait discriminatoire.

Toutefois, un salarié déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre son poste à la suite de son arrêt de travail doit se voir offrir une proposition de reclassement par son employeur. A la suite de cette proposition, le salarié peut l'accepter ou la refuser.

Il est nécessaire que cette proposition soit sérieuse et corresponde aux qualifications du salarié.

Le salarié n'est pas tenu d'accepter cette proposition. En cas de refus de la proposition, il sera alors très certainement licencié.

En cas de licenciement du salarié déclaré inapte, celui-ci est en droit de recevoir des indemnités spécifiques. Ces indemnités diffèrent si la cause de l'inaptitude est professionnelle ou non.

En tout cas, en cas de contestation du licenciement, l'employeur devra justifier des recherches effectuées en vue de reclassement et du refus du salarié.

La contestation du licenciement pour inaptitude est relativement complexe et demande un examen attentif de l'ensemble des étapes de la procédure : visite médicale, recherche de reclassement, proposition faite au salarié...

- Le licenciement pour motif économique

Il se peut que l'entreprise employant le salarié se trouve confrontée à des difficultés l'obligeant à se séparer de certains de ses salariés. Dans cette situation le licenciement du salarié est indépendant de son comportement.

Bien que soumis à des difficultés comptables ou financières, l'employeur se doit de respecter une procédure stricte en cas de licenciement pour motif économique. Il doit par exemple, consulter les représentants du personnel, avertir l'autorité administrative compétente et proposer un reclassement à ses salariés...

Puisque ne tenant pas à la personne du salarié, ce licenciement ne pourra être contesté que si il est irrégulier d'un point de vue procédural.

Une analyse précise de la procédure est donc nécessaire pour déterminer si le licenciement est régulier ou non, d'autant plus que les procédures diffèrent en fonction de la taille de l'entreprise, de sa situation financière et des issues possibles aux difficultés rencontrées.

En conclusions

La décision du salarié qui conteste son licenciement doit donc tenir compte du type de licenciement.

A ce stade, un entretien avec un avocat est primordial afin de déterminer ensemble le bien fondé des motifs formulés.

Si ces motifs ne sont pas fondés, la contestation du licenciement est possible et le salarié peut prétendre au versement de différentes indemnités en réparation du caractère abusif de son licenciement.

Afin de contester le licenciement dont il a fait l'objet le salarié doit saisir le Conseil de Prud'hommes afin que les Juges déclarent l'irrégularité du licenciement.

CABINET DUCOURAU AVOCATS

9 Rue Boudet 33000 Bordeaux.

Tel : 05.56.01.69.80.

email : ducourau.avocat@orange.fr

Site : www.ducourau-avocat.fr