Image not found or type unknown

Mon employeur peut-il me licencier?

publié le **10/03/2015**, vu **2545 fois**, Auteur : Maître Lysa HALIMI

L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail de n'importe quelle manière. Il se doit pour que le licenciement soit considéré comme valable de fonder le licenciement sur des motifs réels et sérieux et de respecter certaines obligations légales en matière de droit du travail.

L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail de n'importe quelle manière. Il se doit pour que le licenciement soit considéré comme valable de fonder le licenciement sur des motifs réels et sérieux et de respecter certaines obligations légales en matière de droit du travail.

Dans quel cas l'employeur peut-il licencier son salarié?

L'employeur pour mettre un terme au contrat de travail doit avoir un motif sérieux et réel.

Ce motif peut être disciplinaire ou non disciplinaire

Le motif est disciplinaire notamment lorsque le salarié a commis une faute.

Le motif est non disciplinaire lorsque l'employeur reproche au salarié notamment une insuffisance professionnelle, une inaptitude physique ou un refus de modification du contrat de travail.

Dans tous les cas, le motif doit être suffisamment important pour justifier la rupture du contrat de travail.

Le motif est considéré comme sérieux lorsqu'il revête notamment une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation du travail et rend nécessaire le licenciement.

En revanche certains motifs ne peuvent pas être considérés comme sérieux et donc ne peuvent pas servir de fondement à un licenciement pour motif personnel.

En outre, l'employeur ne peut pas valablement fonder un licenciement sur une faute lorsque :

- Les faits fautifs reprochés au salarié sont antérieurs à 2 mois

En effet, passé ce délai, l'action est considérée comme prescrite, l'employeur ne peut donc plus engager de procédure de licenciement sur ce motif.

Exemple : Mon employeur me reproche des faits qui se sont déroulés il y a six mois et décide de me licencier pour cela. Est-ce que le licenciement est valable ?

Le licenciement n’est pas fondé dans ce cas car les faits fautifs ont eu lieu il y a plus de deux mois.

- Le fait fautif a déjà été sanctionné par une mesure disciplinaire

Exemple : J’ai reçu un avertissement de mon employeur en raison de retards répétés. Mon employeur peut-il me licencier pour cela ?

L’employeur ne pourra pas vous licencier sur ce motif si depuis l’avertissement vous n’êtes pas arrivé en retard au travail. En revanche, si depuis votre avertissement vous êtes de nouveau arrivé en retard au travail, votre employeur pourra vous licencier sur ce motif.

- Le fait fautif est utilisé par l’employeur pour se débarrasser de son salarié.

Par exemple, si le salarié travaille depuis de nombreuses années au service de la société, et que subitement des manquements professionnelles lui sont reprochés, le Conseil des Prud’Hommes pourra douter de la réalité des faits fautifs invoqués par l’employeur.

Quelles sont les conséquences en cas de licenciement abusif ?

Lorsque les conditions détaillées ci-avant ne sont pas respectées le licenciement est considéré comme abusif.

Le salarié est en droit de contester son licenciement et d’obtenir une indemnité de licenciement calculée en fonction de ses années d’ancienneté et du nombre de salariés employés dans l’entreprise.

- Pour plus de 2 ans d’ancienneté et plus de 11 salariés, votre indemnité sera au minimum de 6 mois de salaires.

- Pour moins de 2 ans d’ancienneté ou moins de 11 salariés, les dommages et intérêts sont évalués en fonction du préjudice subi.

Pour toute information en matière de licenciement le cabinet **HALIMI AVOCATS** est à votre disposion.

HALIMI AVOCATS

Tèl: 01.40.46.95.57

www.halimiavocats.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés