Image not found or type unknown

Comment savoir si son licenciement est "abusif" ?

publié le **29/11/2009**, vu **20077 fois**, Auteur : Michèle BAUER,Avocat Bordeaux

Vous venez de recevoir votre lettre de licenciement. Vous trouvez que votre licenciement est abusif et vous vous interroger, dois-je contester mon licenciement devant le Conseil de Prud'hommes ? Comment puis-je savoir si juridiquement mon licenciement est injustifié ?

Vous venez d\'être licencié(e), vous avez reçu votre lettre de licenciement.

Pour vous, votre licenciement est injuste, votre employeur a abusé de sa position pour vous débarasser de vous, il a trouvé un prétexte...

Vous vous posez une question: dois-je agir en justice, mon licenciement est-il abusif ?

Pour répondre à votre question, mon premier conseil est d\'aller consulter un avocat afin qu\'il examine votre lettre de licenciement et vous donne son avis sur les chances de succès d\'une procédure.

Le deuxième conseil c\'est de revenir à la définition du licenciement appelé par la plupart des salariés licenciement abusif mais qui juridiquement est un licenciement injustifié, illégitime, dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Votre employeur peut vous licencier en respectant une procédure (convocation à un entretien préalable notamment) mais aussi en justifiant votre licenciement, en le motivant par des griefs qui doivent constituer une cause réelle et sérieuse et parfois une faute grave ou une faute lourde.

Qu\'est-ce qu\'une cause réelle et sérieuse ?

Une cause réelle est un motif qui existe vraiment. Ainsi l\'employeur qui vous reprochera d\'avoir été absent telle date devra démontrer que vous étiez vraiment absent. De même, si vous êtes comptable et qu\'il vous est reproché d\'avoir commis une faute dans l\'enregistrement des factures par exemple, cette faute doit exister.

Une cause sérieuse signifie que votre employeur devra vous reprocher des fautes suffisamment sérieuses et importantes pour justifier une décision si radicale: la rupture du contrat de travail.

Ainsi si vous bénéficiez d\'une ancienneté de 10 ans dans une entreprise, une simple absence injustifiée d\'une journée ne pourra pas être utilisée au soutien d\'un licenciement. Il en est de même pour une simple erreur dans l\'exécution du contrat de travail: une erreur sans gravité et isolée ne pourra pas justifier un licenciement.

Cependant si un salarié bénéficie d\'une ancienneté importante et qu\'il commis des fautes répétées depuis plusieurs années qui ont été sanctionnées par des avertissements et des mises à pied et que son comportement a perduré, son licenciement pourra être prononcé et sera sans doute considéré comme un licenciement justifié. Ce sera par exemple le cas, lorsqu\'un salarié ancien dans l\'entreprise devient particulièrement insubordonné, insulte ses supérieurs et refuse systématiquement d\'exécuter son travail.

Chaque cas est particulier et il est difficile de donner des conseils et d\'affirmer que dans tel ou tel cas, votre licenciement est \"abusif\". Les motifs du licenciement sont appréciés souverainement par les juges du fond au cas par cas.

Il existe de le jurisprudence de la Cour de cassation sur le vol par exemple: un salarié qui vole un objet d\'une faible valeur ne pourra pas être licencié pour faute grave et la cause réelle et sérieuse sera appréciée en fonction de l\'ancienneté de ce salarié.

De même, le licenciement d\'un salarié pour absences répétées désorganisant le fonctionnement de l\'entreprise devra être particulièrement justifié par l\'employeur qui devra démontrer qu\'il a dû pourvoir à son remplacement définitif par l\'embauche d\'un salarié par un contrat à durée indéterminée.

A noter que dans le cadre d\'un licenciement pour cause réelle et sérieuse, la preuve est partagée: l\'employeur devra prouver les griefs de ce licenciement tout comme le salarié devra démontrer que les griefs qui lui sont reprochés ne sont pas réels ni sérieux.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Dans le cadre d\'un licenciement pour faute grave, la charge de la preuve de cette ou ces fautes repose sur l\'employeur. Pour la faute lourde, les règles sont les mêmes.

contact: cabinet@michelebaueravocate.com 100,Cours de Verdun 33000 BORDEAUX tél 05 47 74 51 50.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés