

A l'exception du licenciement pour motif économique, il n'existe pas de définition légale du licenciement. L'employeur a toujours le droit de rompre le contrat de travail. Mais la loi encadre strictement ce droit (article L 1234-1 du Code du Travail).

En tout état de cause, le licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse.

Quel que soit le motif invoqué, celui-ci devra donc :

- être réel, c'est-à-dire, reposer sur des faits objectifs et non sur des impressions ou des jugements subjectifs ;
- présenter un caractère sérieux rendant la rupture du contrat inévitable.

Lorsqu'un licenciement est considéré par le Conseil de Prud'hommes comme ne reposant pas sur un motif réel et sérieux, celui-ci peut, sauf exceptions légales, proposer la réintégration du salarié ou condamner l'employeur à payer au salarié une indemnité qui doit être au moins égale à 6 mois de salaire. Si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de moins de 11 salariés, le montant de cette indemnité sera fixé par le Conseil de prud'hommes en fonction du préjudice subi par le salarié.

Il y a souvent vide juridique. Il est nécessaire d'examiner les solutions retenues dans d'autres domaines proches (téléphone, courrier ...) et de raisonner par analogie.

Le salarié, quant à lui, doit exécuter son contrat de travail loyalement et l'employeur doit respecter sa vie privée. C'est donc l'abus de droit dans l'utilisation ou le contrôle qui sera condamnable.

FAUTES JUSTIFIANT LE LICENCIEMENT

Il existe de nombreuses fautes susceptibles de constituer des causes réelles et sérieuses de licenciement ; ainsi, la perte de confiance fondée sur des éléments objectifs, le refus d'une modification des conditions de travail, les absences non autorisées, les injures, les violences, les agissements de harcèlement sexuel, l'indiscipline, l'abandon de poste, la concurrence déloyale, etc...

Si elles sont reconnues réelles et sérieuses, ces fautes justifient le licenciement du salarié mais ne le privent pas de l'indemnité de licenciement. Dans certains cas, ces faits fautifs peuvent être qualifiés de fautes graves ou lourdes.

La faute grave

La faute grave est celle qui cause des troubles sérieux ou des pertes pour l'entreprise et qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Le préavis, dans ce cas, ne sera pas exécuté et aucune indemnité ne sera due à ce titre ; de même l'indemnité de licenciement ne sera pas versée.

La faute lourde

La faute lourde est privative du préavis, de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de congés payés. Elle exige des faits manifestant une véritable intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise.

EXISTE-T-IL DES LICENCIEMENTS SANS FAUTE ?

Certains événements peuvent entraîner le licenciement sans reposer néanmoins sur une faute. Ainsi, la modification substantielle du contrat de travail, refusée par le salarié, l'inaptitude physique constatée par le médecin du travail, l'insuffisance professionnelle, le motif économique ...

Quel que soit le motif invoqué par l'employeur, tout licenciement peut faire l'objet d'une contestation devant le Conseil de Prud'hommes.





Les Fiches Techniques

Le Licenciement et ses Motifs

31

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S. N. C. C.)**



**Syndicat National
des Cadres des
Industries
chimiques et
parties similaires
(S. N. C. C.)**

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
EMail : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org

Imprimé par nos soins

Parution avril 2011

CONVENTIONS COLLECTIVES RATTACHEES

- Industries chimiques
 - Industrie pharmaceutique
 - Caoutchouc
 - Plasturgie
- Verre et métiers du Verre
 - Instruments à Ecrire
 - Pharmacie d'Officine
- Répartition pharmaceutique
- UNION
- Industries du textile

