

## Besoin d'une majeure pour un TD à rendre (droit du licenciement).

Par **Julien Geai**, le 19/10/2015 à 11:00

Salut !

Bon bah en fait voilà : j'ai un cas pratique à rendre, sauf que je suis désarmé, j'arrive pas du tout à savoir sous quel angle l'attaquer :/

En gros, c'est l'histoire de Maryse, embauchée en tant que chargée de recrutement dans une grosse entreprise. N'ayant pas déclaré les trois derniers salariés (mais se justifiant d'une panne du site de l'URSSAF), son employeur lui envoie une lettre aux termes de laquelle : "Vos récents manquements concernant la déclaration d'embauche de salariés exposent la société aux sanctions liées au travail illégal." (puis ils la licencient, évidemment).

En gros, le but du jeu ce serait de dire à Maryse comment et pourquoi elle pourrait contester cette décision. Je pensais à requalifier en licenciement sans cause réelle et sérieuse (après tout, rien ne dit que la société a été effectivement condamnée, ou même que l'URSSAF l'a effectivement assignée aux prud'hommes et qu'elle ne veut juste pas se débarrasser d'elle). Mais du coup j'arrive pas à choisir ma majeure :/

Donc c'est "tout" ce que je vous demande. Je devrais le rendre pour vendredi, donc j'ai un peu de temps devant moi ! Je suis ouvert à toutes les suggestions.

Merci d'avance o/

Par **marianne76**, le 19/10/2015 à 13:08

Bonjour

Un licenciement doit toujours être fondé sur une cause réelle et sérieuse (art L1232-1 et 1233-2 du Code du travail) . Donc systématiquement l'employé doit invoquer l'absence de cause réelle et sérieuse. Après je ne comprends pas trop ce que vous voulez dire par votre "majeure"

Dans le cadre de ce type de procédure, l'employeur devra démontrer la réalité du motif de licenciement , l'employé de son côté essaiera de démontrer le contraire . Les juges forment leur conviction au vu des éléments fournis par les parties .