

## cas licenciement

Par **uche**, le **09/12/2008** à **17:38**

Bonjour a tous, j'ai a faire un cas de droit du travail sur un cas sprécial de licenciement.

Pour résumer:

c'est un cadre qui se fait licencier pour cause de violente altercation verbale sur la manière de gérer un projet en cours avec le directeur général.

Celui-ci lui reproche: "Une campagne publicitaire nulle et sans relief, à vrai dire à hauteur de son incompétence, comme je l'ai indiqué ce matin aux journalistes d'une revue spécialisée dans la VPC"

Le lendemain, le directeur général lui remet en main propre sa lettre de licenciement:

"Suite à cet incident intolérable , vous comprendrez qu'il n'est plus possible que vous restiez dans l'entreprise. Veuillez trouver ci-joint votre dernier bulletin de paie, un chèque correspondant aux heures travaillées du mois en cours, une attestation Assedic et un certificat de travail"

Le jour meme, le DRH vient voir le cadre en lui déclarant que l'interet de tous est d'en rester là.

De plus, le cadre licencié évoque son adhésion récente à la Confédération Générale des Cadres (CGC-CFE) en vue des élections prud'homales : « Curieuse coïncidence, j'avais distribué des tracts de ce syndicat la veille devant les locaux de l'entreprise... »

Dans l'analyse de ce cas, j'ai plusieurs incompréhensions, quel est la cause réel du licenciement? Et que peut faire le cadre licencié?

Dans un premier temps, je pense que celui-ci a été officiellement licencié pour faute grave, mais il n'a pas reçu les bons éléments d'indemnisation (congé payé), bref je n'arrive pas à analyser correctement le cas et je me demande quels sont les droits du cadre licencié.

Merci de me donner des pistes pour ma réflexion car cela fait plusieurs heures que je cale dessus.

Par **Elenita**, le **09/12/2008** à **18:16**

Pour bien comprendre le cas pratique et n'oublier aucun élément important, tu dois d'abord bien reprendre les faits et ensuite les confronter à tes connaissances en la matière.

Tu t'interroges sur la cause du licenciement : bien, mais quelle est elle ? Pourquoi l'employeur licencie-t-il son salarié ?

au vu de sa justification, tu dois te demander si celle ci est légale : correspond elle à une faute grave, faute lourde, cause réelle et sérieuse de licenciement ?

Ensuite, à l'instar de l'étude des conditions de fond, intéresse toi aux conditions de forme.

Le cas pratique précise que l'employeur remet la lettre de licenciement le lendemain de l'altercation. Est ce la procédure légale de licenciement ?

Si tel est le cas, quid des documents qui sont délivrés au salarié licencié ? sont ils complets ?

Enfin, le cas pratique précise que le salarié est membre d'un syndicat: l'appartenance à ce syndicat peut il être une cause de licenciement ou la distribution de tracts devant les locaux de l'entreprise peut il être une cause de licenciement ? n'y a t-il pas de liberté d'adhérer à un syndicat ?

Ce ne sont que des pistes, a toi de creuser ces éléments...

Par **uche**, le **09/12/2008** à **18:32**

merci beaucoup pour les pistes, sa va me soulager dans mes recherches!

Par **Camille**, le **10/12/2008** à **11:19**

Bonjour,

[quote="Elenita":2d45oazs]

Ce ne sont que des pistes, a toi de creuser ces éléments...[/quote:2d45oazs]

Oui. Et vu le descriptif, il y a du pain sur la planche et du grain à moudre.

Un vrai cas d'école... Image not found or type unknown

Les prud'hommes vont se régaler...  
:wink:

(bonne réaction du DRH... Image not found or type unknown)

Par **uche**, le **10/12/2008** à **18:50**

A votre avis, pourquoi le DG annonce la mauvaise campagne de pub du cadre aux journalistes?

Y-a-t-il ici attention de nuire à sa carrière?

Cela peut être en plus répréhensible par le Conseil des prud'hommes?

Merci pour votre aide, je commence à structurer mon cas Image not found or type unknown

Par **Toulisa**, le **10/12/2008** à **21:06**

Je pense qu'il faut que tu t'interroges sur qu'elle influence cette annonce peut elle avoir sur le salarié que ce soit d'un point de vue professionnel ou privé? Autrement dit, est ce que cela peut entrainer des dommages et intérêts versés par l'employeur à son cadre? Et évidemment, l'intention de nuire ou non de l'employeur sera à prendre en compte dans la décision!

Par **Elenita**, le **10/12/2008** à **21:08**

d'un point de vue privé, je ne sais pas mais d'un point de vue professionnel, il me semble qu'il est possible de soutenir l'intention de nuire de l'employeur envers le salarié..  
mais quelle est l'utilité pour l'employeur dans la mesure où sa société peut en patir du point de vue de sa réputation...?

Par **Toulisa**, le **10/12/2008** à **21:19**

D'après ce que tu retranscris, l'employeur à l'air d'être un "sanguin" qui n'a pas réfléchi plus que cela aux effets de ses propos sur la réputation de son entreprise.  
En plus, je ne suis pas sûre qu'il faille pousser aussi loin la réflexion, ton cas pratique traite du licenciement, pas de l'image publique d'une boîte, donc je ne pense pas que cet axe d'étude soit très pertinent, mais je ne connais pas le cas en entier, peut être me trompe-je.

Par **Elenita**, le **10/12/2008** à **21:20**

En effet, je ne pense pas que ça soit un point essentiel du cas pratique.. ton cas pratique s'inscrit dans ton corus de droit du travail donc je pense qu'il vaut mieux te concentrer sur les conditions de fond et de forme du licenciement..  
si tu y tiens, évoque simplement ce point sans développement qui ne serait que superficiel..

Par **Toulisa**, le **10/12/2008** à **21:28**

A vrai dire, ma propre prof de droit du travail est très attachée aux sanctions applicables, donc j'ai pris l'habitude de chercher tous les points qui pourraient avoir un effet sur ces sanctions, et je pense que c'est à réfléchir en l'espèce. Mais après je suis d'accord avec toi, ça n'est à voir qu'après tout le reste!

Par **uche**, le **10/12/2008** à **21:58**

ok, j'en déduit que le cadre est licencié pour faute sérieuse, car il n'a pas eu intention de nuire à son entreprise. Mais que cependant, les règles de procédure de licenciement n'ont pas été respectés.

quel est pour vous ici, l'indemnité que le salarié pourra touché dans ce cas?

J'ai vu que pour non respect de la procédure de licenciement, l'indemnité pouvait être d'au moins 1 mois de salaire?

Quand au préjudice que le DG porte au cadre, étant donné que celui-ci est jeune, cette intervention peut nuire à sa carrière. On est presque ici dans un règlement de compte...

Par **Toulisa**, le **10/12/2008** à **22:06**

premièrement, je n'avais pas compris que c'était le salarié qui n'appréciait pas la campagne de pub, ensuite, pour connaitre les sanctions applicables article 1235-1s.

Par **Camille**, le **11/12/2008** à **07:40**

Bonjour,

[quote="uche":3j05jb2j]ok, j'en déduit que le cadre est licencié pour faute sérieuse  
[/quote:3j05jb2j]

Pas dit (s'il n'y a rien d'autre dans la lettre de licenciement que ce que vous avez décrit)

[quote="uche":3j05jb2j]

Mais que cependant, les règles de procédure de licenciement n'ont pas été respectés.

[/quote:3j05jb2j]

C'est le moins qu'on puisse dire.

(d'où, à mon avis, la réaction prudente du DRH...)