

Cas pratique en droit du travail

Par **Pisistrate**, le **04/12/2004** à **23:59**

Anatole est un jeune homme ambitieux. Il a fondé sa propre entreprise l'an dernier, en juin 2003. Actuellement, il a 8 salariés et pense augmenter ce nombre de moitié d'ici 6 mois. Pour l'instant, il n'y a pas de représentants du personnel au sein de cette entreprise. Récemment, il a licencié un de ses employés pour insuffisance professionnelle. Il l'a donc convoqué à un entretien préalable. La lettre de motivation qu'il lui fit parvenir mentionnait simplement ceci : "Vous êtes invités à un entretien préalable le 24 novembre 2004. Votre présence est importante. Nous allons vous entendre à propos de votre incapacité à remplir vos fonctions". Il a posté la lettre -par envoi simple- le 22 novembre. A la fin de l'entretien préalable, le patron lui a dit qu'il lui ferait parvenir rapidement sa réponse. Celle-ci lui est parvenue le lendemain, le 25 novembre, par lettre simple. La lettre de licenciement lui précisait que l'employeur avait décidé de mettre fin à la relation contractuelle laquelle était devenue stérile. Veuillez relever les irrégularités commises par l'employeur et en dégager les conséquences juridiques et pécuniaires.

Voilà. Vous en pensez quoi ? Il me semble que c'est un cas de licenciement pour motif réel et sérieux (sans faute du salarié) mais que l'employeur n'a pas respecté la procédure de licenciement puisqu'il aurait du envoyé une lettre avec A.R. au moins 1 jour après l'entretien préalable au licenciement... D'après L. 122-14-4 C. Trav. l'employeur devra donc suivre la procédure prévue + verser une indemnisation d'un mois de salaire au plus. Je ne crois pas qu'il y ait d'autres éléments importants à relever mais je peux tt à fait me tromper!

Sinon, quelles points communs et différences entre :

- Licenciement illégal
- Licenciement irrégulier
- Licenciement injustifié
- Licenciement nul
- Licenciement abusif
- Licenciement illicite

Merci bcp d'avance à celles et ceux qui m'apporteront des précisions !

Par **anaximandre**, le **07/12/2004** à **23:47**

Bonjour,

Je me propose non pas d'apporter une solution complète au cas pratique, mais d'attirer ton

attention sur un ou deux éléments que tu n'as pas relevés. En effet, tu relèves l'irrégularité de la procédure sans relever que le licenciement est apparemment dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Tout d'abord reprenons la procédure, puis le fond.

La Convocation :

La lettre en effet aurait dû être recommandée AR (L. 122-14 CT) mais la lettre aurait dû également mentionner la possibilité pour le salarié de se faire assister par un membre du personnel, ou pour les entreprises n'ayant pas d'élus du personnel par un conseiller du salarié choisi sur une liste tenue par le préfet pour chaque département. Dans cette dernière hypothèse l'entretien n'aurait pu avoir lieu au moins cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre au salarié.

L'entretien :

RAS

La notification du licenciement :

Cette notification ne peut avoir lieu uniquement qu'un jour franc après l'entretien. Dans le cas présent.. et bien le lendemain de l'entretien la notification a été transmise.. sauf erreur de ma part le délai n'est pas respecté. De surcroît la lettre de licenciement aurait dû être envoyée en recommandée AR.

De plus comme tu le sais la lettre de licenciement doit contenir le motif du licenciement. En cela elle fixera les limites du litige. (j'ajoute que l'absence d'énonciation de motif s'apparente à un licenciement sans cause réelle et sérieuse - présomption irréfragable Cass. soc. 20/01/1998 - bull. civn°491)

En l'espèce le motif invoqué est la stérilité de leur relation contractuelle. A ma connaissance et sauf erreur de ma part, il ne s'agit pas d'un motif réel et sérieux. C'est donc un point qu'il conviendrait d'analyser.

En conséquence il est fort probable que le licenciement soit dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Et comme tu le sais l'employeur peut se voir condamner à des dommages et intérêts pour l'irrégularité de forme, mais la loi considère que la réparation d'un montant supérieur de l'irrégularité de fond englobe celle de l'irrégularité de forme. Dès lors les sanctions auxquelles s'exposent l'employeur risquent d'être très différentes.

[[i:1o2otwp6]size=9]Enfin sur les différences entre les licenciements[/size][[/i:1o2otwp6]. Il n'existe à mon sens que trois véritables types de licenciement.

Le licenciement nul : Le licenciement est nul lorsqu'il a été prononcé sur la base de l'apparence physique, l'âge, ou encore les caractéristiques génétiques du salarié etc. L.122-45. ou encore voir les dispositions de L-122-14-4. La conséquence est la réintégration du salarié..mais le périmètre du licenciement nul est évolutif et fonction de la jurisprudence (voir Liaisons sociales mardi 23 nov. 2004 n° 887)

Le licenciement abusif : Cf théorie de l'abus de droit. mais il s'agit par exemple d'un licenciement où une cause réelle et sérieuse aurait pu exister mais qui serait survenu dans des conditions vexatoires pour le salarié.

Le licenciement sans cause réelle et sérieuse et ou rupture irrégulière.. : Mais tu connais déjà cela, souvent on parle alors de licenciement injustifié, ou illicite voire illégal. Sauf erreur de ma part, je pense que toutes ces dernières expressions renvoient à ce dernier type de

licenciement.

Voilà rapidement et sans approfondissement les quelques précisions que je peux t'apporter, mais vu l'heure tardive mon p'tit cerveau n'est pas à son top niveau

BOn courage !!!

Par **Ben51**, le **08/12/2004** à **19:38**

Slit

L'analyse de anaximandre est claire et bien structurée, mais quelques modifications sont à apporter :

[quote="anaximandre":31gldc3q]Dans cette dernière hypothèse l'entretien n'aurait pu avoir lieu au moins cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre au salarié[/quote:31gldc3q]

depuis l'Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004, le délai de 5 jours entre la lettre de convocation à l'entretien et l'entretien lui-même est imposé dans tous les cas, et plus seulement lorsqu'il lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise (L 122-14 CT)

[quote="anaximandre":31gldc3q]Cette notification ne peut avoir lieu uniquement qu'un jour franc après l'entretien[/quote:31gldc3q]

depuis cette même ordonnance, ce délai est désormais de 2 jours ouvrables après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions de l'article L. 122-14 (L 122-14-1 CT)

ces nouveaux art. sont sur Legifrance.gouv.fr

Par **Ben51**, le **10/12/2004** à **08:46**

Je précise que l'Ordonnance du 24 juin 2004 (citée au post précédent) prise en application de la loi habilitant le Gouvernement à simplifier le droit par Ordonnance, ainsi que toutes les autres ordonnances prises depuis août 2003, viennent d'être ratifiées par la LOI n° 2004-1343 du 9 décembre 2004 de simplification du droit en son article 78 et s. (voir JO n°287 du 10 décembre 2004).

Cette loi se trouve ici :

[url:2rols441]<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=FPPX0400010L>[/url:2rols441]

Par **anaximandre**, le **12/12/2004** à **20:20**

Salut !!

Merci pour cette précision .. très utile pour le vieux juriste socialisant pas à jour que je suis

Image not found or type unknown alalala la bonne loi sur la simplification et dire que ça m'avait échappé... Image not found or type unknown

:)

Merci encore !!! Image not found or type unknown

Par **Pisistrate**, le **18/12/2004** à **06:08**

...