le licenciemt pour perte de confiance

Par **petit coeur de belin**, le **09/11/2006** à **19:47**

le refus de la perte de confiance comme motif autonome de licenciement a permis a la jurisprudence sur les faits personnels qui ne creent pas de dommage important pour entreprise de perdurer ??? et limiter le champs des elements objectifs justifiant un licenciement ????

je comprends pas tres bien cette notion quelqu'un peut m'aider ???
la jurisprudence sur faits perso ???

merci j'espere que quelqu'un pourra m'aider c'est des notions que je maitrise pas trop.
bise

Par **Camille**, le **14/11/2006** à **13:26**

Bonjour,
Je suppose que votre problème vient du fait qu'un employeur n'a pas (ou plus) le droit de licencier en invoquant le prétexte de la perte de confiance, sans autre précision (ce qui serait un motif "autonome"). Il doit dire en quoi le comportement du salarié l'a conduit à ne plus avoir confiance et il doit citer des faits précis, pas seulement de vagues suspicions ou états d'âme. Et des faits attribués personnellement au salarié. En cas de litige, c'est le CPH qui jugera si les faits décrits sont de nature à justifier un licenciement pour perte de confiance. Les cas acceptés par le CPH font la jurisprudence.
Ces motifs sont censés être moins graves que ceux qui justifieraient un licenciement pour faute grave ou lourde.
Du moins, c'est comme ça que je comprends vos questions. :wink:

Image not found or type unknown

Par **petit coeur de belin**, le **15/11/2006** à **12:24**

je pensai que la perte de confiance meme base sur elements objectifs n'est pas un motif de licenciement reelle et serieux.
seuls les elements objectifs le cas echeants constituer un motif reele=le et serieux du licenciement.
mon probleme c'est de savoir si la jurisprudence sur le fait personnel su salarié: c'est a dire que seuls des elements tirés de la vie perso qui ont eu des consequences graves pour l'entreprise peuvent etre un motif de licenciement reelle et sereix.

ainsi, accepter la perte de confiance com motif autonome aurait remis en cause cette juris car elle aurait elargi le champs des elements tirés de la vie personnelle du salarié suseptible de constituer un motif reelle et serieux de licenciement .
ais je compris la notion ????
si oui mon probleme est reglé je peux finir mes devoirs, je suis bloquée depuis 1 semaine
merci de votre aide

Par **Camille**, le **15/11/2006** à **14:02**

Bonjour,
Hep, hep, hep ! Sauf cas très exceptionnel, il ne s'agit pas de la vie personnelle mais de la vie professionnelle.
Le seul cas que je connais (et je ne sais pas comment ça s'est terminé) est celui d'un monsieur ayant un poste à responsabilité dont l'épouse qui a travaillé dans la même entreprise démissionne pour prendre un poste à responsabilité dans une entreprise concurrente. Il n'en reste pas moins que l'employeur devra faire la démonstration en quoi cet évènement lui ferait perdre la confiance qu'il a en ce monsieur par son seul maintien dans l'entreprise. Je suppose qu'il peut y avoir d'autres cas de figure, mais l'employeur devra faire la démonstration en quoi ce cas pourrait représenter un danger potentiel pour l'entreprise (voir le problème des employés musulmans à qui ont retire leur habilitation simplement parce qu'ils sont musulmans).

Sinon, c'est plutôt le comportement dans l'entreprise qui est visé vis-à-vis des collègues, des clients, des fournisseurs ou de la hiérarchie. Et on doit s'appuyer sur des faits précis et concordants, pas de vagues rumeurs ou de vagues impressions personnelles.

En bref, en tant que telle, la perte de confiance n'est pas un motif réel et sérieux de licenciement, sauf si on la justifie, sauf si on la prouve.
Malheureusement, je ne peux pas vous aider pour votre devoir, moi c'est de l'expérience "sur le tas"...

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés