licenciement d'un CDI

Par **christina150686**, le **14/01/2005** à **21:49**

je n'ai trouvé la réponse nulle part : pour licencier un salarié en CDI faut-il un motif réel et sérieux (faute lourde, licenciement éconoomique) ou est ce possible sans motif ?

Par **Vincent**, le **14/01/2005** à **22:09**

Le licenciement doit être réel et sérieux. Il peut être ou personnel ou économique. Si disciplinaire, alors il ou non disciplinaire. Le licenciement sans motif réel et sérieux n'est pas valable.

Par **christina150686**, le **14/01/2005** à **22:10**

merci beaucoup.rapide et efficace. :wink: Image not found or type unknown

Par **jeeecy**, le **14/01/2005** à **22:23**

[quote="christina150686":208v6vhq]ce serait très gentil de répondre.ce n'est pas important c'est juste pour information))) [/quote:208v6vhq] Image not found or type unknown
il y a quasiment toujours une réponse

le truc c'est que la tu ne nous a pas laisse le temps de lire ta question que tu repostais deja derriere...

generalement tu as une reponse dans la journee (et le soir dans l'heure du post...)

Par **Ben51**, le **15/01/2005** à **07:52**

tu as des infos ici :

[url:s4qhmexi]http://www.cftc-

67.fr/guide%20juridique/ruptureconta/licenciementpresentation.htm[/url:s4qhmexi]

[url:s4qhmexi]http://www.travail.gouv.fr/infos_pratiques/infos_e.html[/url:s4qhmexi]

[url:s4qhmexi]http://prudhommesisere.free.fr/secours08.htm[/url:s4qhmexi]

[quote="Vincent":s4qhmexi]Le licenciement sans motif réel et sérieux n'est pas valable.[/quote:s4qhmexi]

Dites-moi si je me trompe, mais je dirais plutôt que c'est la cause du licenciement qui dans ce cas ne sera pas valable. Le licenciement sera quant à lui irrégulier (jugé abusif par la cour de casssation), mais il aura tout de même lieu ! Sauf alors pour l'employeur à réparer le préjudice subi du fait de ce licenciement sans cause réelle et sérieuse et donc à payer toutes les indemnités plein pot, voire aussi des dommages et intérêts.

Le juge pourra dans ce cas proposer la réintégration du salarié, mais ce dernier mais aussi l'employeur peuvent refuser (art. L 122-14-4 du Code du travail).

Les seuls cas me semble-t-il où la réintégration est imposée c'est lorsqu'il s'agit du licenciement (interdit) d'une femme enceinte (art. L 122-25-2 Code trav.) et celui d'un salarié protégé (L 412-18 et s. pour le délégué syndical et L 425-1 et s. pour le délégué du personnel)

Par **Vincent**, le **15/01/2005** à **08:46**

Oui. Abus de langage, désolé.

Par **anaximandre**, le **15/01/2005** à **16:24**

:))

Salut !!! Image not found or type unknown

Si je peux me permettre, et sauf erreur de ma part, en matière d'abus de langage un licenciement sans cause réelle et sérieuse (qu'il y ait lieu pour un motif inhérent à la personne ou économique) n'est pas un licenciement abusif.

Le licenciement est abusif lorsqui'll a lieu dans des conditions vexatoires pour le salarié et quand bien même il existerait une cause réelle et sérieuse au licenciement.

Enfin la réintégration n'était envisageable que dans certains cas effectivement déjà cités, à cela il fallait ajouter la jurisprudence Samaritaine. (attention dans ce dernier cas la jurisprudence sur la nullité du licenciement et l'obligation de réintégration est sévèrément menacée depuis notamment un amendement du 3 décembre 2004.) Il s'agit de licenciement déclarés nuls.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Voilà pour les p'tites précisions..

Ciao Ciao

Par **christina150686**, le **17/01/2005** à **22:33**

j'avais reposté par peur de ne pas avoir été très polie.en tout cas merci à tous pour votre aide.a bientot

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés