

Droit du travail

Les enjeux juridiques et financiers du licenciement

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, à l'Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement à l'Université de Bourgogne et AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Quiz

- 1. Une insuffisance professionnelle est reprochée à un salarié sur la base de comptes-rendus d'entretiens professionnels mentionnant la persistance d'erreurs, l'absence d'implication et de progrès et d'une attestation de son responsable hiérarchique.**
 - a. L'employeur doit prouver les éléments sur lesquels se fondent ses griefs d'insuffisance professionnelle
 - b. L'employeur doit étayer ses griefs d'insuffisance professionnelle
 - c. Le salarié doit démontrer que son travail était satisfaisant et que les erreurs n'étaient pas de son fait
 - d. Le juge doit apprécier la valeur et de la portée des éléments de preuve soumis
- 2. Le directeur d'une entreprise de confection veut licencier une salariée cadre pour faute grave car elle a mis sur son compte Facebook des photographies d'elle portant des vêtements de la nouvelle collection présentée au staff mais encore confidentielle.**
 - a. La preuve de la faute est illicite et le licenciement est abusif
 - b. La preuve de la faute est illicite et le licenciement est nul
 - c. La protection de la vie privée peut céder devant le droit à la preuve
 - d. Le droit à la preuve ne justifie pas une atteinte à la vie privée
- 3. Une salariée de plus d'un an d'ancienneté a été licenciée pour des retards, sans que la qualification de faute grave ne soit retenue à son encontre. Pour considérer que le licenciement était injustifié, les juges du fond ont estimé que les retards avaient été de trop faible durée et qu'ils n'avaient pas fait l'objet d'avertissements. A quelles indemnités de rupture l'employeur sera condamné ?**
 - a. Une indemnité de licenciement légale ou conventionnelle
 - b. Une indemnité compensatrice de préavis
 - c. Une indemnité compensatrice de congés payés afférente au préavis
 - d. Des dommages et intérêts pour licenciement sans motif réel et sérieux

4. Selon les juges suprêmes, comment doit être interprété le « versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée » exigé par la convention n°158 de l'Organisation Internationale du Travail ?

- a. Les juges du fond doivent contrôler la proportionnalité du plafonnement des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à la situation personnelle du salarié et, le cas échéant, choisir une réparation supérieure au barème
- b. Les juges du fond doivent s'en tenir au plafonnement des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et l'assortir d'un remboursement à Pôle emploi de tout ou partie des indemnités de chômage, dans la limite de 6 mois
- c. Les juges du fond n'ont pas à en tenir compte car la convention de l'OIT n'a pas d'effet direct et ils doivent appliquer le plafonnement des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- d. Les juges du fond sont libres d'appliquer ou non le plafonnement des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Les enjeux juridiques et financiers du licenciement, CASEAU-ROCHE Cécile & DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://auneg.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.