

## CAS DE LICENCIEMENT ABUSIF

1°)- Rupture abusive en raison de l'intention de l'employeur : Lorsque l'employeur agit avec un esprit d'inimitié à l'égard du salarié.

- Lorsqu'il est hostile au travailleur pour des raisons étrangères à l'exécution du contrat.

- Lorsque le licenciement est fondé sur l'opinion du travailleur.

- Lorsque le licenciement n'a pas pour motif l'intérêt de l'Entreprise. (Licenciement sous prétexte de compression du Personnel).

2°)- Rupture abusive en raison des circonstances du licenciement : Lorsque le renvoi d'un salarié s'opère sans motif valable ou sans motif c'est donc le cas

- du licenciement d'un salarié <sup>donne droit</sup> consécutif à une démarche auprès de l'inspection du travail.

- du licenciement hâtif d'un ancien travailleur pour une faute non établie.

- du licenciement pour une faute dont le salarié n'est pas responsable.

- du licenciement invoquant une faute non prouvée.

- du licenciement invoquant des faits déjà sanctionnés.

- du licenciement invoquant une faute ancienne donc déjà pardonnée.

- du licenciement à la suite d'une réclamation présentée par le travailleur.

- du licenciement intervenant quelque jour après l'expiration d'un essai jugé satisfaisant.

- du licenciement à la suite d'une pression du Syndicat de base.

- du licenciement peu de temps après l'embauchage.

- du licenciement fondé sur les fautes inexistantes, légères et anciennes.

- du licenciement en l'absence des griefs précis pour un travailleur faisant l'objet d'écloges.

.../...

- du licenciement fondé sur un ensemble de griefs non sérieux et s'agissant d'un travailleur ancien ayant une grande expérience.

- du licenciement pour fautes non établies.

- du licenciement pour des manquements dont l'employeur porte une responsabilité.

- Lorsque l'employeur impose au travailleur un changement important dans l'exécution et que le travailleur n'accepte pas cette modification, c'est l'employeur qui doit être considéré comme étant l'auteur de la rupture.

- du licenciement d'un travailleur exerçant ses fonctions dans un établissement religieux responsable de la grosse d'une élève du séminaire ces fonctions n'exigeant pas une haute morale et spirituelle.

3°) - Rupture abusive en raison de la violation d'une disposition légale, d'une convention collective ou d'un règlement Intérieur.

Lorsque l'employeur ignore les conditions de formes ou les formalités voulues par les dispositions légales, conventionnelles ou réglementaires assurant la protection de certains travailleurs en subordonnant leur licenciement à l'observation de certaines formalités. L'employeur commet une faute en s'abstenant de remplir une obligation mise à sa charge par la loi, le contrat de travail ou la Convention.

Voici quelques cas d'espèces:

- Refus de réintégrer une salariée au terme de son congé de maternité.

- Licenciement non notifié par écrit, et non respect de la loi programme.

- Licenciement intervenu par suite de l'exercice légal du droit de grève d'un travailleur

- Licenciement d'un salarié malade, dans les six (6) mois suivant le déclenchement de sa maladie, ou l'expiration de ce délai s'il n'a pas été remplacé.

.../...

- Licenciement d'un employé à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.
- Licenciement d'une femme en grossesse.
- Licenciement d'un travailleur appelé sous les drapeaux.
- Licenciement d'un travailleur qui n'a pas consenti à une mutation non prévue par le contrat de travail.
- Licenciement d'un travailleur dans la période de six (6) mois qui suit son emprisonnement.
- Licenciement ayant pour fondement le refus d'un salarié d'effectuer des heures supplémentaires sans être payé.
- Licenciement motivé par le refus d'un employé d'acquiescer à une modification unilatérale d'une clause substantielle du contrat du travail.
- Licenciement collectif qui ne respecte pas l'ordre de congédiement établi en fonction de la qualification professionnelle, de l'ancienneté des travailleurs et leurs charges de famille.
- Licenciement effectué sans l'observation de la procédure légale.
- Licenciement d'un employé proche de la retraite.
- Licenciement d'un syndicaliste avant l'avis de la commission de litige.
- L'absence de la mention du motif de licenciement dans la lettre de dénonciation du contrat./-