IV/ La rupture du contrat de travail

Un salarié ne peut être licencié de manière aléatoire ou arbitraire. Tout licenciement doit être motiver par une cause réel(qui existe) et sérieuse(qui présente une certaine gravité pour justifier le départ de l’entreprise). Le licenciement peut être opéré en CDI ou en CDD. En cas de contestation de la pars du salarié, celui peut tenter une contestation devant les prud’hommes.

Deux catégorie de licenciement :

* Motif personnel : Lié à la personne du salarié. Il peut être pour ou sans faute
* Economique : Fondé sur une cause non lié à la personne du salarié. Peut-être invoqué par l’entreprise : Face à des difficultés économiques, des réorganisations, adaptations au mutation technologique, des cessations de paiement ou d’activité.

Procédure : L’employeurs qui envisage de licencié un salarié doit respecté une procédure très stricte.

* Convocation a un entretien préalable : Doit être fait avec lettre recomandé et accusé de reception ou en main propre du salarié et lui faire signé un accusé de reception.
* Entretien : Expliquer qu’il est envisageable de le licencié, fournir les causes. Le salarié se défend.
* Notification de licenciement. Indiquer les motifs

Si la procédure n’est pas respecté, le licenciement est abusif.