

# Le licenciement, motifs, procédures et indemnités

Le licenciement individuel, c'est à dire celui que ne concerne qu'un seul salarié, peut reposer soit sur un motif économique (mutations technologiques ou difficultés économiques entraînant la suppression ou la transformation d'un emploi), soit sur un motif personnel (faute, inaptitude physique...). Quelle que soit la nature du motif invoqué, la procédure de licenciement doit obligatoirement respecter les règles relatives à l'entretien préalable, à la notification du licenciement et au préavis. Des règles spécifiques s'appliquent, en outre, à la procédure de licenciement pour motif économique. Sauf pour le licenciement économique, il n'existe pas de définition légale du licenciement. L'employeur a toujours le droit de rompre un contrat de travail. Mais la loi encadre strictement ce droit. En tout état de cause, le licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse.

Quel que soit le motif invoqué, celui-ci devra donc :

- être réel, c'est à dire, reposer sur des faits objectifs (et non sur des impressions ou des jugements subjectifs) ;
- présenter un caractère sérieux, rendant la rupture du contrat inévitable.

## QUELLES SONT LES FAUTES DU SALARIE JUSTIFIANT LE LICENCIEMENT ?

Il existe de nombreuses fautes susceptibles de constituer des causes réelles et sérieuses de licenciement. Ainsi le refus d'une modification des conditions de travail, les absences non autorisées, les injures, les violences, les agissements de harcèlement sexuel, l'indiscipline, l'abandon de poste...

Si elles sont reconnues réelles et sérieuses, ces fautes justifient le licenciement du salarié, mais sans le priver de l'indemnité de licenciement. Mais dans certains cas, ces fautes peuvent être qualifiées de graves ou lourdes :

- **grave** si la faute, particulièrement importante et ayant un caractère délibéré, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Le préavis n'est alors pas exécuté et aucune indemnité n'est due à ce titre. L'indemnité de licenciement n'est pas versée.
- **lourde** s'il y a de la part du salarié une véritable intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. Le préavis n'est alors pas exécuté. Les indemnités de licenciement et de congés payés ne sont pas versées.

## UN LICENCIEMENT SANS FAUTE PREALABLE : EST-CE POSSIBLE ?

Oui, certains événements peuvent entraîner le licenciement sans reposer sur une faute. La modification du contrat de travail refusée par le salarié, l'inaptitude physique constatée par le médecin du travail, l'insuffisance professionnelle, le motif économique... peuvent fonder un licenciement.

Quel que soit le motif invoqué par l'employeur, tout licenciement peut faire l'objet d'une contestation devant le conseil de prud'hommes.



Extérieur au salarié, le motif économique trouve son origine dans les difficultés

rencontrées par l'entreprise ou dans la mise en place d'innovations technologiques. Il a pour conséquence la suppression ou la transformation d'un ou plusieurs emplois. Faire valoir simplement la fermeture de l'établissement est insuffisante.

### **QUELS SONT LES MOTIFS DE LICENCIEMENT INTERDITS ?**

Licencier un salarié parce qu'il a exercé, dans les conditions normales, ses droits et ses libertés fondamentales (droit de grève, de vote, exercice d'activités syndicales ou mutualiste...) est interdit.

Sont également considérés comme nuls, les licenciements fondés sur les éléments suivants :

- le sexe,
- la situation de famille,
- les mœurs,
- les origines,
- les convictions religieuses,
- les opinions politiques,
- l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race,
- l'état de santé (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail) ou le handicap.

Enfin, un licenciement ne peut être fondé sur le fait que le salarié concerné a subi ou refusé de subir des actes de harcèlement sexuel, a témoigné de tels agissements ou les a relatés.

### **QUELLES SONT LES SANCTIONS POUR UN LICENCIEMENT ABUSIF ?**

En cas de contestation d'une décision de licenciement, le conseil de prud'hommes peut être saisi. Si celui-ci considère que le licenciement est sans motif réel et sérieux, il peut proposer la réintégration du salarié ou condamner l'employeur à payer au salarié une indemnité (au moins 6 mois de salaire), sauf dans certaines circonstances prévues par la loi.

Le conseil de prud'homme peut également ordonner à l'employeur de rembourser l'allocation de chômage éventuellement versée au salarié. Toutefois, dans les entreprises de moins de 11 salariés ou si le salarié licencié a moins de 2 ans d'ancienneté, la sanction prend la forme d'une indemnité attribuée au salarié, dont le montant est fixé par le conseil de prud'hommes en fonction du préjudice subi.



Les juges apprécient le caractère réel et sérieux du motif invoqué au vu des éléments fournis par les parties et après toutes mesures d'instruction qu'ils estiment utiles.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

### **L'ENTRETIEN PREALABLE : QUELLES SONT LES REGLES A CONNAITRE ?**

Avant toute décision de licenciement individuel pour motif économique ou personnel, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.

Cette lettre mentionne :

- l'objet de l'entretien, lequel doit être énoncé clairement et sans équivoque, c'est à dire le projet de licenciement ;
- la date, le lieu et l'heure de l'entretien. A noter qu'un délai suffisant entre la présentation de la lettre de convocation et l'entretien doit être respecté. En l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, ce délai ne peut être inférieur à 5 jours (7 jours en cas de licenciement pour motif économique).
- la possibilité pour le salarié de se faire assister lors de l'entretien par une personne de son choix, membre du personnel de l'entreprise ou par un "conseiller du salarié" (voir ci-dessous).



Le défaut d'indication dans la lettre de convocation de la possibilité de se faire assister par un conseiller du salarié est sanctionné par le versement au salarié d'une indemnité au plus égale à un mois de salaire.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit :

- indiquer au salarié le ou les motifs de la décision de licenciement envisagée
- recueillir les explications de l'intéressé.
- remettre au salarié, dans le cas d'un licenciement économique, contre décharge, le dossier de la convention de reclassement personnalisée.

Le but de l'entretien est de permettre au salarié d'exposer et de défendre ses arguments.

Le salarié doit donc pouvoir s'exprimer librement et bénéficier d'une assistance s'il le souhaite.

### **QUI PEUT ASSISTER LE SALARIE LORS DE L'ENTRETIEN PREALABLE ?**

L'assistance du salarié peut être assurée :

- dans les entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel (délégué du personnel, comité d'entreprise ou d'établissement, délégué syndical), par une personne appartenant à l'entreprise ;
- dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel :
  - par un conseiller extérieur à l'entreprise, figurant sur une liste départementale établie par le Préfet (disponible à la mairie et au SDITEPSA). Le salarié doit informer l'employeur de son choix. Ce dernier ne peut ni s'y opposer, ni interdire l'entrée de l'entreprise au conseiller.
  - par un délégué syndical interentreprises désigné conformément à la convention collective (voir fiche "[L'accord dans la Vienne](#)").

### **COMMENT EST NOTIFIE LE LICENCIEMENT ?**

Après l'entretien préalable et avant d'envoyer la lettre de licenciement, l'employeur doit attendre :

- au moins deux jours ouvrés après la date à laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien préalable s'il s'agit d'un licenciement pour motif personnel (par exemple, pour un entretien ayant lieu le mardi, la lettre ne peut être envoyée avant le vendredi suivant) ;
- de 4 à 15 jours s'il s'agit d'un licenciement collectif pour motif économique.
- de 7 jours si il s'agit d'un licenciement économique individuel
- de 14 jours pour les cadres qu'il s'agisse d'un licenciement économique collectif et individuel.

La notification de licenciement est adressée au salarié sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception. Y figure obligatoirement la cause précise du licenciement.



*Si le motif n'est pas énoncé ou l'est insuffisamment (la seule référence à la gravité des faits reprochés, à une perte de confiance ou à une insuffisance professionnelle ne constitue pas, par exemple, une raison suffisamment précise), le licenciement est considéré comme dénué de cause réelle et sérieuse. Les raisons invoquées lient l'employeur : en cas de litige, et notamment de procédure prud'homale, il ne peut plus avancer d'autres motifs.*

#### **LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE : QUELLES PROCEDURES SPECIFIQUES ?**

*L'employeur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2005 doit proposer à son salarié la Convention de reclassement Personnalisée (CRP). La CRP remplace le dispositif du Pare anticipé. L'employeur doit demander ce document aux Assedic en téléphonant au 08 26 08 08 86 avant l'entretien préalable. L'employeur lors de l'entretien préalable remet au salarié le dossier de la CRP contre décharge. Le salarié a 14 jours calendaires pour demander le bénéfice de la CRP. L'employeur notifie le licenciement dans les délais sus mentionnés.*

*Par ailleurs la lettre de licenciement doit mentionner :*

- la cause précise de licenciement
- le nombre d'heures acquises au titre du DIF
- la priorité de réembauchage dont le salarié peut bénéficier s'il en manifeste le souhait (par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 12 mois après la fin de son préavis) ;
- le délai de réflexion dont dispose le salarié pour adhérer ou non à la CRP et la possibilité de doublement des heures acquises au titre du Droit Individuel à la Formation si le salarié opte pour la CRP.
- cette lettre marque le début du préavis si le salarié refuse le bénéfice de la CRP

*Dans les 8 jours qui suivent la notification du licenciement au salarié, l'employeur est tenu d'informer le SDITEPSA. Cette information prend la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception qui précise :*

- le nom, l'adresse, l'activité et l'effectif de l'entreprise
- les nom, prénom, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du salarié licencié
- la date de notification du licenciement.

#### **COMMENT SE DERoule LE PREAVIS ?**

Le préavis commence le jour de la première présentation de la lettre de notification, que le salarié en accuse réception ou non.

Sauf en cas de congés payés, d'accident du travail en cours de préavis ou de congé de maternité ou d'adoption, l'absence du salarié ne prolonge pas le préavis.

Pendant le préavis, le contrat de travail se poursuit normalement. Toutefois, l'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer tout ou partie de son préavis. En pratique, il convient de confirmer cette dispense par écrit. L'employeur verse alors au salarié une indemnité compensatrice équivalente au salaire (y compris les augmentations, primes, gratifications...) que le salarié aurait perçu pendant le préavis travaillé.

La durée du préavis est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié et du fait qu'il est logé ou non par son employeur

ANCIENNETE	SALARIE LOGE	SALARIE NON LOGE
moins de 6 mois	2 mois	8 jours
de 6 mois à 2 ans	2 mois	1 mois
plus de 2 ans	2 mois	2 mois



Les salariés licenciés pour suppression d'emploi entraînant une diminution de personnel peuvent conserver leur logement pendant 6 mois à compter du départ du préavis. Dans ce cas le salarié sera redevable à son ancien employeur de charges et de redevances afférentes au logement de fonction, calculées selon les dispositions conventionnelles.

Le maintien dans les lieux ne peut en aucune façon transformer les relations entre les parties en rapport bailleur-locataire.

- Si le salarié demande à bénéficier de la CRP, il n'effectuera pas de préavis. Son contrat cesse au jour où il adhère à la CRP car il devient stagiaire de la formation continue.
- Si le salarié ne répond pas pendant les 14 jours calendaires, il effectue normalement son préavis.

### LE SALARIE EN PREAVIS PEUT-IL S'ABSENTER POUR RECHERCHER UN EMPLOI ?

Pendant le préavis, le salarié licencié dispose, pour rechercher un emploi, d'autorisations d'absence par demi-journées cumulables dans la limite de 6 demi-journées par mois de préavis. Ces heures sont rémunérées par l'employeur.

**Exemple :**

*Pour un préavis de 2 mois, le salarié dispose de 6 journées d'absence rémunérées.*

### QU'EST-CE QUE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT ?

Distincte du droit au préavis, l'indemnité de licenciement constitue le droit minimal du salarié :

- sous contrat à durée indéterminée et licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde
- comptant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Elle est versée à la fin du préavis, que ce dernier soit exécuté ou non et calculée :

- à partir d'un salaire de référence
- en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, acquise au terme du préavis même si le salarié est dispensé de l'effectuer.

**Son montant est différent selon qu'il s'agit d'un licenciement pour motif économique ou d'un licenciement pour motif inhérent à la personne du salarié**

### **QUEL SALAIRE DE REFERENCE POUR CALCULER L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT ?**

Deux calculs sont possibles pour déterminer le salaire de référence. Le plus favorable au salarié doit être retenu :

- soit 1/12e de la rémunération brute (salaires, primes, etc...) des douze derniers mois qui précèdent la notification du licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois de rémunération brute précédant la notification du licenciement ou la fin du contrat, selon le calcul le plus favorable (les primes de caractère annuel ou exceptionnel, versées durant cette période, ne sont alors prises en compte qu'au prorata de ladite période).

Les indemnités qui correspondent à des remboursements de frais engagés (indemnité de déplacement ou de repas, par exemple) ne sont pas prises en compte.

En cas d'absence pour maladie non indemnisée en totalité, par exemple, le salaire de l'année ou des 3 derniers mois peut être nettement inférieur au salaire habituel. l'employeur doit alors retenir le salaire habituel ; c'est-à-dire celui que le salarié aurait perçu en temps normal, en dehors, de son absence pour maladie.

### **QUEL EST LE MONTANT DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT ?**

1er cas :

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise est comprise entre 2 ans et 10 ans : l'indemnité due est égale au 1/10e du salaire mensuel de référence par année d'ancienneté depuis la première année.

**Exemple :**

pour un salaire de référence de 1219,59 € et une ancienneté de 5 ans, l'indemnité due est de 609,80 €

$$1.219,59 \text{ €} / 10 = 121,96 \text{ €}$$
$$10 \cdot 121,96 \text{ €} \times 5 \text{ ans} = 609,80 \text{ €}$$

2e cas :

l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est supérieure à 10 ans : l'indemnité est égale au 1/10e du salaire mensuel de référence par année d'ancienneté depuis la première année, auquel est ajouté 1/15e de mois de salaire par année de présence au-delà des 10 ans.

**Exemple :**

pour un salaire de référence de 1.219,59 € et une ancienneté de 12 ans, l'indemnité due est de 1.625,02 € :

1.219,59 € / 10 = 121,96 €  
10.121,96 € × 12 = 1.463,51 €  
1.219,59 € / 15 = 81,26 €  
81,26 € × 2 = 162,51 €  
Total :  
1.463,51 €  
+ 162,51 €  
**= 1.625,11 €**

Les fractions d'années incomplètes entrent également en ligne de compte.



L'indemnité n'est soumise ni aux cotisations sociales (patronales ou salariales), ni à l'impôt sur le revenu.



Si s'agit d'un licenciement pour motif économique le montant de l'indemnité de licenciement est porté à 2/10<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté majoré de 2/15<sup>ème</sup> de mois au delà de 10 ans.