

Les cas de licenciement

03-06-2008

Dernière mise à jour : 03-06-2008

1. Le licenciement pour motif personnel

Lorsqu'un employeur souhaite licencier un salarié, il doit se baser sur une cause réelle et sérieuse. Il n'y a pas de définition légale de la cause réelle et sérieuse, mais il découle de la jurisprudence que la cause du licenciement doit être fondée sur des éléments matériels, être objective et fondée sur des éléments suffisamment pertinents pour justifier la rupture du contrat.

A. Le licenciement pour motif disciplinaire

Lorsqu'un salarié commet une faute, cette faute peut déterminer un licenciement. Les cas de fautes sont très larges. Il peut s'agir de violences verbales ou physiques à l'encontre de l'employeur ou d'un client, de défaut de loyauté, de non-respect des règles d'hygiène et de sécurité, ou encore de détournement de fonds. Il y a trois degrés de faute : - la faute simple - la faute grave - la faute lourde. En fonction de la nature de la faute, les conséquences diffèrent. En cas de faute simple, il est à dire une faute qui peut justifier la rupture du contrat sans pour autant que cette rupture soit immédiate, le préavis doit être respecté et il y aura éventuellement une indemnité de licenciement. L'indemnité légale prévue est de 1/10 de salaire mensuel par année d'ancienneté. Au-delà de 10 ans d'ancienneté, l'indemnité est majorée de 1/15e de salaire mensuel par année. Toutefois cette indemnité n'est due que si le salarié a au minimum deux années d'ancienneté. Il convient de vérifier qu'une indemnité plus favorable n'est pas prévue conventionnellement (par contrat ou convention collective). Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou 1/3 des trois derniers mois. L'indemnité légale de licenciement n'étant pas un salaire, elle n'est pas prise en compte dans le calcul du revenu imposable. Cette indemnité de licenciement est, en outre, exonérée, dans certaines limites, de cotisations sociales, de CSG et de CRDS. Le préavis varie également en fonction de l'ancienneté. Si l'ancienneté du salarié est inférieure à six mois, il n'y a pas de délai de préavis. Si l'ancienneté est entre six mois et deux ans, le préavis est d'un mois. Il est de deux mois si le salarié a plus de deux ans d'ancienneté. En revanche, si la faute est grave ou en cas de faute lourde, soit lorsqu'il y a une intention de nuire de la part du salarié, il n'y aura pas ces indemnités. L'employeur doit respecter une certaine procédure en cas de licenciement pour motif disciplinaire. Notamment, il doit agir dans le délai de deux mois suivants le jour où il a eu connaissance de la faute, à moins que cette faute ait donné lieu à des poursuites pénales dans le délai.

B. Le licenciement pour motif personnel non disciplinaire

De nombreux cas peuvent entraîner un licenciement. Si en principe, la maladie ne peut fonder un motif de licenciement, il y a des exceptions. En effet, il est possible d'invoquer la maladie comme motif pour licencier un salarié, dès lors que cette maladie engendre des absences répétées ou prolongées. En outre, il faut que ces absences perturbent le fonctionnement de l'entreprise et qu'elles rendent nécessaire le remplacement du salarié. Si ces deux conditions ne sont pas réunies, le licenciement pourra être déclaré nul. En cas de constatation de l'incapacité d'un salarié, l'employeur doit lui proposer un reclassement. Mais si le reclassement est impossible ou si l'employé refuse le reclassement, l'employeur devra alors engager une procédure de licenciement. Un licenciement pourra également intervenir suite à un refus d'une modification du contrat de travail par le salarié ou en cas d'insuffisance professionnelle. Il n'est pas non plus exclu que des éléments de la vie personnelle du salarié soient pris en considération pour fonder son licenciement. Les indemnités sont les mêmes qu'en cas de faute réelle et sérieuse. On applique l'article L.122-9 du code du travail ou l'indemnité conventionnelle.

C. La procédure

L'employeur doit convoquer son salarié à un entretien préalable. Une convocation doit donc être envoyée en recommandé avec accusé de réception au salarié ou lui être remise en mains propres contre décharge. Il doit avoir obtenu la convocation au moins cinq jours ouvrables avant l'entretien. La convocation doit indiquer l'objet de l'entretien, ses date et heure, mais également que le salarié a la possibilité de se faire assister lors de l'entretien par une personne de son choix, membre du personnel de l'entreprise ou, en l'absence de représentants du personnel, par un conseiller du salarié. Viendra ensuite le jour de l'entretien, l'employeur expliquera au salarié qu'il compte le licencier. Les parties pourront faire valoir leurs arguments. L'employeur enverra ensuite une lettre de licenciement dans laquelle il devra énoncer les motifs de licenciement. Cette notification doit

Intervenir par courrier recommandé avec demande d'avis de réception. Il peut y avoir un délai de préavis à réaliser en fonction de la cause de licenciement et de l'ancienneté du salarié. Si la procédure n'est pas respectée, des sanctions sont prévues par le code du travail. Non seulement, l'employeur devra refaire la procédure, mais une indemnité sera accordée au salarié.

Si le licenciement n'est pas basé sur une cause réelle et sérieuse, la réintégration du salarié pourra être demandée ou le versement d'une indemnité égale au moins à six mois de salaire. Toutefois cette règle ne concerne que le cas où l'entreprise embauche au minimum 11 salariés et que le salarié concerné a plus de deux ans d'ancienneté. Si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de moins de 11 salariés, il pourra prétendre à une indemnité qu'en cas de licenciement abusif en fonction du préjudice subi. (cf. articles L.122-14-4 et L.122-14-5 du code du travail)

2. Le licenciement individuel pour motif économique

Pour entrer dans le cadre du licenciement économique, le motif invoqué doit évidemment être économique. Il doit donc être non inhérent à la personne du salarié et le licenciement doit découler d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. Il s'agit donc de cas de suppressions d'emplois ou encore de réorganisation de l'entreprise pour sauvegarder sa compétitivité. L'article L.321-1 du code du travail prévoit que : « Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'alinéa précédent. Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites et précises. » Il y a là encore une procédure particulière et lourde à respecter de la part de l'employeur. Celui-ci doit tout d'abord tout mettre en œuvre pour assurer la formation et le reclassement du salarié. Si cela est impossible, il devra le convoquer à un entretien préalable (dans les mêmes conditions que la procédure classique). Lors de l'entretien, l'employeur fera part du licenciement économique au salarié et écouter ses explications ou interrogations. Il devra lui faire part des possibilités de reclassement qui s'offre à lui, si possible. Après l'entretien, l'employeur enverra la lettre de licenciement au salarié (tout en respectant un délai minimal d'attente). Cette lettre devra indiquer le motif du licenciement, mais également que le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage et la proposition de bénéficier d'un congé de reclassement. Le préavis devra être respecté. Toutefois, si l'employeur dispense le salarié d'effectuer ce préavis, il devra lui notifier et indemniser. En cas de licenciement collectif, l'indemnité légale est doublée. Elle est donc de 2/10e de mois de salaire par année d'ancienneté et de 2/15 par année au-delà de dix ans.