Image not found or type unknown

Le licenciement individuel ou collectif

Conseils pratiques publié le **13/10/2023**, vu **903 fois**, Auteur : KBS Avocats

Rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur, un licenciement peut être individuel ou collectif, selon le nombre de salariés concernés et les motifs invoqués.

Le licenciement doit respecter certaines règles de procédure et de fond, prévues par le code du travail et **les conventions collectives applicables**.

LE LICENCIEMENT INDIVIDUEL

Le licenciement individuel peut être motivé par des raisons personnelles ou économiques. Le motif personnel repose sur une cause réelle liée au comportement et/ou aux capacités du **salarié** : faute, insuffisance professionnelle, inaptitude physique ou mentale… Le motif économique repose sur une cause réelle et sérieuse liée à la **situation de l'entreprise** : réorganisation, baisse d'activité, difficultés financières…

Dans les deux cas, l'employeur doit respecter une **procédure spécifique** pour rompre le contrat de travail du salarié. Cette procédure comprend les étapes suivantes :

- ### L'ENTRETIEN PRÉALABLE

L'entretien est effectué par convocation et a pour objet d'informer le salarié des motifs du licenciement envisagé et de recueillir ses explications. Il doit avoir lieu au moins cinq jours ouvrables après la réception de la convocation par le salarié. L'employeur doit attendre un délai minimal après l'entretien avant d'envoyer la lettre de licenciement. Ce délai varie si le licenciement est pour motif économique ou motif personnel.

- ### LA NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

La **lettre de licenciement** est envoyée par courrier recommandé avec accusé de réception, au plus tôt deux jours ouvrés après l'entretien préalable et doit mentionner **les motifs du licenciement et la date de fin du contrat.** Le salarié peut demander des précisions concernant les différents motifs énoncés dans la lettre, en tenant compte d'un délai de 15 jours à compter de sa notification. Dans ce cas, l'employeur dispose alors d'un délai de 15 jours pour y répondre.

-

LE RESPECT D’UN DÉLAI DE PRÉAVIS

Le préavis est la période durant laquelle **le salarié** continue à travailler et être rémunéré après **notification du licenciement**. Sa durée varie selon l’ancienneté du salarié et la convention collective applicable. **L’employeur** peut dispenser le salarié d’effectuer la durée entière de son préavis, mais en contrepartie, il doit lui verser une indemnité compensatrice.

-

LE VERSEMENT D’UNE INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

L’indemnité de licenciement est due au salarié hormis en cas de faute grave ou lourde. Son montant est fixé par la convention collective ou le contrat de travail, sans pouvoir être inférieur à un quart de mois de salaire par année d’ancienneté pour les dix premières années, puis à un tiers de mois de salaire par année d’ancienneté au-delà.

COMMENT CONTESTER UN LICENCIEMENT INDIVIDUEL

Le salarié qui conteste son licenciement peut saisir le conseil de prud’hommes dans un délai de douze mois à compter de la notification du licenciement. Il peut demander **la nullité du licenciement** s’il est fondé sur un motif discriminatoire, illicite, ou s’il résulte d’un harcèlement (moral ou sexuel). Il peut également demander **des indemnités** dues en cas de non-respect de la procédure ou des motifs du licenciement.

LE LICENCIEMENT COLLECTIF

La procédure de licenciement collectif est une mesure exceptionnelle qui permet à l’employeur de mettre fin aux contrats de travail de plusieurs salariés sur motif économique. Cependant, elle doit respecter certaines règles et garanties pour **les salariés concernés**.

La procédure de licenciement collectif varie selon le nombre de **salariés licenciés** et la taille de l’entreprise. En général, elle comprend les étapes suivantes :

– **la consultation des représentants du personnel** (comité social et économique ou CSE) sur les motifs du licenciement, les critères de choix des salariés, les mesures d’accompagnement et le plan de sauvegarde de l’emploi (PSE), si nécessaire ;
– **l’information et la notification individuelle du licenciement aux salariés concernés** par lettre recommandée avec accusé de réception ;
– **le respect d’un délai de préavis** qui varie selon l’ancienneté du salarié et la convention collective applicable ;
– **le versement d’une indemnité de licenciement** qui ne peut être inférieure à un quart de mois de salaire par année d’ancienneté pour les 10 premières années et à un tiers de mois de salaire par année d’ancienneté au-delà.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

COMMENT CONTESTER UN LICENCIEMENT COLLECTIF

Les salariés licenciés peuvent contester le licenciement collectif devant le conseil de prud'hommes dans un délai de 12 mois à compter de la notification du licenciement. Ils doivent prouver que le motif économique invoqué par l'employeur est inexistant ou insuffisant, que la procédure n'a pas été respectée ou bien que les critères de choix des salariés ont été appliqués de manière **discriminatoire ou arbitraire**.

QUE DIT LA LOI ?

Les articles de loi qui régissent le licenciement individuel et collectif sont principalement les articles du **code du travail** :

- articles L1231-1 à L1238-5 : rupture du contrat de travail à durée indéterminée
- articles L1232-1 à L1232-14 : licenciement pour motif personnel
- articles L1233-1 à L1233-71 : licenciement pour motif économique
- articles L1234-1 à L1234-20 : indemnités dues au salarié en cas de rupture du contrat de travail
- articles L1235-1 à L1235-16 : contestation du licenciement devant le conseil de prud'hommes

LE RÔLE DE L'AVOCAT

L'avocat en droit du travail a pour rôle de conseiller, d'assister et de défendre son client, qu'il soit **employeur ou salarié**, dans le respect du droit du travail et des procédures applicables.

Dans le cas d'un **licenciement individuel**, l'avocat intervient dès la phase préalable au licenciement, en vérifiant la validité du motif invoqué, la conformité de la procédure à suivre et les éventuelles obligations de reclassement ou de formation. Il négocie également une rupture conventionnelle ou une transaction avec la partie adverse, afin d'éviter un **contentieux judiciaire**. Il peut également contester le licenciement devant le **conseil de prud'hommes** en représentant son client et faire appel du jugement ou se pourvoir en cassation s'il le juge nécessaire.

Dans le cas d'un **licenciement collectif**, l'avocat a un rôle plus complexe et plus stratégique. Il doit accompagner son client dans la mise en place d'un plan social ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi, en tenant compte des critères d'ordre des licenciements, des mesures d'accompagnement et de **reclassement des salariés** concernés et du respect du dialogue social avec les représentants du personnel. Il veille également au respect des délais et des **formalités administratives**, notamment auprès de **la Direccte**. Si le plan social est contesté par les salariés ou les syndicats, l'avocat défend son client devant le tribunal administratif ou le tribunal judiciaire. Il intervient également en cas de litiges individuels relatifs aux **indemnités de licenciement** ou aux conditions de départ.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés