



Salariés, quels sont vos droits en cas de licenciement ?

Conseils pratiques publié le 25/03/2020, vu 5063 fois, Auteur : [Julien PINET](#)

Quelle procédure l'employeur doit-il respecter ? Pour quels motifs un salarié peut-il être licencié ? A quelles indemnités un salarié licencié peut-il prétendre ? Et dans quelle mesure ?

I- La procédure de licenciement

Si l'employeur souhaite licencier un salarié, même en cas de faute lourde ou grave, il doit respecter des règles procédurales et formelles.

Tout d'abord, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable via une lettre recommandée avec accusé de réception au moins cinq jours ouvrables avant le jour même de l'entretien.

Il convient de noter que dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif disciplinaire, soit en raison d'une faute du salarié, la convocation à l'entretien préalable doit être envoyée au plus tard dans les deux mois qui suivent le jour où le salarié a commis une faute ou le jour où l'employeur en a eu connaissance.

Durant l'entretien préalable, l'employeur indique au salarié les motifs de son licenciement et laisse le salarié s'expliquer sur ces motifs.

Le salarié peut se faire assister durant l'entretien par une personne appartenant au personnel de l'entreprise, par un représentant du personnel, ou par un conseiller extérieur.

Important : Votre Avocat, extérieur à l'entreprise, ne pourra pas vous représenter lors de l'entretien préalable mais il pourra vous conseiller utilement avant cet entretien sur le droit applicable et l'attitude à adopter.

Le salarié n'est pas obligé de se présenter à l'entretien préalable et ceci ne peut lui être reproché.

L'employeur devra attendre deux jours ouvrables au moins après la date de l'entretien pour ensuite envoyer la lettre de licenciement au salarié dans laquelle il explique les motifs du licenciement.

Mais des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des délais différents.

Dans le cas d'un licenciement disciplinaire, la lettre doit être envoyée au plus tard dans le mois qui suit l'entretien.

Dans le cadre d'un licenciement économique, avant d'envoyer la lettre de licenciement, l'employeur doit attendre un délai minimal de :

- sept jours ouvrables pour un salarié non-cadre,
- quinze jours ouvrables pour un cadre.

L'employeur devra également remettre au salarié ses documents de fin de contrat c'est à dire :

- son certificat de travail
- son attestation Pôle emploi
- son solde de tout compte

Il convient de noter que dans les quinze jours suivant la date de réception de la lettre de licenciement, le salarié peut demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre.

Dans ce cas, l'employeur disposera du même délai après la réception de la demande du salarié pour y répondre.

En cas d'inobservation des règles susmentionnées, l'employeur s'expose à des sanctions.

En effet, le non-respect des règles de procédure et les irrégularités de forme peuvent rendre le licenciement irrégulier et ainsi donner lieu au versement d'une indemnité dont le montant ne pourra dépasser un mois de salaire.

Ainsi, le respect de cette procédure est primordial et l'analyse juridique de l'avocat indispensable en cas de contestation de votre licenciement.

II- Les motifs du licenciement

Pour être légal, un licenciement doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Ainsi, les faits reprochés au salarié doivent être vérifiables, et suffisamment graves ou substantiels pour justifier le licenciement.

Il existe deux grands types de licenciement : le licenciement personnel **(A)** et le licenciement économique **(B)**.

A - Le licenciement personnel

Le licenciement personnel peut être disciplinaire **(1)** ou non-disciplinaire **(2)**.

1 -Le licenciement disciplinaire

Pour pouvoir justifier un licenciement, la faute doit être suffisamment importante et sérieuse.

Ainsi une faute peut être constituée en cas de non-respect des horaires ou des consignes de sécurité ou même en cas d'abandon de poste.

Néanmoins, il existe différents degrés de faute avec des conséquences légales et indemnitaires différentes.

Pour faute simple

Une faute peut justifier le licenciement d'un salarié mais cette dernière doit être substantielle.

Pour faute grave

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Pour faute lourde

C'est la faute la plus grave qui puisse être reprochée à un salarié. Elle suppose une intention de nuire du salarié à l'égard de son entreprise.

Ainsi, la qualification de la faute a un enjeu déterminant en matière d'indemnités.

Le salarié peut contester la qualification de la faute justifiant son licenciement et même contester le fondement de son licenciement auprès du Conseil de Prud'hommes territorialement compétent.

Cette procédure est très complexe et soumise à de nombreuses formalités. Aussi, l'aide d'un Avocat est souvent précieuse.

2 -Le licenciement non-disciplinaire (hors-faute du salarié)

Pour inaptitude médicale

Il convient de noter que le médecin du travail est la seule entité compétente pour déclarer un salarié inapte à occuper son poste.

Avant 2017, deux procédures différentes devaient être respectées selon que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non professionnelle.

La loi travail du 8 août 2016 a fusionné ces deux procédures de licenciement.

Ainsi, l'employeur est tenu d'une obligation de reclassement du salarié et d'une consultation des délégués du personnel dans tout les cas de licenciement pour inaptitude.

Pour absence prolongée

Il convient de noter que lorsque l'absence du salarié désorganise le fonctionnement du service auquel appartient et que son remplacement définitif est vital, l'employeur est en droit de licencier ledit salarié sur le fondement de son absence prolongée.

Néanmoins, la maladie ne peut jamais justifier le licenciement d'un salarié mais est en fait un motif discriminatoire de licenciement en raison de l'état de santé du salarié.

Pour insuffisance professionnelle

L'employeur procède à ce type de licenciement lorsque le salarié n'a pas les compétences requises pour réaliser les tâches qui lui sont confiées.

Pour insuffisance de résultat

Le licenciement pour insuffisance de résultat se différencie du licenciement pour insuffisance professionnelle en ce qu'il est invoqué en cas de non réalisation du résultat attendu.

Ainsi, un tel type de licenciement est fréquent à l'égard de salariés sujets à des clauses d'objectifs.

En effet, en droit français, la rémunération d'un salarié peut être composée d'une partie fixe et d'une partie variable, dans la limite du respect de 3 conditions :

- l'obtention et les modalités de calcul du variable se fondent sur des éléments objectifs, indépendants de la volonté de l'employeur,
- la clause de variation du salaire ne fait pas peser le risque de l'entreprise sur le salarié,
- la rémunération n'est pas inférieure au SMIC ou aux minima conventionnels.

En outre une clause d'objectif n'est régulière que si :

- les objectifs à atteindre sont réalistes eu égard à l'état du marché et réalisables à condition que l'employeur le permette ,
- l'assiette de calcul de la rémunération variable se base sur des chiffres précis, connus du salarié.

Aussi, en cas de licenciement pour insuffisance de résultat, il convient de vérifier que :

- les objectifs de clause étaient précis et atteignables,
- l'insuffisance de résultat était directement imputable au salarié et ne dépendait pas d'éléments extérieurs indépendants de sa volonté.

B - Le licenciement économique

Le licenciement économique est effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié.

Un licenciement peut être qualifié de licenciement économique lorsqu'il résulte :

- d'une suppression d'emploi,
- d'une transformation d'emploi,
- d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques, mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou à la cessation d'activité de l'entreprise.

Dans tout les cas susmentionnées, l'employeur a l'obligation de :

- mettre en oeuvre tous les efforts de formation et d'adaptation et,
- d'essayer de reclasser le salarié intéressé sur l'ensemble des emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'ensemble des entreprises du groupe.

III - Les conséquences indemnitaires du licenciement

A - L'indemnité légale de licenciement

Pour pouvoir être éligibles à cette indemnité, les salariés doivent :

- être anciennement liés par un CDI,
- compter au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise à la date de la notification du licenciement, sauf dispositions contractuelles plus favorables,
- ne pas avoir été licenciés pour faute grave ou lourde.

Le salaire servant de base de calcul à l'indemnité est le salaire brut moyen des trois derniers mois ou le salaire moyen des douze derniers mois, suivant ce qui est le plus avantageux pour le salarié.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieur :

- à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans,
- à un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

Il convient de noter qu'une convention collective, un accord d'entreprise ou le contrat de travail peut prévoir un montant plus favorable que le montant de l'indemnité légale.

Dans ce cas, l'indemnité conventionnelle ou contractuelle sera versée.

B - L'indemnité compensatrice de préavis

Pour pouvoir être éligibles à cette indemnité, les salariés doivent :

- avoir été dispensés d'exécuter leur préavis,
- ne pas avoir été licenciés pour faute grave ou lourde.

L'indemnité compensatrice correspond aux rémunérations que le salarié aurait perçues s'il avait effectué son préavis, en prenant en compte les primes et indemnités.

C - L'indemnité compensatrice de congés payés

Dans tout les types de licenciement, le salarié recevra une indemnité compensatrice de congés payés dans le cas où il n'a pas pu prendre tous ses congés avant son départ de l'entreprise.

Il convient de noter que la dispense de préavis doit être pris en compte pour le calcul des droits aux congés.

D - L'indemnité en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle

Le licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle donne lieu au versement d'une indemnité

spéciale de licenciement.

Son montant est au moins égal au double de l'indemnité légale de licenciement, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

E - L'indemnité en cas de licenciement abusif

Quand le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse, le licenciement devient abusif.

Dans ce cas des indemnités peuvent être perçues.

Leur calcul sera basé notamment sur :

- l'ancienneté du salarié,
- l'effectif de l'entreprise,
- le barème Macron.

F - L'indemnité en cas de licenciement nul

Il peut arriver que le juge frappe le licenciement de nullité.

Si le salarié demande sa réintégration et qu'elle est possible, il percevra une indemnité maximum correspondant au total des salaires qu'il aurait dû percevoir entre la date du licenciement et la date de sa réintégration.

Si le salarié ne demande pas sa réintégration ou qu'elle est impossible, il a droit à une indemnité au moins égale à ses six derniers mois de salaire.

Julien PINET,
Avocat.

<http://www.mpj-avocat.fr>

www.comprendremesdroits.fr