



Licenciement : comment concilier obligations de l'employeur et droits des salariés

publié le 10/11/2014, vu 22819 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

Même s'il existe des règles communes à toute procédure de licenciement, la cause du licenciement fait varier les obligations de l'employeur ainsi que les droits du salarié.

La réglementation en matière de licenciement est très complexe et présente des particularités en fonction du type de licenciement. La loi prévoit des règles générales communes à tous les motifs de licenciement, la procédure ne sera pas la même en cas de licenciement pour faute grave qu'en cas de licenciement pour motif économique.

Le licenciement doit tout d'abord être prononcé **pour une cause réelle et sérieuse** et un écrit est obligatoire. Tout licenciement oral et dépourvu de motifs est considéré sans cause réelle et sérieuse.

Le non respect de ces dispositions pourra donner lieu **au versement de dommages et intérêts au salarié.**

La loi prévoit une procédure de licenciement qui se déroule en 3 temps :

- **La convocation à l'entretien** : une lettre recommandée de convocation est adressée au salarié qui **précise la date et l'objet de l'entretien**. Un délai minimum entre la date de réception de la lettre de convocation et l'entretien doit être respecté pour permettre au salarié de préparer sa défense. Ce délai sera de 5 jours ouvrables en cas de licenciement individuel pour motif économique. La lettre doit également indiquer la possibilité donnée au salarié de se faire assister, pendant l'entretien, par un représentant du personnel de l'entreprise.

- **L'entretien** : au cours de l'entretien, l'employeur va exposer les motifs inhérents au licenciement. Il pourra s'agir selon les cas, de motifs tenant à la personne même du salarié ou de motifs économiques. Pendant cet entretien, l'employeur peut se faire assister. Un délai minimum d'un jour franc est imposé par la loi entre le jour de l'entretien et l'envoi du courrier notifiant le licenciement. C'est un délai de réflexion.

- **La notification de licenciement** : passé le délai de réflexion une lettre notifiant le licenciement est adressée au salarié soit par courrier recommandé, soit en main propre contre une décharge.

Le délai de départ du préavis commencera à courir **à partir de la réception de la lettre de notification par le salarié.**

La lettre de licenciement doit **impérativement contenir l'énoncé des motifs du licenciement.**

On distingue traditionnellement le licenciement pour motif personnel du licenciement pour motif économique.

Le licenciement pour motif personnel

Le salarié peut tout d'abord être licencié pour motif personnel sans faute grave ou lourde. Il s'agit des cas d'inaptitude professionnelle, insuffisance des résultats, mauvaise exécution du travail, refus d'une modification substantielle du contrat de travail, perte de confiance, etc ...

Les droits du salarié dans le cadre d'un licenciement économique ou pour cause réelle et sérieuse en l'absence de faute du salarié sont :

- Le préavis,
- L'indemnité de licenciement
- L'indemnité de congés payés
- Le certificat de travail
- L'attestation ASSEDIC
- Le reçu pour solde de tout compte

Le licenciement pour faute grave

Le salarié peut également être licencié **sur la base d'une faute grave**. La jurisprudence définit la faute grave comme un fait ou un ensemble de faits commis par le salarié, en violation de ses obligations découlant de son contrat de travail, qui rendent impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

Constitue par exemple une faute grave, le fait pour un salarié de se faire rembourser de faux frais de déplacements, de manquer à son obligation de réserve en dénigrant l'entreprise, accepter des pots de vin, tenir des propos racistes, insultes, commettre un acte de violence, l'éthylisme pendant le temps de travail, le refus d'exécuter le travail, l'abandon de poste, le harcèlement, la concurrence déloyale, etc ...

Il n'existe aucune définition légale de la faute grave. Ce sont les tribunaux qui apprécient au cas par cas. En général, la faute grave du salarié est définie en droit du travail comme une faute telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

C'est à l'employeur de rapporter la preuve de la gravité de la faute.

Un salarié licencié pour faute grave ne bénéficie pas de la prime de licenciement, sa période de préavis est supprimée ainsi que l'éventuelle indemnité compensatrice de préavis.

Les droits du salarié dans le cadre d'un licenciement pour faute grave du salarié sont :

- L'indemnité de congés payés
- Le certificat de travail
- L'attestation ASSEDIC
- Le reçu pour solde de tout compte

Le licenciement pour faute lourde

Le salarié peut enfin être licencié pour faute lourde, à savoir une faute qui suppose **une intention de nuire provenant du salarié à l'égard de son employeur ou de l'entreprise.**

Constituent une faute lourde le vol, le détournement de fonds, la divulgation d'informations

confidentielles, les actes de concurrence déloyale avec intention de nuire à l'employeur ou à la société.

Comme pour la faute grave, c'est à l'employeur de rapporter la preuve de la faute lourde.

Un salarié licencié pour faute lourde ne bénéficie pas de l'indemnité compensatrice de congés payés, de la prime de licenciement, de l'éventuelle indemnité compensatrice de préavis et engage sa responsabilité.

Les droits du salarié dans le cadre d'un licenciement pour faute lourde du salarié sont :

- Le certificat de travail
- L'attestation ASSEDIC
- Le reçu pour solde de tout compte

Le licenciement pour pour motif économique

S'agissant du licenciement pour motif économique, le code du travail le définit comme le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs ne tenant pas à la personne du salarié.

Les "motifs économiques" peuvent être :

- La suppression du poste du salarié.
- La modification substantielle du contrat de travail (horaires, lieu de travail), du poste de travail ou la baisse du salaire.
- La mutation technologique entraînant une inadaptation du salarié ou un manque de qualification de celui-ci au regard des nouvelles technologies introduites dans l'entreprise.
- Le refus de reclassement du salarié.

Par ailleurs, l'employeur, avant de procéder à tout licenciement pour motif économique se doit de respecter une **double obligation d'adaptation et de reclassement à l'égard de son salarié.**

Ce n'est qu'en cas d'échec de cette phase préventive que l'employeur pourra procéder au licenciement.

L'employeur a tout d'abord l'obligation de respecter l'ordre des licenciements. Cet ordre est négocié par l'employeur ou, à défaut d'accord, établi par celui-ci après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. L'ordre des licenciements doit respecter différents critères : les qualités professionnelles des salariés au regard des catégories professionnelles, l'ancienneté des salariés ainsi que leur situation sociale.

Pendant l'entretien de licenciement, l'employeur va exposer les motifs inhérents au licenciement et devra proposer obligatoirement au salarié **d'adhérer à une convention de conversion.** Le salarié dispose d'un délai de vingt et un jours pour accepter ou refuser cette convention.

La notification du licenciement ne peut être expédiée moins de 7 jours après la date de l'entretien. Le délai est porté à 15 jours s'il s'agit d'un cadre. En l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, la lettre ne peut être expédiée moins de 4 jours après la date de l'entretien. Si le salarié est un cadre, le délai est porté à 12 jours. La lettre de licenciement doit en outre préciser les motifs du licenciement.

Enfin, l'employeur doit informer le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi du

licenciement dans les 8 jours suivant la lettre de licenciement.

Dans le cadre d'un licenciement collectif de moins de 10 salariés dans une période de 30 jours :

- L'employeur doit tout d'abord respecter l'ordre des licenciements et consulter pour avis le comité d'entreprise ou les délégués du personnel s'il y en a.
- L'employeur doit ensuite proposer aux salariés d'adhérer à une convention de conversion.
- L'employeur doit convoquer individuellement chaque salarié par LRAR et notifier le licenciement dans les mêmes conditions que le licenciement individuel.

Il doit enfin informer le directeur départemental du travail et de l'emploi du licenciement dans les 8 jours suivant la lettre de licenciement.

Dans le cadre d'un licenciement collectif de 10 salariés et plus sur une période 30 jours :

- Un plan social devra être obligatoirement élaboré pour les entreprises de plus de 50 salariés.
- L'employeur doit informer et consulter le comité d'entreprise ou les représentants du personnel pour les informer des mesures de licenciement envisagées. Il devra par ailleurs en exposer les motifs. Lors de ces réunions, les salariés seront informés des éventuelles mesures de reclassement, de formation ou de réaménagement du temps de travail proposées par l'entreprise ainsi que la possibilité d'adhérer à une convention de conversion. En l'absence de représentants du personnel ou de comité d'entreprise, le plan devra être communiqué à un Inspecteur du travail.
- Après la consultation du comité d'entreprise, l'employeur doit informer l'administration du travail de son projet de licenciement qui vérifiera le caractère sérieux du licenciement ainsi que le respect des règles de procédure par l'employeur. En cas de non-respect de la procédure, l'administration peut déclarer nulle la procédure de licenciement.
- Après en avoir informé l'administration, l'employeur devra notifier les licenciements à chaque salarié par LRAR. En l'absence de représentants du personnel ou de comité d'entreprise, l'employeur convoqué convoquer individuellement tous les salariés à un entretien préalable.

Les droits du salarié dans le cadre d'un licenciement économique sont :

- Le préavis,
- L'indemnité de licenciement
- L'indemnité de congés payés
- Le certificat de travail
- L'attestation ASSEDIC
- Le reçu pour solde de tout compte

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "*mots clés*" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem

Avocat à la Cour

27 bd Malesherbes - 75008 Paris

01 40 26 25 01

abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com