Image not found or type unknown

LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL : MOTIFS ET PROCEDURE;

Fiche pratique publié le **29/12/2012**, vu **1778 fois**, Auteur : Maître jean-marc DUCOURAU

Le licenciement pour motif personnel est un licenciement prononcé pour un motif inhérent à la personne du salarié. Il doit obéir à une procédure précise en présence d'un CDI.

1. Convocation à un entretien préalable

L'employeur qui envisage de licencier le salarié doit convoquer ce dernier à un entretien préalable (art. L. 1231-1 Code du travail.). Cet entretien permet au salarié de faire valoir son point de vue, et à l'employeur d'exposer la décision qu'il souhaite prendre.

La convocation peut prendre deux formes : soit une lettre recommandée avec accusé de réception, soit une lettre remise en main propre contre décharge.

La lettre doit préciser l'objet de l'entretien, mais aussi la date, l'heure et le lieu de l'entretien, et rappeler la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix, soit appartenant à l'entreprise, soit, en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, une personne inscrite sur la liste dressée par le préfet et disponible auprès de l'inspection du travail dont relève l'entreprise, ou encore à la mairie du domicile du salarié.

L'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou sa remise en main propre contre décharge (article L. 1232-6 du Code du travail). Le jour de la remise de la lettre ainsi que le jour de l'entretien sont exclus du décompte des 5 jours. Par exemple, si la lettre est reçue le mercredi par le salarié, l'entretien ne peut avoir lieu avant le mercredi de la semaine suivante.

L'entretien préalable n'est obligatoire que pour l'employeur, qui doit être présent ou être représenté. Le salarié n'est pas obligé de s'y rendre : son absence n'est pas fautive et ne peut être sanctionnée par l'employeur.

2. La Lettre de licenciement

a)envoi de la lettre

L'employeur doit obligatoirement notifier le licenciement par une lettre recommandée avec accusé de réception (article L. 1232-6 du Code du travail). La loi fixe un délai minimum d'expédition de deux jours ouvrables après la date de l'entretien préalable. En revanche, aucun délai maximum n'est prévu entre la date de l'entretien et celle de l'envoi de la notification de licenciement, sauf dans l'hypothèse d'un licenciement disciplinaire. Dans ce dernier cas, la lettre qui notifie le licenciement disciplinaire au salarié doit être envoyée au plus tard un mois après la date de l'entretien préalable.

Si le licenciement concerne un salarié protégé (délégué du personnel, délégué syndical, membre du comité d'entreprise ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), l'employeur doit obtenir l'autorisation préalable de l'inspection du travail après avis du comité

d'entreprise s'il en existe un dans l'entreprise.

b) contenu de la lettre

L'employeur doit énoncer précisément, dans la lettre de licenciement, le ou les motifs du licenciement. Ces motifs doivent être précis, objectifs et matériellement vérifiables. Par exemple, l'employeur peut invoquer une insuffisance professionnelle du salarié, l'insuffisance des résultats atteints, l'inaptitude physique du salarié, etc. Au contraire, il ne peut invoquer la perte de confiance, ou des griefs invérifiables et subjectifs.

Seuls les motifs énoncés dans la lettre pourront être éventuellement avancés et soutenus par l'employeur devant le conseil des prud'hommes éventuellement saisi par le salarié qui conteste la justification de son licenciement.

Des motifs insuffisants correspondent à une absence de motif. Autrement dit, si la lettre de licenciement ne comporte aucun motif suffisamment précis et objectif, le licenciement sera considéré par le juge comme dépourvu de justification. L'employeur sera ainsi condamné au paiement d'indemnités au salarié pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (voir ci-dessous).

Même si ce n'est pas obligatoire, la lettre de licenciement mentionne souvent le point de départ du préavis et sa durée.

3. Documents à remettre au salarié

L'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail, contenant la date de son entrée dans l'entreprise, la date de sortie du salarié, la nature du ou des emplois occupés par le salarié et les périodes d'occupation de ces emplois. L'employeur doit également délivrer au salarié une attestation destinée à l'ASSEDIC qui permet au salarié de prouver la durée pendant laquelle le salarié a travaillé dans l'entreprise et le niveau de ses rémunérations. Le motif de la rupture y est également indiqué.

4. Sanctions relatives à la procédure

L'article L. 1235-2 du Code du travail prévoit qu'en cas d'inobservation par l'employeur de la procédure de licenciement, et lorsque le licenciement a une cause réelle et sérieuse, le tribunal doit imposer à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorder au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Mais si le licenciement est déjà prononcé, l'employeur qui n'a pas respecté les règles de procédure, devra payer une indemnité au salarié :

- Dans une entreprise ayant plus de 10 salariés et lorsque le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté, le juge accorde une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. L'indemnité pour inobservation de la procédure ne se cumule pas avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse accordée en application de l'article L. 1235-3 du Code du travail. Seule l'indemnité sanctionnant l'absence de cause réelle et sérieuse sera versée au salarié.

- Lorsque l'entreprise a moins de onze salariés ou lorsque le salarié a moins de deux ans d'ancienneté, l'indemnité payée par l'employeur au salarié dépendra de l'appréciation par le juge du préjudice subi par le salarié (article L. 1235-5 du Code du travail). Cette indemnité pourra être cumulée avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Si la lettre de licenciement est insuffisamment motivée, ou inexistante, le licenciement sera considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse. Il pourra demander en justice le paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Lorsque le salarié a au moins deux années d'ancienneté dans une entreprise qui emploie au moins onze salariés, l'employeur devra verser une indemnité qui correspond, au minimum, à six mois de salaire (article L. 1235-2). Si le salarié a moins de deux années d'ancienneté dans l'entreprise ou s'il travaille dans une entreprise de moins de onze salariés, il pourra prétendre à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi (article L. 1235-14). Ce sont les juges qui apprécieront l'étendue de ce préjudice.

CABINET DUCOURAU AVOCATS

9 Rue Boudet 33000 Bordeaux.

Tel : 05.56.01.69.80.

email : ducourau.avocat@orange.fr

Site : www.ducourau-avocat.fr

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés