Image not found or type unknown

La procédure de licenciement

publié le **10/03/2015**, vu **2456 fois**, Auteur : Maître Lysa HALIMI

Avant d'envisager de licencier un salarié pour motif personnel l'employeur à l'obligation de respecter la procédure légale de licenciement. Les grandes étapes de la procédure de licenciement sont : la convocation du salarié à l'entretien préalable au licenciement, l'entretien, la lettre de licenciement. A défaut de respecter la procédure de licenciement, l'employeur peut être contraint à verser au salarié des dommages et intérêts pour non-respect de la procédure.

Avant d'envisager de licencier un salarié pour motif personnel l'employeur à l'obligation de respecter la procédure légale de licenciement.

Les grandes étapes de la procédure de licenciement sont : la convocation du salarié à l'entretien préalable au licenciement, l'entretien, la lettre de licenciement.
A défaut de respecter la procédure de licenciement, l'employeur peut être contraint à verser au salarié des dommages et intérêts pour non-respect de la procédure.

Convocation du salarié à l'entretien préalable

Le salarié doit être convoqué à l'entretien préalable par une lettre RAR ou remise en main propre contre décharge afin de justifier de la date et de la réception de la lettre par le salarié.
La lettre de convocation doit contenir les mentions suivantes:

- ***objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur (c'est-à-dire envisager le licenciement du salarié),***
- ***date, heure et lieu de cet entretien,***
- ***possibilité pour le salarié de se faire assister durant l'entretien par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise ou, s'il n'y a pas de représentants du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié,***
- ***coordonnées de la mairie ou de l'inspection du travail pour que le salarié puisse se procurer la liste des conseillers.***

Entretien préalable

L'entretien doit avoir lieu au moins 5 jours ouvrables après la réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable par la salarié.
Lors de l'entretien, l'employeur est tenu d'exposer au salarié les motifs qui lui sont reprochés, et de recueillir les explications du salarié.
L'employeur ne doit pas annoncer lors de l'entretien s'il entend mettre un terme au contrat de travail du salarié.
Le salarié n'a pas l'obligation de se présenter à cet entretien toutefois cela n'interfere pas sur la suite de la procédure de licenciement.

Lettre de licenciement

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 2 jours ouvrables et maximum 1 mois après l'entretien préalable.
La lettre doit contenir les motifs du licenciement.
Sur ce point, il convient de préciser que l'absence de motifs dans la lettre ou leur manque de précision est susceptible d'être sanctionné en rendant le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le préavis

A compter de la notification du licenciement au salarié, ce dernier est en période de préavis qu'il est tenu d'exécuter sauf exception (faute grave ou lourde, inaptitude…).

Fin du contrat

A l'issue du préavis, le contrat de travail prend fin.
Le salarié peut en fonction de sa situation percevoir les sommes suivantes :

- ***indemnité de licenciement,***
- ***indemnités compensatrices de préavis***
- ***congés payés,***
- ***contrepartie financière prévue en cas de clause de non-concurrence.***

Non-respect de la procédure de licenciement

Le licenciement est irrégulier lorsque la procédure de licenciement n'a pas été respectée.
Le salarié a droit au bénéfice d'une indemnité :

- ***si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés l'indemnité équivaut à un mois de salaire,***
-

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

à défaut, le montant est fixé en fonction du préjudice subi par le salarié,

Quelle que soit l'ancienneté et le nombre de salarié dans l'entreprise, si l'irrégularité est due à l'absence de la mention relative à la possibilité de recourir à un conseiller du salarié lors de l'entretien préalable au licenciement, le salarié peut prétendre à une indemnité équivalente à un mois de salaire.
Pour toute information complémentaire sur la procédure de lienciement, le cabinet HALIMI AVOCATS est à votre disposition.
www.halimiavocats.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés