Licenciement: dix questions/ dix réponses.

publié le **20/09/2009**, vu **30289 fois**, Auteur : Michèle BAUER,Avocat Bordeaux

Dix questions et dix réponses sur le licenciement pour motif personnel.

10 questions/10 réponses sur le licenciement pour motif personnel.

Est-ce que mon employeur peut me licencier oralement ?

Non, ce n\'est pas possible. Votre employeur doit respecter une procédure pour vous licencier. Si c\'est un licenciement pour motif personnel par exemple, il devra vous convoquer à un entretien préalable à ce licenciement où il vous énoncera les griefs qu\'il vous reproche. Cet entretien a pour but de recueillir vos explications et peut permettre à votre employeur de changer d\'avis.

Après cet entretien, votre employeur vous adressera une lettre de licenciement qui devra être motivée.

Est-ce que je suis obligé de me rendre à l\'entretien préalable, mon employeur me demande de me déplacer au siège social de l\'entreprise à Paris alors que j\'habite Niort ?

Vous n\'êtes pas obligé de vous déplacer à l\'entretien préalable. Cependant votre employeur doit mettre à votre disposition les moyens pour vous expliquer. Aussi, dans votre cas, il devra vous payer les billets de train ou le transport pour vous rendre à l\'entretien préalable.

Mon employeur a-t-il un délai pour me licencier après l\'entretien préalable ?

Si votre employeur compte vous licencier pour faute grave ou lourde, il doit respecter un délai qui est d\'un mois à compter de la tenue de l\'entretien préalable. Sinon, il est évident que dans l\'hypothèse d\'un licenciement pour cause réelle et sérieuse, votre employeur devra respecter un délai raisonnable... s\'il se passe plusieurs mois, on peut douter du sérieux de la cause de licenciement.

Qu\'est-ce qu\'une faute grave et quelle est la différence avec la cause réelle et sérieuse ?

La faute grave est une faute d\'une telle gravité qu\'elle ne permet pas à l\'employeur de laisser le salarié à son poste pendant la durée du préavis.

Pour des exemples de faute grave : vous pouvez lire la jurisprudence ICI et LA. La faute grave peut être une insubordination caractérisée, des injures à l\'encontre de son employeur... un salarié qui est chauffeur routier et qui conduit en état d\'ébriété peut être licencié pour faute grave par exemple.

La cause réelle et sérieuse est le degré en dessous de la faute grave. Le licenciement prononcé pour cause réelle et sérieuse est un licenciement qui repose sur des griefs qui existent et qui sont suffisamment sérieux pour justifier la rupture du contrat de travail.

L\'insuffisance professionnelle est une cause réelle et sérieuse de licenciement par exemple.

Evidemment, la cause réelle et sérieuse sera appréciée différemment si le salarié bénéficie d\'une ancienneté importante ou s\'il n\'est présent que depuis quelques mois.

Les Conseils de Prud\'Hommes douteront du sérieux et de la réalité d\'une insuffisance professionnelle d\'un salarié travaillant au même poste depuis 20 ans et n\'ayant jamais fait l\'objet d\'aucune mise en garde ou avertissement.

Il doit être conseillé aux employeurs de venir consulter un avocat avant de mettre en place un licenciement, pour ne pas risquer d\'être condamné à d\'importantes indemnités car le motif n\'existait pas et (ou) n\'était pas suffisamment sérieux...

Mon employeur m\'a mis à pied un mois avant mon licenciement pour des retards répétés, aujourd\'hui, il me licencie pour ces mêmes retards répétés, a-t-il le droit ?

En droit du travail comme en droit pénal, une règle s\'applique non bis in idem : on ne peut pas sanctionner deux fois le même faute.

Dans votre cas, si après votre mise à pied, vous n\'êtes pas arrivé en retard, votre employeur ne pouvait pas vous licencier et donc vous sanctionner pour les mêmes faits puisque vous avez déjà

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

été sanctionné de vos retards par la mise à pied.

En revanche, si après votre mise à pied, vous avez continué à arriver en retards, il est possible pour votre employeur de vous sanctionner pour ces faits qui ont perduré.

Il conviendra toutefois de vérifier si ces retards sont suffisamment sérieux pour vous licencier.

J\'ai été licencié abusivement, est-ce que je peux demander ma réintégration dans l\'entreprise ?

Si votre licenciement est abusif c\'est-à-dire dépourvu de cause réelle et sérieuse, vous ne pourrez pas demander votre réintégration mais seulement des dommages et intérêts ou une indemnité pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Si vous avez plus de 2 ans d\'ancienneté et que l\'entreprise compte plus de 11 salariés, votre indemnité sera au minimum de 6 mois de salaires.

Si vous avez moins de 2 ans d\'ancienneté ou que votre entreprise compte moins de 11 salariés, les dommages et intérêts seront évalués selon le préjudice subi.

Est-ce que je suis obligé d\'exécuter mon préavis alors que je suis licencié ?

Si vous êtes licencié pour faute grave, vous n\'exécuterez pas votre préavis et il ne vous sera pas réglé puisque cette faute est trop importante et ne vous permet pas de rester au sein de l\'entreprise pendant la durée du préavis.

Si vous êtes licencié pour cause réelle et sérieuse, vous pouvez être dispensé du préavis avec l\'accord de votre employeur. Si votre préavis n\'est pas exécuté, il ne sera pas payé à moins que votre employeur en décide autrement.

J\'ai un an d\'ancienneté au sein de mon entreprise, est-ce que c\'est vrai que j\'ai droit à une indemnité de licenciement, je croyais qu\'il fallait deux ans d\'ancienneté ?

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Oui, l\'indemnité de licenciement peut être perçue désormais après seulement un an d\'ancienneté, elle est d\'un 1/5ème de mois par année d\'ancienneté (indemnité légale) mais il existe des indemnités conventionnelles plus favorable, examinez la convention collective applicable dans votre entreprise.

Je suis en arrêt maladie et très malade, je n\'irai peut-être plus travailler, mon employeur peut-il me licencier en raison de ma maladie ?

Non, un licenciement fondé sur votre maladie sera nécessairement nul puisque discriminatoire. Votre employeur pourra cependant vous licencier pour absences répétées perturbant l\'entreprise et l\'obligeant à pourvoir à votre remplacement définitif. Il pourra également vous licencier pour inaptitude après deux visites de reprise et s\'il n\'a aucun poste pour vous reclasser.

Mon employeur m\'a licencié pour faute lourde et concurrence déloyale, quelles sont les conséquences d\'une telle faute, est-ce vrai que je ne percevrai aucune indemnité ?

La faute lourde est la faute la plus grave dans le degré des fautes justifiant le licenciement, non seulement, elle ne permet pas de garder le salarié à son poste durant son préavis mais en plus, elle le prive de son indemnité de licenciement (comme la faute grave) mais aussi de son indemnité de congés payés.

Pour qu\'une faute lourde soit constituée, le salarié doit avoir eu l\'intention de nuire à son employeur, cette intention est souvent difficile à prouver.

Ma lettre de licenciement indique que je suis licencié pour perte de confiance et c\'est tout, cela suffit-il ?

La perte de confiance ne peut constituer à elle- seule la cause d\'un licenciement, elle doit reposer sur des faits vérifiables et objectifs. Or, il me semble que votre lettre de licenciement est insuffisamment motivée.

Mon employeur m\'a convoqué à un entretien préalable et a oublié de préciser que je pouvais me faire assister, quelle est la conséquence de cet oubli ?

Votre licenciement est irrégulier. Si vous avez moins de deux ans d\'ancienneté ou que l\'entreprise a moins de 11 salariés, le Conseil de Prud\'hommes pourra vous accorder une indemnité équivalente à un mois de salaire. Dans l\'hypothèse où votre ancienneté est de plus de 2 ans et

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

que l\'entreprise a plus de 11 salariés, le Conseil de Prud\'hommes tiendra compte de cette irrégularité pour estimer votre indemnité pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés