



La procédure de licenciement pour motif personnel

publié le 11/12/2009, vu 4849 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Après la période d'essai, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée pour motif personnel doit impérativement reposer sur une cause réelle et sérieuse et suivre une procédure de licenciement précise. Les règles de procédure applicables au licenciement pour motif personnel sont identiques, quels que soient l'effectif de l'entreprise et l'ancienneté du salarié.

1. Convocation à l'entretien préalable au licenciement

a. Règles générales

Avant toute décision, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable à son éventuel licenciement, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

Cette convocation doit comporter les mentions suivantes :

- L'objet de l'entretien : il s'agit du projet de licenciement ;
- La date, le lieu et l'heure de l'entretien : celui-ci ne doit pas se tenir moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la convocation ;
- la possibilité pour le salarié de se faire assister lors de l'entretien par une personne de son choix : un membre du personnel de l'entreprise ou, en l'absence de représentants du personnel, un conseiller du salarié.

Le défaut d'indication dans la lettre de convocation de la possibilité de se faire assister est sanctionné par le versement, au salarié, d'une indemnité au plus égale à un mois de salaire.

Conseil pratique : Le nom des conseillers du salarié figure sur une liste qui peut être consultée à l'inspection du travail et en mairie. La lettre de convocation doit indiquer l'adresse de la section d'inspection du travail compétente et celle de la mairie : mairie du lieu du domicile du salarié, s'il demeure dans le département où est situé l'établissement, mairie de son lieu de travail dans le cas inverse.

Attention : si le licenciement repose sur un motif disciplinaire, la convocation doit être envoyée dans le délai de 2 mois maximum à compter du jour où l'employeur a eu connaissance du fait fautif.

b. Mise à pied à titre conservatoire

En cas de faute grave ou lourde, la lettre de convocation à l'entretien préalable peut comporter

une mise à pied à titre conservatoire.

La mise à pied conservatoire suspend immédiatement l'exécution du contrat de travail du salarié, ce qui signifie en pratique que celui-ci ne doit pas travailler jusqu'à l'issue de la procédure de licenciement.

2. La tenue de l'entretien préalable

a. Finalité de l'entretien

L'entretien préalable revêt une double finalité :

- Du côté de l'employeur, l'entretien préalable est l'occasion d'indiquer les motifs du licenciement envisagé.

- Du côté du salarié, l'entretien préalable doit lui permettre de faire valoir ses explications sur les faits reprochés.

Par ailleurs, la personne assistant le salarié lors de l'entretien préalable doit également être en mesure de s'exprimer sur les faits reprochés à ce dernier.

b. Déroulement de l'entretien

Les participants à l'entretien sont d'une part l'employeur (assisté éventuellement d'une personne appartenant à l'entreprise ou au groupe) et, d'autre part, le salarié (assisté par un autre salarié de l'entreprise ou un conseiller du salarié).

L'entretien doit en principe se tenir au lieu où s'exécute le travail ou, encore, au siège social de l'entreprise.

Lorsque, pour des raisons légitimes, le lieu de l'entretien préalable n'est pas celui où s'exécute le travail (ou celui du siège social de l'entreprise), le salarié peut obtenir le remboursement de ses frais de déplacement.

Il importe de préciser que le salarié n'a pas l'obligation de se rendre à l'entretien préalable.

En revanche, l'absence du salarié à l'entretien n'est pas une irrégularité de procédure, dès lors qu'il a été régulièrement convoqué, et l'employeur peut lui notifier son licenciement.

3. La notification du licenciement

A l'issue de l'entretien préalable, si l'employeur décide de procéder au licenciement du salarié, il doit lui notifier officiellement sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

a. Date de notification

La lettre de licenciement ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date fixée pour l'entretien préalable.

Précisons qu'aucun délai maximal ne s'impose à l'employeur, sauf en cas de licenciement pour faute, où la notification doit obligatoirement intervenir dans le mois suivant la date de l'entretien préalable.

b. Contenu de la lettre

La lettre de licenciement doit être suffisamment motivée, c'est-à-dire qu'elle doit expliciter précisément les motifs justifiant cette mesure.

Il est important de préciser que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement « fixent les limites du litige. »

En d'autres termes, en cas de litige, il n'est pas possible d'invoquer d'autres motifs que ceux qui figurent dans la lettre.

Par ailleurs, l'absence d'indication des motifs dans la lettre de licenciement équivaut à une absence de motifs, et rend donc le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Au-delà de l'énonciation des motifs, la lettre de licenciement doit comporter un certain nombre de mentions.

Préavis :

Il convient, afin d'éviter toute difficulté, de rappeler au salarié quelle est la durée de son préavis.

A cet égard, le préavis débute le jour de la première présentation de la lettre de licenciement, que le salarié en accuse réception ou non.

Si l'employeur décide de dispenser le salarié d'effectuer son préavis, la lettre de licenciement doit le mentionner expressément.

Droit individuel à la formation :

L'employeur doit informer le salarié de ses droits en matière de droit individuel à la formation (DIF), ainsi que de sa possibilité de demander, avant la fin du préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou d'une autre action de formation.

Clause de non-concurrence :

Si le salarié est soumis à une clause de non-concurrence et que l'employeur souhaite l'en dispenser, la lettre de licenciement notifie au salarié la levée de l'obligation de non-concurrence.

Portabilité de la prévoyance et de la mutuelle :

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage (et hors faute lourde), le salarié est en droit, le cas échéant, de bénéficier, pendant sa période de chômage, du maintien des couvertures complémentaires « santé » et « prévoyance » appliquées dans son ancienne entreprise.

Le maintien de la couverture s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

La lettre de licenciement est l'occasion de mettre ces règles en pratique.

En conclusion, la notification rend définitive la décision de licenciement, et l'employeur ne peut revenir sur celle-ci sans l'accord du salarié.

Enfin, le contrat de travail prend fin, non le jour de la notification du licenciement, mais le jour de l'expiration du préavis, exécuté ou non.

Xavier BERJOT

Avocat Associé

OCEAN AVOCATS

www.ocean-avocats.com