

Licenciement : motifs, procédures et indemnités

Description

Le licenciement est une rupture unilatérale du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. Un licenciement ne peut être engagé sans cause réelle et sérieuse. Raison pour laquelle, la [procédure de licenciement](#) est strictement encadrée par le code du travail et est assortie de motifs et d'indemnités particuliers. Il existe 2 principaux types de licenciement : le licenciement pour motif personnel et pour motif économique.

[Télécharger notre guide sur le licenciement](#)[Modèle de lettre de licenciement](#)

Quels sont les motifs de licenciement ?

Les 2 principaux types de licenciement sont :

- Le licenciement pour motif personnel ;
- Le licenciement pour motif économique.

L'un repose sur des facteurs liés à la personne du salarié, tandis que l'autre sur des difficultés économiques rencontrées par l'entreprise.

Le licenciement pour motif personnel

L'employeur peut valablement prononcer un licenciement en se basant sur un ou plusieurs motifs liés à la personne du salarié :

- La faute ;
- L'insuffisance professionnelle ;
- L'insuffisance de résultats ;
- La mésestimation ;
- Un fait tiré de la vie personnelle du salarié.

Le licenciement pour faute

Généralement, [le licenciement pour motif personnel](#) intervient à la suite d'une faute commise par le salarié dans l'exercice de ses fonctions, on parle alors de **licenciement disciplinaire**

. Toutefois, comme l'article L.1231-1 du code du travail le prévoit, tout licenciement pour motif personnel doit être **motivé par une cause réelle et sérieuse**. On peut citer différents types de faute :

- simple : il s'agit d'une erreur ou d'une négligence de faible gravité. Par exemple, des retards répétés ou des refus d'obéir ou d'accomplir le travail demandé. Ce type de faute est dans la majorité des cas sanctionné par un avertissement, une mise à pied conservatoire ou un blâme. Toutefois, elle peut aussi mener à la radiation du salarié.
- grave : correspond à une violation des obligations du contrat de travail. La faute grave rend impossible le maintien de la relation de travail et justifie la rupture immédiate du contrat. C'est le cas par exemple d'un chauffeur qui conduit en état d'ivresse.
- lourde : il s'agit d'un comportement fautif du salarié, d'une gravité particulière et commise avec l'intention de nuire à l'entreprise ou à l'employeur.

A noter : Si la faute commise par le salarié cause un préjudice à son employeur, alors il pourra être condamné à lui verser des dommages intérêts.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle désigne l'incapacité d'un salarié à pouvoir exécuter de façon satisfaisante les tâches qui lui sont confiées par l'employeur. On distingue [le licenciement pour insuffisance professionnelle](#) et celui pour insuffisance de résultats. L'insuffisance professionnelle **correspond à la mauvaise qualité du travail** fourni par le salarié. Elle est issue soit d'une incompétence professionnelle, soit d'une inadaptation à son emploi. Cependant, elle ne constitue pas un motif disciplinaire de licenciement puisqu'en principe elle n'est pas fautive.

Néanmoins, si la mauvaise qualité du travail du salarié est due à une abstention volontaire ou à une mauvaise volonté délibérée, alors l'employeur devra se placer sur le terrain disciplinaire.

Bon à savoir : Le licenciement pour insuffisance professionnelle doit reposer sur des éléments objectifs. Son appréciation appartient à l'employeur mais doit reposer sur des griefs vérifiables et précis que le juge contrôle.

Le licenciement pour insuffisance de résultats

L'insuffisance de résultats **désigne l'incapacité du salarié à atteindre les objectifs**

qui lui ont été assignés. Ceux-ci doivent être quantifiables, réalistes et compatibles avec le marché et peuvent être fixés contractuellement ou unilatéralement par l'employeur. Les mauvais résultats du salarié peuvent justifier la rupture du contrat de travail, si son incapacité à atteindre les objectifs est due à une insuffisance professionnelle ou à son comportement fautif.

Le licenciement pour mécontentement

En principe, les désaccords entre un salarié et tout ou partie du personnel, ne sont pas un [motif de licenciement](#). Cependant, si la mécontentement **repose sur des faits objectifs et imputables au salarié** concerné, elle peut alors justifier son renvoi.

Attention : Dans le cas où les faits excéderaient la simple mécontentement et pourraient être qualifiés de harcèlement moral, l'employeur étant tenu au respect d'une obligation de sécurité, serait alors dans l'obligation d'intervenir.

Le licenciement pour les faits tirés de la vie personnelle du salarié

Un fait tiré de la vie personnelle du salarié ne peut en principe constituer une faute dans les relations de travail et entraîner par la suite un licenciement disciplinaire. Néanmoins, si ce dernier **cause un trouble objectif** au bon fonctionnement de l'entreprise, alors il peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Un fait tiré de la vie personnelle du salarié, rattaché à sa vie professionnelle ou caractérisant un manquement à une obligation de son [contrat de travail](#) peut, par exception, entraîner un licenciement disciplinaire.

Le licenciement pour motif économique

Pour être légitime, le licenciement économique doit justifier d'une cause ou de motifs dits économiques, totalement étrangers à la personne du salarié :

- Difficultés économiques ;
- Mutations technologiques ;
- Réorganisation de l'entreprise ;
- Cessation d'activité de l'entreprise.

Les difficultés économiques

Le renvoi du salarié peut intervenir du fait de difficultés économiques, à condition

qu'elles soient réelles et sérieuses. Elles peuvent se caractériser par une **évolution significative d'au moins un indicateur économique**, notamment la baisse du chiffre d'affaires ou une dégradation de l'excédent brut d'exploitation.

Sont considérées comme des cas de difficultés économiques les situations suivantes :

- La cessation de paiement ;
- Le redressement judiciaire ;
- La détérioration du résultat et du chiffre d'affaires ;
- Les grands déficits budgétaires, de trésorerie ou d'exploitation ;
- La perte de l'unique client de l'entreprise.

Les mutations technologiques

Il s'agit de l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise, par exemple, une nouvelle machine permettant d'automatiser les tâches. Cela peut avoir une incidence sur l'emploi et de ce fait, constituer une radiation pour motif économique. Ceci vaut même si la compétitivité de l'entreprise n'est pas menacée.

La réorganisation de l'entreprise

La réorganisation d'une entreprise constitue un motif qui peut être invoqué par un employeur pour motiver un [licenciement économique](#), même en l'absence de difficultés économiques. Celle-ci a pour objectif la **sauvegarde de la compétitivité** de l'entreprise ou du secteur du groupe auquel elle appartient. Ce motif s'apprécie à la date du congédiement et à la nécessité de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

Attention : Dans le cas où la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise serait due à une faute de l'employeur, le licenciement sortirait alors du cadre économique.

La cessation d'activité de l'entreprise

La **cessation d'activité d'une entreprise** peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Toutefois, pour constituer un motif économique valable, la cessation doit impérativement :

- Être totale et définitive ;
- Ne pas résulter d'une faute de l'employeur.

Ainsi, la fermeture temporaire de l'entreprise pour travaux ou la cessation partielle de son activité ne saurait constituer un motif économique de licenciement.

Quelles sont les 5 principales étapes de la procédure de licenciement ?

Quel que soit le motif, la procédure de licenciement est composée de 5 étapes :

1. La convocation du salarié à un entretien préalable ;
2. L'entretien préalable ;
3. La notification du licenciement ;
4. Le respect de la durée du préavis ;
5. La remise des documents de fin de contrat au salarié.

Les 5 grandes étapes de la **procédure de licenciement**



LegalPlace.

Etape 1 : La convocation du salarié à un entretien préalable

La convocation à [l'entretien préalable au licenciement](#) doit être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou remise en main propre contre décharge. Elle doit contenir les éléments suivants :

- La date, le lieu et l'objet de l'entretien, soit les griefs reprochés au salarié ;
- La possibilité d'avoir recours à un conseiller du salarié, ainsi que ses coordonnées ;
- Les droits du salarié et notamment celui de se faire assister lors de l'entretien par un de ses collègues, membre de l'entreprise ou encore par un conseiller du salarié extérieur à l'entreprise.

Etape 2 : L'entretien préalable

L'entretien préalable au licenciement est une rencontre organisée par un employeur qui envisage de procéder au licenciement de son salarié. L'employeur est tenu de respecter un **délai de 5 jours ouvrables** entre la présentation ou la remise en main propre contre décharge de la lettre de convocation et la date de l'entretien. Lorsque le délai expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, le délai est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant.

Lors de l'entretien, l'employeur explique au salarié les motifs de sa décision et il recueille également les explications du salarié. Il est important d'expliquer que bien que le salarié ne soit pas obligé d'être présent, son absence lui sera préjudiciable.

A noter : Cet entretien ne doit pas avoir pour but une radiation certaine du salarié. L'entretien doit s'appréhender comme un échange et une négociation avec le salarié qui aura le droit de se défendre devant l'employeur, assisté ou non.

Etape 3 : La notification du licenciement

A l'issue de l'entretien, l'employeur notifie son licenciement au salarié par l'envoi d'une LRAR en respectant un **délai minimum de 2 jours ouvrables** à compter de la date de l'entretien.

La notification doit mentionner :

- Les droits de chaque partie ;
- Leurs obligations ;
- Les motifs invoqués par l'employeur.

Les motifs invoqués par l'employeur doivent impérativement être réels et sérieux, au risque de qualifier le [licenciement sans cause réelle et sérieuse](#).

Suite à la réception de la notification de licenciement, le salarié dispose d'un **délai de 15 jours**

pour lui adresser une réponse.

Zoom : Dans le cadre d'un licenciement, il est impératif pour l'employeur d'adresser une lettre de licenciement au salarié. Pour faciliter vos démarches, LegalPlace met à votre disposition un [modèle de lettre de licenciement](#). Il vous suffit de remplir un questionnaire pour obtenir votre lettre rédigée.

Etape 4 : Le respect de la durée du préavis

Lors d'une procédure de licenciement, il est impératif pour l'employeur et le salarié de se conformer à la réglementation en vigueur concernant le délai de préavis. Durant cette période, le salarié informé de son renvoi, **poursuit l'exercice de ses fonctions et bénéficie d'une rémunération normale**, ceci jusqu'à la prise d'effet de son licenciement.

Etape 5 : La remise des documents de fin de contrat

Le contrat de travail prend fin au terme du préavis. Le salarié se verra alors **remettre les documents de fin de contrat** obligatoires, à savoir :

- Le certificat de travail ;
- Le reçu pour solde de tout compte ;
- L'attestation France travail (anciennement Pôle emploi).

Est-il possible de contester un licenciement ?

Le licenciement pour motif personnel doit toujours être motivé par une cause réelle et sérieuse. De ce fait, si un salarié considère son congédiement comme **nul, injustifié ou irrégulier**, il peut en demander la contestation.

Le licenciement nul

Le juge peut déclarer la [nullité du licenciement](#) si la loi le prévoit ou en cas de **violation d'une liberté fondamentale**. Ainsi, on peut citer par exemple, qu'est nul le licenciement en raison d'une discrimination (l'orientation sexuelle, le genre etc) ou en cas de non-respect de la protection liée à la maternité ou à la paternité.

L'annulation du licenciement donne automatiquement lieu à la réparation du préjudice subi par le salarié. Ce dernier peut demander sa réintégration dans l'entreprise et a droit au paiement d'une indemnité correspondant au maximum aux salaires dont il a

été privé au cours de la période qui s'est écoulée entre la rupture du contrat et sa réintégration.

S'il refuse la réintégration ou qu'elle est impossible, le salarié a droit aux indemnités de fin de contrat et une **indemnité minimum de 6 mois de salaire** à la charge de l'employeur.

Le licenciement injustifié

Le licenciement pour motif personnel est injustifié, lorsqu'il est **dépourvu de cause réelle et sérieuse**. Le salarié peut, par conséquent, obtenir réparation de son préjudice en saisissant le juge.

En cas de renvoi injustifié, la réintégration du salarié dans l'entreprise est possible sur proposition du juge. Si le salarié ou l'employeur refuse cette réintégration, le juge attribue au salarié une indemnité à la charge de l'employeur.

Le montant de cette indemnisation varie selon l'ancienneté du salarié et le nombre de salariés dans l'entreprise.

Le licenciement irrégulier

Le [licenciement est irrégulier](#) lorsque la rupture de contrat est non conforme aux procédures de licenciement en vigueur. Ce type de licenciement peut se manifester par des vices de forme. Toutefois, le licenciement reconnu irrégulier par le juge ne suffit pas à l'annuler. Un licenciement peut donc être irrégulier mais justifié.

En cas de simple irrégularité de la procédure de licenciement pour motif personnel, la réintégration du salarié n'est pas envisagée.

Seule l'indemnité pour licenciement injustifié est versée lorsque le renvoi est sans cause réelle et sérieuse. Dans le cas contraire, le juge accorde au salarié le versement d'une indemnité à la charge de l'employeur, égale à un mois de salaire.

Quelles indemnités pour le salarié ?

Il existe **plusieurs types d'indemnités** auxquelles le salarié peut prétendre au titre de son licenciement compris dans le [passif social](#) en comptabilité. Toutefois, chacune d'entre elles suppose de réunir des conditions particulières :

Type d'indemnité	Description
légale	Le salarié doit avoir au minimum 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
compensatrice de congés payés	Si le salarié n'a pas pu bénéficier de la totalité de ses congés, il peut bénéficier d'une indemnité compensatrice correspondant à la fraction de congés dont il n'a pas pu bénéficier.
compensatrice de préavis	Si l'employeur décide de dispenser l'employé de la période de préavis, ce dernier pourra bénéficier d'une indemnité compensatrice.
Indemnité de non concurrence	Elle vise à compenser la présence d'une clause de non concurrence dans le contrat de travail. Cette dernière empêche le salarié licencié de concurrencer l'entreprise pour laquelle il travaillait après son départ.

FAQ

Le salarié visé par une procédure de licenciement peut-il bénéficier d'un contrat CSP ?

Le contrat de sécurisation professionnelle est destiné aux salariés visés par un licenciement économique. Il favorise leur reconversion grâce à un suivi personnalisé, une allocation plus élevée et sans différé, ainsi qu'une protection sociale maintenue pendant 12 mois

Est-il légal de licencier un salarié en arrêt maladie ?

Il est discriminatoire de licencier un salarié en raison de son état de santé. Toutefois, un employeur peut envisager la rupture du contrat de travail d'un salarié pendant un arrêt maladie dans certains cas : une perturbation du fonctionnement de l'entreprise ou une faute du salarié.

Qu'est-ce qu'une cause réelle et sérieuse ?

La cause réelle et sérieuse s'appuie sur la réunion de 3 critères : elle repose sur des faits réels, elle est précise et vérifiable, elle est suffisamment objective pour justifier la

rupture du contrat de travail.