

La procédure de licenciement d'un salarié

Description

La procédure de [licenciement](#) d'un salarié est engagée par l'employeur exclusivement. Elle varie selon le motif du licenciement et selon des critères propres au salarié licencié.

Elle est soumise à différentes conditions de fond et de forme permettant aux juges de contrôler sa validité. L'irrespect de la procédure de licenciement peut avoir des conséquences importantes pour l'employeur.

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

Qu'est-ce que la procédure de licenciement pour motif personnel ?

Il existe deux types de [licenciement pour motif personnel](#) :

- Le licenciement pour motif disciplinaire ;
- Le licenciement pour motif personnel non disciplinaire.

Le licenciement pour motif disciplinaire

Dans le cadre d'un [licenciement pour faute](#), le salarié **sera licencié car il a commis une faute**.

Les fautes constatées sont les suivantes :

- Violences verbales ou physiques à l'encontre de l'employeur ou d'un client ;
- Défaut de loyauté ;
- Le non respect des règles d'hygiène et de sécurité ;
- Un détournement de fonds ;

Il existe également **différents degré de faute** que sont la faute simple, la faute grave et la faute lourde. Ainsi, les conséquences diffèrent selon la faute.

A noter : Le [licenciement pour inaptitude physique](#) est la forme de licenciement la plus encadrée par la loi.

La faute simple

Cette faute peut justifier la rupture du contrat de travail mais **elle n'est pas immédiate** et un préavis sera alors respecté.

Il y aura lieu de verser au salarié une [indemnité de licenciement](#) dont le montant minimum est réglementé.

Bon à savoir: Depuis le 27 septembre 2017, cette indemnité n'est due que si le salarié était en CDI depuis au moins 8 mois non interrompus. Il faut vérifier également si des dispositions ne sont pas prévues conventionnellement.

Il est important de noter que, sous certaines conditions, l'indemnité légale de licenciement n'est pas imposable au titre de l'impôt sur le revenu.

Cette indemnité de licenciement est, en outre, **exonérée dans certaines limites, de cotisations sociales, de CSG et de CRDS**.

La faute grave

Dans le cadre d'une faute grave, le salarié **ne pourra pas bénéficier du versement d'une indemnité compensatrice**, sauf dispositions contraires prévues par la convention collective.

On parle parfois de "licenciement sec".

Le salarié bénéficiera toutefois des indemnités relatives aux congés payés et aux allocations chômage.

Dans l'hypothèse d'une faute grave, l'employeur peut librement **décider de mettre à pied immédiatement le salarié** et le préavis usuel ne sera pas exécuté.

La faute lourde

Cette faute lourde est d'une particulière gravité et elle révèle en réalité une **intention de nuire à l'employeur**.

Elle **rend le maintien du salarié dans l'entreprise impossible**, cela même durant la

durée du préavis.

Elle est en principe admise dans les cas suivants :

- Blocage de l'entreprise aux salariés non-grévistes par des salariés grévistes ;
- Dégradation volontaire d'un outil de l'entreprise ;
- Violence physique et menace de mort envers l'employeur ;
- Séquestration d'un membre du personnel de l'entreprise ;
- Détournement de clientèle au profit d'un concurrent ;
- Divulgence d'informations secrètes ou confidentielles.

La procédure de licenciement applicable est celle pour motif personnel.

Ce licenciement **n'ouvre pas le droit à une indemnité de licenciement ni à une indemnité de préavis.**

Les seules indemnités possibles **sont celles de congés payés si le salarié remplit certains critères** et également l'indemnité France travail (anciennement pôle emploi) de retour à l'emploi (ARE) mais également sous conditions.

Le licenciement pour motif personnel non disciplinaire

Ce type de licenciement est en pratique assez fréquent.

Même si, en principe, la maladie n'est pas un motif de licenciement, il existe des exceptions et **il est possible d'invoquer la maladie** comme motif pour licencier un salarié.

Les conditions justifiant ce type de licenciement sont les suivantes :

- Cette maladie doit engendrer des absences répétées ou prolongées ;
- Ces absences doivent perturber le fonctionnement de l'entreprise et rendent nécessaires le remplacement du salarié ;
- Ces absences ne doivent pas être le résultat d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Si ces 3 conditions cumulatives ne sont pas réunies, **le licenciement pourra être déclaré nul.**

En cas d'inaptitude d'un salarié constatée par le médecin du travail, l'employeur doit alors obligatoirement lui proposer un reclassement.

Si ce reclassement est impossible, ou si l'employé refuse les postes proposés ou préconisés par le médecin, l'employeur pourra alors engager la procédure de licenciement.

D'autres raisons peuvent conduire à un licenciement pour motif personnel non disciplinaire tels que le refus d'une modification du contrat de travail par le salarié ou en cas d'insuffisance professionnelle.

Il est également possible de **prendre en compte des éléments de la vie personnelle** du salarié pour procéder au licenciement. Cependant cela reste très encadré par la jurisprudence.

A noter: Le principe de non-discrimination prévoit que les motifs issus de la vie personnelle du salarié ne doivent pas être discriminatoires et créer un trouble objectif dans l'entreprise.

Enfin, si le motif de licenciement invoqué est interdit, le licenciement est alors considéré comme nul ou sans cause réelle et sérieuse.

Qu'est-ce qu'un licenciement économique ?

Il s'agit également d'un licenciement **ayant lieu pour un motif non personnel** qui n'est donc pas lié à la personne du salarié.

Le code du travail prévoit d'ailleurs que ce [licenciement pour motif économique](#) résulte :

- D'une suppression ou d'une transformation d'emploi ;
- D'une modification ;
- Du refus par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail.

Cela doit faire suite à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Ainsi, dans le cadre de ce licenciement, l'employeur doit respecter une procédure particulière qui **varie en fonction de la taille de l'entreprise et du nombre de salariés** visés par la mesure.

Les démarches seront alors les suivantes :

1. L'employeur devra fixer l'ordre des licenciements en prenant en compte des critères non discriminatoires tels que les charges de famille, l'ancienneté, l'âge,

etc ;

2. Il doit ensuite convoquer le salarié à un entretien préalable en respectant les mêmes formalités que le licenciement pour motif personnel non disciplinaire.

Les formalités de l'entretien sont les **formalités usuelles communes aux différents types de licenciement**, pareil pour les formalités d'envoi de la lettre de licenciement.

Il convient toutefois de préciser que **le salarié bénéficie d'une priorité de réembauche** pendant un délai d'un an à compter de la rupture du contrat.

Le salarié aura également le droit à une indemnité de licenciement.

A noter : [L'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017](#) a réformé les règles applicables en matière de licenciement et également les règles relatives à l'obligation de reclassement.

Comment se déroule la procédure de licenciement d'un salarié ?

Cette procédure de licenciement pour motif personnel se déroule en plusieurs étapes :

- La convocation du salarié à un entretien préalable ;
- L'entretien préalable ;
- La lettre de licenciement ;
- Le préavis à respecter ;
- La fin du contrat de travail.

Etape n°1: la convocation du salarié à un entretien préalable

Lorsqu'un employeur décide de licencier un salarié, il doit au préalable le convoquer à un [entretien préalable au licenciement](#)

Cette convocation **se fait par lettre recommandée avec accusé de réception** (LRAR) ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La convocation doit contenir les éléments suivants :

- La date 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.

Attention: Cet entretien ne doit pas avoir pour but un licenciement certain 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 n°2 : l'entretien préalable

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**.

Exemple : Si la réception de la lettre de convocation a lieu le jeudi, l'entretien pourra alors avoir lieu le mercredi de la semaine suivante car le dimanche n'est pas un jour ouvrable et ne compte pas dans le délai des 5 jours.

Durant l'entretien, l'employeur **expose au salarié les motifs de sa décision** et il recueille également les explications du salarié.

Il est important de préciser que bien que le salarié ne soit pas obligé d'être présent lors de l'entretien, son absence sera toutefois préjudiciable au salarié.

A l'issue de cet entretien, 2 possibilités s'offrent à l'employeur :

- Décider d'avorter son projet de sanction ;
- Prendre la sanction envisagée ou une sanction moins forte que celle envisagée.

En cas de décision de licencier le salarié, cette décision se fera par le biais d'une lettre de licenciement.

Etape n°3 : la lettre de licenciement

Suite à l'entretien, l'employeur disposera d'un **délai de 2 jours minimum et d'un mois maximum** pour informer le salarié de son licenciement par le biais d'une LRAR.

La lettre devra impérativement **exposer précisément chaque motif** ayant conduit l'employeur à procéder au licenciement.

L'employeur dispose de 15 jours suite à la notification du licenciement pour préciser ces motifs.

Ils peuvent être précisés à l'initiative de l'employeur ou sur demande du salarié.

Le salarié doit faire sa demande par LRAR ou remise contre récépissé.

Zoom : Si vous souhaitez licencier un salarié, à l'issue de l'entretien préalable de licenciement, LegalPlace met à votre disposition des [modèles de lettre de licenciement](#). Il vous suffit de remplir un questionnaire et la lettre sera conforme et adapté à votre situation.

Etape n°4 : le préavis à respecter

Le contrat de travail n'est pas interrompu dès la notification du licenciement et **le salarié doit effectuer un préavis** dans la plupart des cas.

Ce préavis ne s'applique cependant pas dans les situations suivantes :

- L'employeur dispense le salarié de ce préavis ;
- Le licenciement à lieu pour inaptitude ;
- Cas de force majeure ;
- Impossibilité d'exécution (perte du permis de conduire par exemple).

De plus, la durée du préavis est variable en fonction de l'ancienneté du salarié.

Voici un tableau mentionnant les différents délais de préavis à respecter en fonction de l'ancienneté du salarié.

Ancienneté du salarié

Moins de 6 mois

Durée du préavis

La durée est fixée :

- Par convention collective ;
- Par accord collectif ;
- Par les usages.

Entre 6 mois et 2 ans	1 mois
Plus de 2 ans	2 mois

Etape n°5 : La fin du contrat de travail

Lorsque le contrat de travail prend fin, le salarié percevra, en plus de son dernier salaire, **les indemnités et sommes suivantes** si il y a droit :

- Des indemnités de licenciement ;
- Des indemnités compensatrices de préavis et de congés payés ;
- Une contrepartie financière prévue en cas de clause de non-concurrence (versement unique ou périodiques pendant la durée de l'obligation de non-concurrence) ;

De son côté, l'employeur devra transmettre au salarié les documents suivants :

- Un [certificat de travail](#) ;
- Une attestation France travail ;
- Un [solde de tout compte](#) ;
- Les dispositifs de participation, d'intéressement, plan d'épargne salariale au sein de l'entreprise ;
- L'état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées.

Le salarié peut-il contester son licenciement ?

Le licenciement d'un salarié **doit toujours être basé sur une cause réelle et sérieuse** : à titre d'exemple une faute commise par le salarié ou une raison économique.

Si le salarié estime que son licenciement est injustifié, il dispose alors d'**1 an pour le contester devant le Conseil de prud'hommes**. Le délai court à partir de la date de réception du licenciement.

Il est obligatoire de passer par une phase de conciliation durant laquelle l'employeur et le salarié doivent essayer de s'accorder sur le versement de l'indemnité forfaitaire de conciliation.

A noter: Cette indemnité est calculée selon un barème établi par [l'article D1235-21 du Code du travail](#).

Quand un accord est trouvé entre les parties, le salarié **perçoit une somme comprise entre 2 à 24 mois de salaire**

en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

A défaut de conciliation, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement.

Comment se déroule le licenciement d'un salarié protégé ?

La liste des personnes bénéficiant du statut particulier de [salarié protégé](#) est fixée par [l'article L2411-1 du Code du travail](#).

Il s'agit des salariés suivants :

- Délégué syndical ;
- Membre élu à la délégation du personnel du comité social et économique ;
- Représentant de proximité.

Cette liste est non exhaustive.

Les premières étapes relatives à la procédure de licenciement **sont communes à tous les licenciements** (convocation à un entretien préalable et déroulé de l'entretien), les étapes varient ensuite.

La première particularité tient au fait que lors du licenciement d'un salarié protégé, l'employeur doit consulter le [Comité social et économique](#).

Dans l'hypothèse où le salarié a fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire, la consultation au CSE devra avoir lieu dans un **délai de 10 jours à compter du début de sa suspension**.

Lors de la consultation, le CSE recueille les explications du salarié puis rend un avis.

La seconde particularité de ce type de licenciement tient à **l'autorisation de l'inspecteur du travail**.

Quand un employeur souhaite licencier un salarié protégé, il a l'obligation d'envoyer une demande d'autorisation en ce sens à l'inspecteur du travail par LRAR dans un délai de **15 jours suivant l'avis du CSE**.

Ce dernier va s'assurer du bien-fondé des [motifs de licenciement](#) et de la régularité de la procédure de licenciement. Il va alors rencontrer le salarié et l'auditionner.

L'inspecteur donnera sa décision dans un délai de 2 mois suivant la réception de la demande :

- Au salarié ;
- A l'employeur ;
- A l'organisation syndicale du salarié.

Il faut ensuite notifier la décision selon la procédure classique au salarié.

A noter: Le salarié en situation irrégulière aura, quant à lui, une procédure allégée de licenciement. Les procédures peuvent également être modifiées par des accords de branche ou conventions d'entreprise.

Le licenciement d'un salarié protégé en 5 étapes



LegalPlace.

FAQ

Peut-on licencier librement une salariée enceinte ?

La salariée enceinte, en congé de maternité et après la naissance de son enfant est protégée contre le licenciement. Durant le congé maternité et pendant la période de

congés payés pris immédiatement après ce dernier, elle bénéficie d'une protection absolue. Le licenciement est interdit.

Peut-on se faire licencier pour cause de dépression ?

Le licenciement pour cause de dépression n'est pas autorisé par le code du travail dans la mesure où l'état dépressif est considéré comme un problème de santé. Il est discriminatoire de licencier un salarié compte tenu de son état de santé.

Quel est le type de licenciement le plus avantageux pour le salarié ?

La plupart du temps, le licenciement économique sera plus avantageux pour le salarié, pour les raisons suivantes : il peut bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle (CSP).