

LE LICENCIEMENT

Le licenciement est la **rupture du contrat de travail par l'employeur**. Pour être valable, il doit être motivé par un motif prévu par la loi :

- soit un **motif personnel**
- soit un **motif économique**

Le licenciement peut être contesté par le salarié devant le Conseil de prud'hommes.

LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

Le licenciement pour motif personnel permet à l'employeur de rompre le contrat en raison de **la personne du salarié**.

Caractéristiques du licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif personnel doit reposer sur un motif autorisé par la loi & sur une cause réelle et sérieuse.

→ Le motif personnel du licenciement

On distingue deux catégories de motifs :

- le **motif non disciplinaire**, en cas d'insuffisance professionnelle, d'inaptitude physique, de refus d'une modification du contrat de travail, etc
- le **motif disciplinaire**, en cas de faute du salarié*

**La faute peut être simple, grave ou lourde.*

Type de faute	Définition	Exemple
FAUTE SIMPLE	Erreur ou négligence commise dans le cadre du travail	
FAUTE GRAVE	Faute qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise	absences injustifiées, abandon de poste ; insubordination ou indiscipline ; vol ; état d'ivresse ; violence, harcèlement ou injures envers l'employeur ou d'autres salariés
FAUTE LOURDE	Faute commise dans l'intention de nuire à l'employeur	violence, dégradation, séquestration lors de l'exercice du droit de grève ; concurrence déloyale...

→ La cause réelle et sérieuse

Le licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse, c'est à dire :

- des **faits objectifs précis et vérifiables**,
- qui sont **suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat de travail**

Procédure de licenciement

Pour que la procédure de licenciement pour motif personnel soit valable, l'employeur doit respecter des étapes.

- La convocation à un entretien préalable

L'employeur qui souhaite licencier un salarié doit le **convoquer à un entretien préalable**.

La convocation à est effectuée par **lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR)** ou par **lettre remise en main propre contre décharge**.

IMPORTANT

La lettre de convocation comprend :

- l'**objet de l'entretien**, c'est-à-dire le fait qu'un *licenciement* est envisagé
- les **date, heure et lieu de l'entretien** (*Attention* : la date de l'entretien doit être prévue au moins 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre)
- la **possibilité pour le salarié de se faire assister** par un **collègue ou représentant du personnel** ou, s'il n'y a pas de représentant du personnel, par un **conseiller extérieur**

- Le déroulement de l'entretien préalable au licenciement

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'**indiquer au salarié les motifs de la décision envisagée** & de **recueillir ses explications**.

Le **salarié n'est pas obligé de se présenter à l'entretien préalable**. Son absence ne peut pas lui être reprochée, mais elle ne remet pas en cause la suite de la procédure (sauf en cas de convocation irrégulière).

- La lettre de licenciement

Après la tenue de l'entretien préalable, l'employeur notifie le licenciement du salarié par **lettre recommandée avec avis de réception (LRAR)**, dans des délais précis :

- **au moins 2 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable**
- **au maximum 1 mois après la date de l'entretien préalable** (sauf dispositions conventionnelles contraires)

La lettre de licenciement doit contenir les **motifs invoqués par l'employeur** justifiant le licenciement.

- **Le préavis de licenciement**

Après la notification du licenciement, le salarié doit continuer à travailler pendant la durée d'une période qu'on appelle préavis.

En principe la période de préavis est prévue **dans le contrat de travail, les conventions collectives ou par l'usage.**

Le préavis commence à courir à compter de la notification de l'employeur du licenciement.

A NOTER : Il n'y aura ***pas de préavis*** en cas de :

- **licenciement pour faute grave ou lourde**
- **licenciement pour inaptitude**
- **dispense par l'employeur du préavis**

- **L'indemnisation du salarié**

À la date de fin du contrat, le salarié perçoit son **dernier salaire**, accompagné, lorsqu'il en remplit les droits, des indemnités suivantes :

- indemnité de **licenciement**
- indemnité compensatrice de **préavis**
- indemnité compensatrice de **congés payés**
- contrepartie financière prévue en cas de **clause de non-concurrence**

ATTENTION : En cas de **licenciement pour faute grave ou lourde**, il n'y aura :

- ***pas d'indemnité de licenciement***
- ***pas d'indemnité compensatrice de préavis***

Cependant, l'allocation chômage est due.

- **La remise des documents de fin de contrat**

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- un **certificat de travail**
- une **attestation destinée à Pôle emploi** pour faire valoir ses droits aux allocations de chômage
- un **reçu pour solde de tout compte** qui récapitule les sommes versées

LA CONTESTATION DU LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

Le salarié peut **contester la procédure ou le motif de licenciement** devant le **Conseil des prud'hommes**.

Les motifs de contestation du licenciement

❖ Le licenciement nul

Le licenciement pour motif personnel ou économique est déclaré **nul** dans les cas suivants :

- il est discriminatoire (origine, sexe, orientation sexuelle, âge, etc) ou en relation avec des actes de harcèlement moral ou sexuel
- il viole une liberté fondamentale (liberté d'expression, liberté syndicale, liberté religieuse, droit de retrait du salarié, droit d'agir en justice, etc).
- il ne respecte pas la protection accordée à certains salariés (protection liée à la maternité ou à la paternité, etc)
- il est consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes ou de dénonciation de crime ou de délit
- il est consécutif à un témoignage de bonne foi d'un délit ou crime connu dans l'exercice des fonctions ; à un signalement d'alerte
- il est lié à l'exercice normal du droit de grève.
- il est prononcé en raison de l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur.
- il est lié au refus d'une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité en raison de son orientation sexuelle.

En cas de constatation de la nullité du licenciement, le salarié a deux options :

- La réintégration dans l'entreprise
- Le versement d'une indemnité de licenciement au salarié

	REINTEGRATION DANS L'ENTREPRISE	INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT
CONDITIONS	Volonté du salarié (l'employeur ne peut pas s'y opposer)	Absence de réintégration du salarié dans l'entreprise (refus du salarié ou impossibilité)
CONSEQUENCES	<ul style="list-style-type: none"> → Réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent → Paiement d'une somme = maximum des salaires dont il a été privé au cours de la période entre la rupture et la réintégration → Attention : le salarié peut être tenu de rembourser les sommes perçues lors de son licenciement 	<ul style="list-style-type: none"> → Versement des indemnités de fin de contrat → Versement d'une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois

❖ Licenciement injustifié / sans cause réelle et sérieuse

Lorsque le **motif** qui est à l'origine du licenciement n'est **pas valable**, le juge pourra considérer que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Le juge a deux options :

- La réintégration du salarié dans l'entreprise
- Le versement d'une indemnité de licenciement au salarié

	REINTEGRATION DANS L'ENTREPRISE	INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT
CONDITIONS	<ul style="list-style-type: none"> - accord du salarié et de l'employeur - ancienneté de 2 ans minimum du salarié dans l'entreprise - entreprise employant au moins 11 salariés 	Absence de réintégration du salarié dans l'entreprise
CONSEQUENCES	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Réintégration dans l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Versement des indemnités de fin de contrat ➔ Versement d'une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse (<u>plafonnée</u> selon les années d'ancienneté) *

* Depuis les ordonnances Macron de 2017, l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse est fixée selon un barème prévu à l'article L1235-3 du Code du travail :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901142>

Exemple : Pour 1 an d'ancienneté, l'indemnité maximale est de 2 mois de salaire brut.

❖ Licenciement irrégulier

Le licenciement est irrégulier lorsque **la procédure n'a pas été respectée**, mais que le manquement n'est pas suffisant pour justifier un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse.

CONSEQUENCES :

- ➔ **Le salarié ne sera pas réintégré** en cas de simple irrégularité de la procédure de licenciement.
- ➔ Le juge pourra imposer à l'employeur d'accomplir la procédure adéquate et de verser au salarié une **indemnité qui ne peut être supérieure à 1 mois de salaire**.

Saisine du Conseil de prud'hommes

La saisine du CPH peut être effectuée, par le salarié ou l'employeur, **en personne ou par correspondance** au :

Greffe du Conseil des Prud'hommes
14 rue Lallouette
97300 CAYENNE

Un formulaire de saisine facilitant les démarches est disponible au CPH ou au CDAD.

La demande doit notamment comporter :

- les coordonnées du demandeur (nom, prénom, adresse...),
- l'objet de la demande (préciser la procédure de référé)
- les coordonnées du défendeur, contre qui la demande est réalisée (si employeur : extrait Kbis*)

**L'extrait Kbis de l'employeur doit être demandé au :*

Registre du Commerce et des Sociétés
17/19 rue Lalouette
97300 CAYENNE

Déroulement de la procédure classique

Dans un premier temps, le demandeur et son adversaire sont convoqués devant le **bureau de conciliation et d'orientation** afin de trouver un accord amiable. La présence des parties ou de leurs représentants est obligatoire.

En l'absence d'accord, les parties seront convoquées à une autre audience, devant la **formation de jugement** afin que le litige soit tranché. A Cayenne, c'est le juge d'instance qui statue en matière prud'homale. La présence des parties ou de leurs représentants est obligatoire.

Pour plus de précisions, consulter la fiche « PROCEDURE PRUD'HOMALE ».

LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Le licenciement économique permet à l'employeur de rompre le contrat, non en raison de la personne du salarié, mais en raison de **considérations économiques** de l'entreprise.

Qualification de licenciement économique

Le licenciement doit reposer sur un motif économique & sur une cause réelle et sérieuse.

→ Le motif économique du licenciement

La loi prévoit que le licenciement pour motif économique résulte d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

- à des **difficultés économiques** caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique (*Ex : une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation*) soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés
- à des **mutations technologiques**
- à une **réorganisation de l'entreprise** nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité
- à la **cessation d'activité** de l'entreprise.

→ La cause réelle et sérieuse

Le licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse, c'est à dire :

- des **faits objectifs précis et vérifiables**,
- qui sont **suffisamment grave pour justifier la rupture du contrat de travail**

La procédure

Le licenciement économique nécessite le respect d'une procédure particulière :

- en amont, la **mise en œuvre de mesures permettant d'éviter le licenciement du salarié** (adaptation, reclassement...)
- la **consultation des représentants du personnel** (ou du nouveau Comité social et économique (CSE), qui sera obligatoire dans toutes les entreprises à compter du 1^{er} janvier 2020)
- l'**information de la DIECTTE** (Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi)

La procédure varie selon le nombre de salariés.

Au cours de la procédure de licenciement, le **salarié doit être informé** sur :

- les **conditions permettant de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP)**
- **Le congé de reclassement** si l'effectif de l'entreprise est d'au moins 1 000 salariés
- La possibilité de bénéficier d'une **priorité de réembauche pendant un an** à dater de la rupture du contrat et les conditions de sa mise en œuvre

Contester un licenciement économique

Le salarié peut **contester la procédure ou le motif de licenciement devant le Conseil des prud'hommes**.

*

→ Le licenciement est **nul** en cas de :

- **D'annulation par le juge du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)**
- **De notification du licenciement en l'absence de validation ou d'homologation du PSE par la DIECCTE**
- Tous les autres cas qu'en matière de licenciement personnel (discrimination, etc)

La réintégration pourra être prononcée et des indemnités plafonnées pourront être octroyées.

→ Le licenciement est **injustifié / sans cause réelle et sérieuse** lorsque le motif économique n'est pas vérifié et donc invalidé par le juge.

La réintégration est possible sur proposition du juge, seulement en cas d'accord du salarié et de l'employeur, d'ancienneté de 2 ans minimum du salarié dans l'entreprise et d'une entreprise employant au moins 11 salariés.

A défaut, une indemnité plafonnée sera prononcée.

→ Le licenciement est **irrégulier** en cas de **non-respect de la procédure**, qui n'est pas suffisant pour justifier un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié ne sera pas réintégré mais pourra se voir octroyer une **indemnité qui ne peut être supérieure à 1 mois de salaire**.

*

La demande de saisine du conseil peut être **effectuée en personne directement auprès du Conseil de prud'hommes ou par correspondance** :

*Greffe du Conseil des Prud'hommes
14 rue Lallouette
97300 CAYENNE*

La demande doit notamment comporter :

- les coordonnées du demandeur (nom, prénom, adresse...),
- l'objet de la demande (préciser la procédure de référé)
- les coordonnées du défendeur, contre qui la demande est réalisée (voir extrait Kbis)

Le Conseil des prud'hommes de Cayenne fournit un **formulaire de saisine**, facilitant les démarches.

Pour plus de précisions, consulter la fiche « PROCEDURE PRUD'HOMALE ».