



FICHE PRATIQUE

Licenciement

Il existe plusieurs motifs de licenciement : licenciement pour cause réelle et sérieuse, licenciement pour faute (simple ou grave), et licenciement pour faute lourde.

Ces différents motifs ouvrent des droits différents, énumérés brièvement dans le tableau ci dessous :

<i>Conséquence/ Type de licenciement</i>	<i>Droit à l'indemnisation par le Pôle Emploi suite au licenciement</i>	<i>Exécution du préavis</i>	<i>Paiement des indemnités de congrés payés</i>	<i>Indemnité minimale de licenciement</i>
<i>Cause réelle et sérieuse</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>
<i>Faute simple</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>
<i>Faute grave</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>non</i>
<i>Faute lourde</i>	<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>non</i>	<i>non</i>

- La cause réelle et sérieuse exclut en principe un agissement fautif de la part du salarié ; il peut s'agir par exemple de la perte d'un client (si la perte en question n'est pas en lien avec le travail du salarié en question), ou de l'incapacité du salarié à exécuter la mission confiée (si il s'agit d'une incapacité de bonne foi).



- Les fautes et leur gravité sont des notions assez larges et qui dépendent souvent de l'appréciation de l'employeur puis, en cas de litige, des juges prud'homaux chargés de trancher celui-ci. Il peut s'agir de retards trop fréquents, du non respect du règlement intérieur, ou d'absences injustifiées
- la faute lourde est définie par une intention de nuire à l'employeur ; et c'est à celui-ci que revient la charge de prouver cette intention.

Tout licenciement doit faire l'objet d'un processus précis (convocation à un entretien préalable, possibilité de s'y faire accompagner respect des différents délais de procédure) qui, si il n'est pas respecté, peut conduire à la nullité du licenciement, voir au dédommagement du salarié dans certains cas.

Voici quelques articles du Code du Travail traitant de la question du licenciement (non exhaustif) :

Article L1232-1

Tout licenciement est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Article L1232-2

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Article L1232-3

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.



Article L1232-4

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Article L1232-6

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

Article L1234-1

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

1° *S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;*

2° *S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;*

3° *S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.*

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié.

Article L1234-2

Toute clause d'un contrat de travail fixant un préavis d'une durée inférieure à celui résultant des dispositions de l'article L. 1234-1 ou une condition d'ancienneté de services supérieure à celle énoncée par ces mêmes dispositions est nulle.

Article L1234-3

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié fixe le point de départ du préavis.



Section CFTC

pénélope

Article L1234-4

L'inexécution du préavis de licenciement n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

Article L1234-5

Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.

L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

L'indemnité compensatrice de préavis se cumule avec l'indemnité de licenciement et avec l'indemnité prévue à l'article L. 1235-2.

Article L1234-6

En cas d'inexécution totale ou partielle du préavis résultant soit de la fermeture temporaire ou définitive de l'établissement, soit de la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail, le salaire à prendre en considération est calculé sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail applicable à l'entreprise, lorsque le salarié travaillait à temps plein, ou de la durée du travail fixée dans son contrat de travail lorsqu'il travaillait à temps partiel.

Article L1234-9

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Article L1234-19

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat de travail dont le contenu est déterminé par voie réglementaire.

Article L1234-20

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.