

Le licenciement individuel

★ Définition.

Le licenciement est la rupture du contrat de travail à durée indéterminée, à l'initiative de l'employeur, pour une cause autre qu'économique.

★ Les motifs du licenciement pour cause personnel.

Les conditions pour que les motifs justifient un tel licenciement :

- Il doit être réel et sérieux :
 - motif existant, exact et objectif,
 - cause revêtant une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation du travail et qui rend nécessaire le licenciement.
- Il doit être licite : c'est-à-dire ne pas aller à l'encontre d'une des libertés publiques ou privées garanties par la constitution ou la loi, ou encore violer la réglementation en vigueur (réglementation du travail notamment).

Les restrictions au pouvoir de licencier :

- Interdiction du licenciement injustifié :
 - ne repose pas sur un motif réel et sérieux,
 - se fonde sur un motif illégal ou illicite,
 - intervient dans des circonstances démontrant l'abus de droit commis par l'employeur,
- Interdiction de licencier :
 - de manière brutale ou vexatoire,
 - un salarié protégé sans autorisation administrative,
 - pour motif discriminatoire,
 - en violation d'une clause de garantie de l'emploi,
 - en violation du principe de la liberté d'expression, de la vie privée du salarié, d'égalité etc.

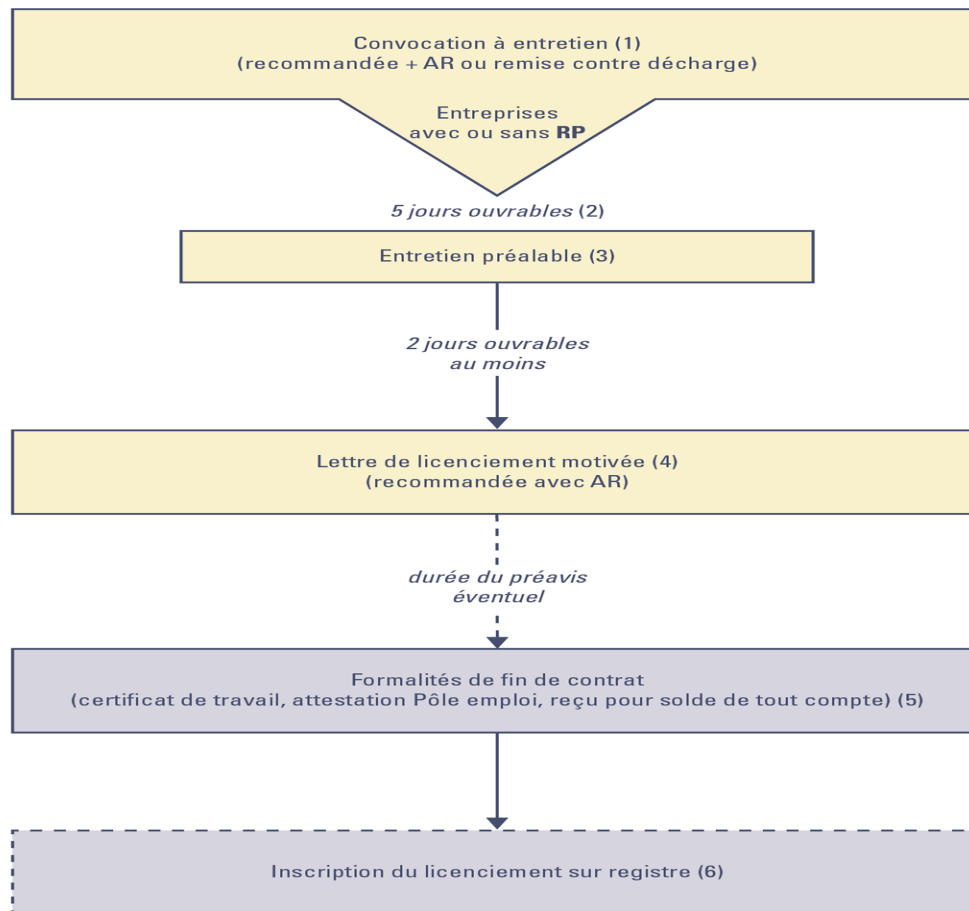
★ La procédure du licenciement individuel.

Champ d'application de la procédure :

- Licenciement individuel tenant à la personne du salarié,
- Licenciement tenant à la fois à la personne du salarié et à des raisons économiques
- Licenciement pour fin de chantier, même collectif,
- Licenciement par la société mère à l'égard du salarié détaché à l'étranger,
- Licenciement consécutif à un refus de modification du contrat de travail.

Exception : la procédure ne s'applique pas à la période d'essai.

Schéma de la procédure de licenciement individuel



(1) La convocation doit être rédigée différemment, selon que : l'entreprise est dotée de représentants du personnel ou non ; la convocation s'accompagne de mise à pied pour faute.

(2) Délai imposé par la loi pour toutes les entreprises.

(3) L'assistance du salarié est organisée de façon différente suivant que l'entreprise est ou non dotée de représentants du personnel ; si elle ne l'est pas, le salarié peut recourir à un conseiller extérieur à choisir dans une liste « officielle ».

(4) Motivation obligatoire, même pour insuffisance professionnelle, inaptitude physique.

(5) L'attestation Pôle emploi doit être délivrée avant le départ du salarié de l'entreprise.

(6) Inscription sur registre du personnel, plus (pour les établissements à partir de 50 salariés) déclaration mensuelle des mouvements de main d'œuvre (DMMO) adressée mensuellement à l'administration du travail.

★ Suites et effets accessoires du licenciement.

Le préavis de licenciement :

- durée minimum légale :
 - moins de 6 mois d'ancienneté : selon convention collective, ou à défaut, usages,
 - ancienneté de 6 mois à 2 ans : 1 mois,
 - ancienneté de plus de 2 ans : 2 mois,
- préavis résultant de conventions collectives : cette durée minimale peut être allongée par le contrat de travail, la convention collective, les usages. Ceux-ci peuvent également prévoir une condition d'ancienneté plus favorable.

Les indemnités de licenciement :

- indemnité de congés payés : lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir, pour la fraction de congé qu'il n'a pas pu prendre, une indemnité compensatrice. Celle-ci ne lui est pas due en cas de faute lourde.
- indemnité légale : pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement, le salarié doit remplir les conditions suivantes :
 - être en contrat à durée indéterminée,
 - être licencié sans avoir commis de faute grave,
 - avoir au moins un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur

Le taux de l'indemnité légale de licenciement est de :

- 1/5 de mois par année d'ancienneté,
 - auquel il faut ajouter 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans
- indemnité conventionnelle ou contractuelle : ces indemnités de licenciement ne peut se cumuler, ni entre elles, ni avec avec l'indemnité légale de licenciement. L'intéressé bénéficie seulement de celle de ces indemnités qui est la plus favorable.

Autres droits et formalités :

- Documents à remettre au salarié : certificat de travail, attestation Pôle emploi, reçu pour solde de tout compte,
- Portabilité de la couverture santé et prévoyance : hors cas de faute lourde, la couverture complémentaire santé et prévoyance de l'entreprise peut désormais

- être maintenue (pendant 9 mois maximum) après la rupture du contrat de travail,
- Portabilité du Droit individuel à la formation (DIF) : le salarié dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à indemnisation au titre du chômage bénéficie de la portabilité de son DIF,

★ Les sanctions du licenciement nul, injustifié et/ou irrégulier.

Sanctions du licenciement nul : elles dépendent du choix du salarié :

- soit demander sa réintégration :
 - continuation de son contrat de travail,
 - réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration.
- soit renoncer à ce droit et être indemnisé au titre de la nullité de son licenciement:
 - droit aux indemnités de rupture : indemnité compensatrice de préavis,
 - droit à une indemnité réparant le préjudice subi (6 mois de salaire minimum),

Sanctions du licenciement injustifié ou abusif :

- entreprise de moins de 11 salariés : dommages-intérêts selon le préjudice,
- entreprise de 11 salariés et plus :
 - salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté : dommages-intérêts selon le préjudice
 - salarié ayant 2 ans d'ancienneté et plus :
 - réintégration ou indemnité réparant le préjudice subi (6 mois de salaire minimum)
 - remboursement au Pôle emploi de 6 mois d'indemnité de chômage au maximum.

Sanctions du licenciement irrégulier :

- entreprise de moins de 11 salariés :
 - défaut d'indication du conseiller du salarié dans la lettre de convocation : 1 mois de salaire maximum,
 - autres irrégularités de procédure : dommages-intérêt selon le préjudice,
- entreprise de 11 salariés et plus sans instances représentatives :
 - défaut d'indication du conseiller du salarié dans la lettre de convocation : 1 mois de salaire maximum,

- autres irrégularités de procédure :
 - salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté : dommages-intérêts selon le préjudice,
 - salarié ayant 2 ans d'ancienneté et plus : 1 mois de salaire maximum
- entreprise de 11 salariés et plus avec instances représentatives :
 - défaut d'indication du conseiller du salarié dans la lettre de convocation : hypothèse exclue,
 - autres irrégularités de procédure :
 - salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté : dommages-intérêts selon le préjudice,
 - salarié ayant 2 ans d'ancienneté et plus : 1 mois de salaire maximum.