

LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

SOMMAIRE

Première phase – L'entretien préalable avec le salarié
Seconde phase – La notification de licenciement
Schéma récapitulatif

❑ PREMIÈRE PHASE – L'ENTRETIEN PRÉALABLE AVEC LE SALARIÉ

Le salarié est convoqué à un entretien préalable **avant toute décision** (C. trav., art. Lp. 1222-4). En cas de faute grave ou de faute lourde, l'employeur n'est pas dispensé de la procédure de licenciement. Dans l'attente de la fin de la procédure, l'employeur peut procéder à une mise à pied conservatoire immédiate (C. trav., Lp. 1222-2).

➤ Contenu de la convocation

- **Information** du salarié que le **licenciement est envisagé** en précisant si le **motif** est personnel ou économique
- La lettre indique la date, l'heure et le lieu de l'entretien, la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, avec l'accord de l'employeur, par une personne extérieure à l'entreprise (C. trav., art. Lp. 1222-5).

ATTENTION | L'entretien ne peut avoir lieu moins de 2 jours francs et plus de 15 jours francs, dimanches et jours fériés exclus, après la présentation de la lettre recommandée ou sa remise en main propre (C. trav., art. Lp. 1222-6).

➤ Modalités de présentation de la convocation (C. tra., art. Lp. 1222-5) :

- Par lettre recommandée avec avis de réception ;
- Par lettre remise en main propre contre décharge ou devant témoin.

➤ Modalités de présentation de la convocation (C. trav., art. Lp. 1222-8) :

- Exposé de l'employeur du ou des motifs le conduisant à envisager le licenciement ;
- Explications du salarié concerné par la mesure.

ATTENTION | Dans le cas où il existerait une procédure conventionnelle de licenciement, l'employeur doit la respecter.

❑ SECONDE PHASE – LA NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

La lettre de licenciement indique les motifs² du licenciement. L'employeur qui décide de licencier un salarié lui notifie son licenciement par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ou devant témoin.

ATTENTION | La notification ne pourra intervenir moins d'un jour franc, dimanches et jours fériés exclus, après l'entretien préalable, et au plus tard 15 jours francs, dimanches et jours fériés exclus, suivant cet entretien (C. trav., art. Lp. 1222-9).

➤ Préavis

Le point de départ du préavis est fixé au 1^{er} jour ouvrable suivant la présentation ou la remise en main propre de la lettre de licenciement (C. trav., art. Lp. 1222-10).

Pendant la durée du préavis, l'employeur ainsi que le salarié sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent (C. trav., art. Lp. 1224-1).

¹ Avant tout licenciement d'un salarié protégé, l'employeur doit obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail (voir procédure appropriée)

² Lorsque le licenciement a été prononcé en l'absence de motif réel et sérieux, le tribunal peut proposer la réintégration du salarié. En cas de refus par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie au salarié ayant un (1) an d'ancienneté une indemnité qui ne peut être inférieure à six (6) mois de salaire (C. trav., art. Lp. 1225-4)

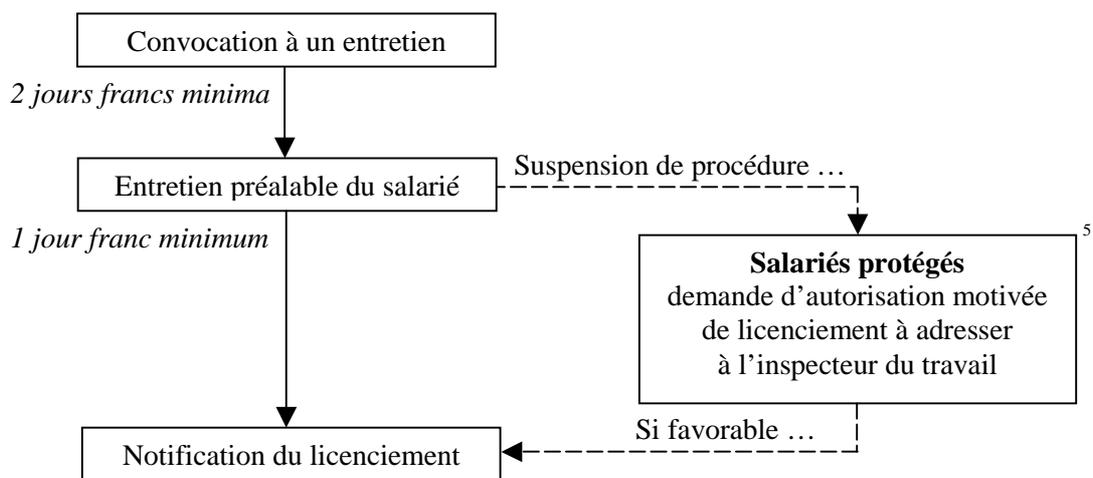
➤ Autorisation d'absence

En vue de la recherche d'un autre emploi, à défaut d'accord préalable avec l'employeur et sous réserve de prévenir celui-ci la veille, le salarié bénéficie pendant le préavis d'une autorisation d'absence d'un jour par semaine rémunéré à plein salaire et pris, à son choix, globalement ou non (C. trav., art. Lp. 1224-2).

À l'issue du préavis, l'employeur devra remettre au salarié :

- ✓ Un bulletin de salaire mentionnant :
 - Le salaire pour les périodes travaillées ;
 - L'indemnité compensatrice de congés payés, s'il lui reste encore des droits à congés payés ;
 - L'indemnité de licenciement³ s'il a plus de 3 années d'ancienneté (C. trav. art., Lp. 1224-7 et A. 1224-1).
- ✓ Le certificat de travail⁴ (C. trav., art. Lp. 1224-8) ;
- ✓ La reçu pour solde de tout compte (C. trav., art. Lp. 1224-9).

□ **SCHÉMA RÉCAPITULATIF**



Textes de références :

Articles Lp. 1222-1 à Lp. 1222-24, Lp. 1224-1 à Lp. 1226-1, Lp. 2511-2 et A. 1224-1 du code du travail

³ L'indemnité de licenciement pour les salariés rémunérés à l'heure ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise sur la base de 20 heures de salaire. Pour ceux rémunérés au mois, elle est égale au 1/10ème de mois (C. trav., art. A. 1224-1). Pour ceux qui sont soumis à une convention collective, voir l'indemnité de licenciement fixée conventionnellement.

⁴ Le certificat de travail ne doit contenir que les dates d'entrée et de sortie, la nature des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus par le salarié.

⁵ L'envoi de la demande suspend le délai pour notifier le licenciement. Le délai recommence à courir à compter de la réception de la décision de l'inspecteur du travail par l'employeur (C. trav., art. Lp. 2511-4).

