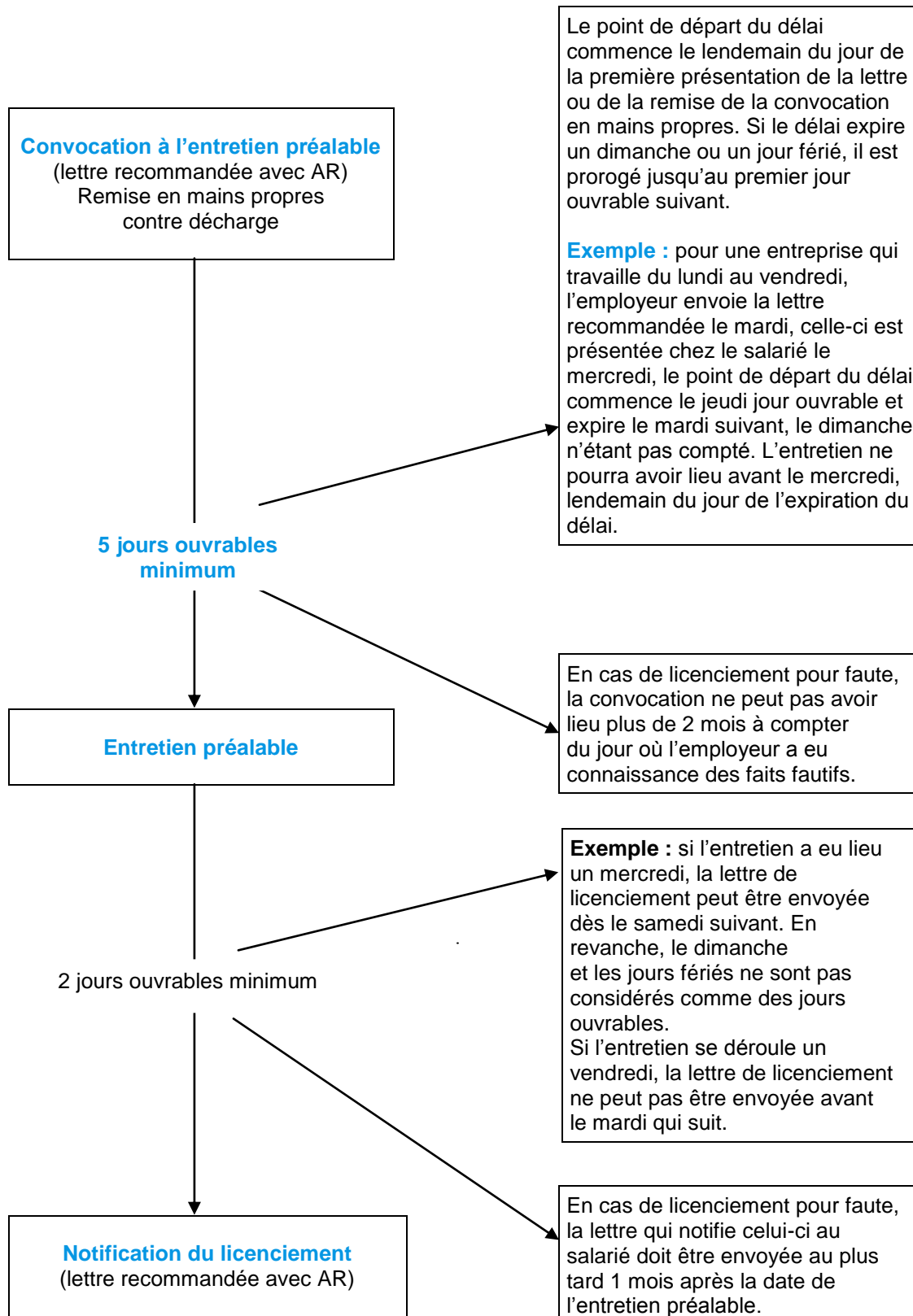




## PROCEDURE DU LICENCIEMENT PERSONNEL





**Un licenciement pour motif personnel repose sur la personne même du salarié: son comportement (faute...), une insuffisance professionnelle... Pour être valable, la cause du licenciement doit être à la fois réelle et sérieuse. A défaut, le licenciement est qualifié d'injustifié ou d'abusif.**

### **Cause réelle et sérieuse**

Tout licenciement pour motif personnel doit être motivé et justifié par **une cause réelle et sérieuse**:

- Réelle, c'est-à-dire qui repose sur des faits objectifs, vérifiables et non sur une impression ou un jugement subjectif;
- Sérieuse, c'est-à-dire suffisamment grave pour rendre inévitable le licenciement. Il convient d'apprécier les événements au cas par cas, selon leur ampleur, leurs conséquences sur la bonne marche de l'entreprise, les " états de service " du salarié.

Tout licenciement peut être contesté devant le conseil de prud'hommes. Le juge se détermine au vu des éléments fournis par les parties (l'employeur et le salarié) après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié :

Si le juge estime qu'il n'existe pas de cause réelle et sérieuse, il peut :

- Proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.
- Si l'une ou l'autre des parties refuse la réintégration, condamner l'employeur à verser au salarié une indemnité au moins égale à 6 mois de salaires. Toutefois, si le salarié a moins de deux ans d'ancienneté ou travaille dans une entreprise de moins de 11 salariés, le montant de l'indemnité est fixé selon le préjudice subi. Ces sommes viennent en plus des indemnités de licenciement et de préavis.

En outre, si le licenciement du salarié intervient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé. Cette disposition n'est toutefois pas applicable au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de 11 salariés.

## **La Convocation**

Elle doit indiquer que le licenciement est envisagé, ainsi que les date, heure et lieu de l'entretien. Elle doit également indiquer la possibilité pour le salarié de se faire assister, lors de l'entretien, par la personne de son choix appartenant à l'entreprise (représentant du personnel ou non) ou, en l'absence d'institutions représentatives du personnel, par le conseiller de son choix.

L'employeur n'est pas tenu à ce stade d'invoquer les motifs. Il le fera lors de l'entretien préalable. Dans la convocation, il se contente d'indiquer le type du licenciement envisagé.

En l'absence d'institution représentative du personnel, le salarié peut se faire assister, lors de l'entretien préalable, par un conseiller de son choix, inscrit sur une liste dressée par le directeur départemental du travail. L'employeur doit alors préciser dans la lettre : les lieux où la liste est consultable (inspection du travail et mairie du domicile du salarié ou du lieu où est située l'entreprise) ;

## **L'entretien préalable**

Il doit permettre au salarié de connaître les motifs du licenciement envisagé et de s'expliquer. Les propos tenus par le salarié lors de l'entretien ne peuvent, sauf abus, constituer une cause de licenciement. L'employeur ne peut pas prononcer le licenciement lors de l'entretien préalable.

## **La notification du licenciement**

Elle doit être faite au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. La lettre doit impérativement indiquer les motifs du licenciement. Ces motifs doivent être précis et matériellement vérifiables.

La lettre de licenciement doit également informer le salarié licencié de ses droits en matière de droit individuel à la formation (DIF), notamment de la possibilité de demander à bénéficier, pendant le préavis, d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

La rupture du contrat de travail se situe à la date d'envoi de la lettre de licenciement, tandis que le préavis ne court qu'à compter de la date de la première présentation de cette lettre. Il existe donc un décalage entre la date à laquelle le contrat de travail est rompu et celle à laquelle le préavis commence à courir.