

Droit du travail – FICHE LICENCIEMENT (Mai 2019)

En France, pour un salarié travaillant sous un contrat de droit privé, une mesure de licenciement ne peut être prise à son encontre que si une procédure spécifique est respectée.

Il existe deux principales causes de licenciement : le licenciement pour motif personnel et le licenciement économique.

Le licenciement pour **motif personnel** est lié à la personnalité du salarié, il peut avoir pour origine une faute du salarié mais pas obligatoirement (cas de l'insuffisance personnelle par exemple).

Le licenciement pour **motif économique** est extérieur à la personnalité du salarié et s'appliquera dans des cas où l'entreprise doit faire face à des difficultés économiques (baisse de commande, réorganisation du service etc.)

La procédure et les conséquences pour le salarié seront différentes en fonction du motif du licenciement retenu mais dans tous les cas les faits doivent être suffisamment graves pour justifier le licenciement.

La procédure de licenciement s'articule autour de trois étapes :

La CONVOCATION A UN ENTRETIEN PREALABLE qui doit être adressée au salarié par courrier recommandé avec accusé de réception (ou lui être remise en mains propres en échange d'un récépissé signé par le salarié et attestant la remise). Cette lettre doit contenir un certain nombre d'informations (date, lieu et heure de l'entretien, mise à pied ou pas).

L'ENTRETIEN PREALABLE doit avoir lieu au moins cinq jours ouvrés après la présentation de la lettre recommandée au domicile du salarié.

Si le licenciement est envisagé en raison d'un problème disciplinaire, l'entretien doit se dérouler dans les deux mois qui suivent la date à laquelle l'employeur a eu connaissance des faits qu'il reproche à son salarié.

Le salarié peut ne pas répondre à la convocation mais son absence n'empêchera pas la procédure de se poursuivre.

La LETTRE DE LICENCIEMENT est envoyée au salarié à la suite de l'entretien préalable, elle indique les motifs du licenciement retenu au final par l'employeur.

Le salarié peut CONTESTER SON LICENCIEMENT devant le Conseil des prud'hommes qui prononcera (en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse) une indemnité réparatrice qui viendra s'ajouter à l'indemnité légale (ou conventionnelle) de licenciement reçu par le salarié. Des indemnités spécifiques (indemnités de non-concurrence, compensatrice de congés payés ou de préavis) peuvent venir s'ajouter en fonction du cas d'espèce.