

Droit du travail - Transcription vidéo -La procédure de licenciement

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Jean-Michel Dorlet

Bonjour. Bienvenue sur cette nouvelle séquence sur le licenciement pour motif personnel. Nous verrons la mise en œuvre du licenciement, c'est à dire comment la procédure de licenciement se déroule et nous apprendrons à calculer le coût d'un licenciement. Après une courte introduction, nous verrons ce déroulement du licenciement, puis le versement des indemnités de rupture. En pratique, ces points sont relativement importants puisqu'il s'agit de comprendre comment procéder et ce que coûte un licenciement.

Commençons donc par le déroulement du licenciement. Concernant le licenciement pour motif personnel. Il y a trois étapes dans la procédure légale de licenciement. Il est important que cette procédure soit respectée. En effet, en l'absence de respect de la procédure, l'employeur sera sanctionné pour procédure irrégulière. Il devra verser une indemnisation au salarié qui ne peut pas être supérieure à un mois de salaire.

Par ailleurs, on doit mentionner que les conventions collectives nationales peuvent prévoir des dispositions conventionnelles spécifiques pour la procédure de licenciement.

Cécile Caseau-Roche

La première étape est donc la convocation à l'entretien préalable. C'est un document dans lequel l'employeur doit fixer évidemment le jour, l'heure et le lieu de l'entretien. Il va falloir expliquer concrètement quel est l'objet de cet entretien, un projet éventuellement de licenciement. Il faut également prévoir la possibilité pour le salarié d'être assisté soit d'un représentant du personnel si le salarié est dans une entreprise où il y a un comité économique et social, soit un conseiller du salarié dont on lui dira que la liste est accessible à la préfecture.

D'un point de vue plus pratique, comment faire cette convocation à un entretien préalable ?

Deux solutions : soit on envoie avec accusé de réception au domicile du salarié, soit plus simplement, on remet en mains propres au salarié, contre décharge, ce courrier. Il faut prévoir un délai de cinq jours ouvrables entre la convocation et l'entretien. Ce délai étant public, il n'est pas possible de le réduire.

En revanche, la Cour de cassation considère que si le report de l'entretien est à la demande du salarié, il n'est pas nécessaire de procéder à une nouvelle convocation.

Jean-Michel Dorlet

Vient ensuite l'entretien préalable lui-même.

Il a pour objet de communiquer le ou les motifs justifiant le projet de licenciement selon l'employeur et de recueillir les explications du salarié. Celui-ci dispose d'un droit à l'assistance. Selon qu'il y ait un CSE, comité social et économique, il pourra faire appel soit à une personne de l'entreprise, soit, s'il n'y a pas de CSE, à un conseiller du salarié dont la liste est établie en préfecture de département.

Quelques éléments issus de la jurisprudence sur la tenue de l'entretien préalable au licenciement.

Tout d'abord, au cours de l'entretien, le salarié peut librement s'exprimer. Il n'a pas à craindre de sanctions pour les propos qu'il aurait échangés à cette occasion. Ensuite, l'absence du salarié qui aura été dûment convoqué ne vicie pas la procédure. Enfin, il faut bien préciser que l'entretien informel ne peut remplacer l'entretien prévu dans le Code du travail.

Cécile Caseau-Roche

La troisième étape de cette procédure est la notification.

La notification, c'est un courrier envoyé par l'employeur dans lequel il justifie de la cause réelle et sérieuse. C'est forcément une lettre avec accusé de réception. Entre l'entretien et l'envoi de cette lettre, l'employeur doit respecter un délai de deux jours ouvrables. La date de présentation est importante puisqu'elle fixe le point de départ du préavis ou de la date du licenciement, si le salarié est privé de préavis.

Ce courrier de notification sera une pièce essentielle en cas de contentieux. En effet, on dit qu'elle fixe les limites du litige, c'est à dire qu'il ne sera pas possible à l'employeur d'invoquer d'autres motifs que ceux qui sont dans le courrier. Il est donc important de bien rédiger cette lettre. C'est pourquoi le législateur a mis en place des modèles.

Ainsi, depuis les ordonnances Macron, il existe dans la partie décrets six modèles que l'employeur peut utiliser, mais ils sont facultatifs. Vous avez ainsi un modèle par type de licenciement : cause réelle et sérieuse, motif disciplinaire, inaptitude, motif économique. Mais là, il faut distinguer selon qu'il est individuel ou collectif. Et encore grand licenciement collectif, selon qu'il y a entre deux et neuf salariés ou plus de dix salariés.

Jean-Michel Dorlet

Voyons maintenant comment gérer le départ du salarié licencié.

Tout d'abord, s'il justifie d'une certaine ancienneté, selon la loi, au moins six mois d'ancienneté, le salarié va bénéficier d'un préavis avant la rupture de son contrat de travail. Ce préavis constituera à exécuter normalement sa prestation de travail. L'employeur peut l'en dispenser, mais il devra le rémunérer. Le préavis peut être supprimé en cas de faute grave ou lourde car, à ce moment-là, le licenciement doit être immédiat. Enfin, précisons que la durée du préavis légal a été jugée conforme à la convention numéro 158 de l'OIT, dans une décision de la Cour de cassation qui date de 2006.

Quelle est la durée du préavis légal, sachant qu'il peut y avoir également un préavis plus long prévu par les conventions collectives ?

Pour le salarié qui a moins de six mois d'ancienneté, il faut se référer soit à ses préavis conventionnels, soit aux usages.

Si par contre, il a entre six mois et deux ans d'ancienneté de services continus, il bénéficiera d'un préavis d'un mois. A partir de deux ans d'ancienneté, ce préavis légal passe à deux mois. On doit préciser également que le point de départ du préavis est la date de notification du licenciement.

Cécile Caseau-Roche

Dès la gestion de la rupture du contrat, l'employeur devra remettre un certain nombre de documents au salarié au moment du départ effectif, c'est à dire à l'expiration du préavis, même s'il n'est pas exécuté. S'il n'y a pas de préavis, c'est en même temps que la notification.

Ces documents sont au nombre de trois. Il y a d'abord un certificat de travail qui permet de savoir quand est-ce que le salarié est entré dans l'entreprise, quand est-ce qu'il en est sorti et quel poste il occupait.

Il y a ensuite un document comptable, le reçu pour solde de tout compte, qui va lister les sommes versées au salarié au moment de la rupture. Ce document peut être signé par le salarié et il ne sera libératoire qu'après l'expiration d'un délai de six mois. Autrement dit, même si le salarié signe le document, il pourra en contester le montant pendant les six premiers mois.

Enfin, l'employeur doit remettre une attestation Pôle emploi qui permettra au salarié, avec ce document, d'aller s'inscrire et de pouvoir éventuellement percevoir les allocations chômage.

Jean-Michel Dorlet

De quoi bénéficiera le salarié au moment de la rupture ?

C'est la question du versement des indemnités de rupture.

Voyons tout d'abord la plus connue : l'indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement, selon l'article L. 1234-9 du Code du travail peut être versée pour les salariés justifiant désormais de huit mois d'ancienneté. Ce seuil a été abaissé par l'une des ordonnances Macron.

L'indemnité de licenciement n'est pas versée en cas de faute grave ou de faute lourde et il peut y avoir effectivement des indemnités de licenciement conventionnelles qui s'avèrent plus favorables que l'indemnité légale. Mais compte-tenu de son relèvement, ces hypothèses sont peu fréquentes.

À quoi s'élève l'indemnité légale versée en l'absence d'une indemnité conventionnelle plus favorable ?

On la calcule à partir de la rémunération brute perçue par le salarié.

Soit en se basant sur la moyenne des rémunérations perçues dans l'année, soit sur la moyenne de celles perçues dans le dernier trimestre. L'indemnité de licenciement ne peut pas être inférieure à un montant fixé par l'article R. 1234-1 du Code du travail et correspond à un quart de mois de salaire brut par année d'ancienneté pour les dix premières années et à un tiers de mois de salaire brut par année d'ancienneté au-delà.

Cécile Caseau-Roche

Outre les indemnités de licenciement, le salarié peut prétendre à d'autres indemnités. D'abord, le salarié a le droit éventuellement à une indemnité compensatrice de congés payés. En effet, le salarié acquiert tous les mois 2,5 jours de congés payés. Lorsqu'il va quitter l'entreprise, soit il va utiliser ses congés payés et quitter plus tôt l'entreprise, soit alors il va falloir lui compenser le fait qu'il n'a pas pris ses congés payés et les transformer en indemnités.

Cette indemnité est due quelle que soit la cause du licenciement. Quand bien même le salarié est licencié pour faute grave ou pour faute lourde, il touche cette indemnité. Initialement, le code du travail privait le salarié de l'indemnité en cas de licenciement pour faute lourde. Mais suite à une QPC, le texte a été modifié. Rappelons que pour le calcul des indemnités de congés payés, il existe deux modes de calcul soit le 10^e de la rémunération brute, soit le montant de ce que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé. Il conviendra de retenir, comme d'habitude, la méthode la plus favorable.

Attention ! Le préavis génère des droits supplémentaires aux congés payés. De sorte que, dans l'hypothèse où le préavis n'est pas exécuté, il faudra néanmoins verser les congés payés afférents. Et dans l'hypothèse où il s'agit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié pourra demander les indemnités de congés payés afférents sans préavis.

Enfin, le salarié percevra éventuellement une indemnité compensatrice de préavis. Dans l'hypothèse où il a le droit au préavis, mais que l'employeur le dispense d'exécuter le préavis, il devra alors, puisque c'est en droit, lui verser une indemnité de préavis. Il est entendu qu'elle est cumulable avec toutes les autres indemnités.

Jean-Michel Dorlet

Faisons une petite synthèse.

Le déroulement de la procédure se fait en trois étapes :

- La convocation à l'entretien préalable,
- L'entretien lui-même,
- La notification du licenciement.

Par ailleurs, il peut y avoir un préavis et le salarié se voit remettre un certain nombre de documents.

Ensuite, des indemnités de rupture doivent lui être versées :

- Une indemnité légale ou conventionnelle de licenciement,
- Mais également une indemnité de congés payés pour les congés payés qui n'auraient pas été pris,
- Et une indemnité compensatrice de préavis éventuellement.

Merci de votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – La procédure de licenciement, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://auneg.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.