

Licenciement

Le licenciement d'un salarié est la rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur ; celui-ci doit justifier de la réalité et du sérieux du motif l'ayant conduit à cette mesure.

Le licenciement prononcé sans motif est abusif.

Il existe trois types de motifs :

Licenciement pour motif réel et sérieux

Les faits reprochés doivent présenter une réalité concrète, vérifiable (de simples allégations sont insuffisantes), constituer des faits objectifs d'une certaine gravité. La Cour de cassation précise qu'il doit s'agir de "griefs matériellement vérifiables".

Licenciement pour faute grave

Il s'agit d'une faute d'une telle gravité qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis : le contrat de travail est rompu immédiatement. Le préavis n'est pas exécuté ni payé et l'indemnité de licenciement n'est pas due.

Licenciement pour faute lourde

Il s'agit d'une faute d'une exceptionnelle gravité qui révèle une intention de nuire à l'employeur. On en retrouve notamment des exemples dans des cas de concurrence déloyale. Outre la privation des indemnités de licenciement et de préavis, l'indemnité compensatrice de congés payés n'est pas due.

La faute elle-même ou sa nature peuvent être contestées.

Ainsi, le conseil de prud'hommes pourra juger que le licenciement est bien fondé mais que les faits constituent une cause réelle et sérieuse et non une faute grave ; l'indemnité de préavis devra être versée alors qu'elle n'est pas due si la faute n'est pas qualifiée de grave.

Les parties peuvent s'arranger à l'amiable et conclure une transaction ; celle-ci ne sera toutefois valable que si elle intervient après le licenciement et contient des concessions réciproques.

Procédure de licenciement

Des formalités précises doivent obligatoirement être respectées quel que soit le type de licenciement.

Le salarié doit tout d'abord être convoqué à un entretien préalable.

La lettre mentionne que son licenciement est envisagé, et qu'il a la possibilité de se faire assister par une personne de l'entreprise ou par une personne extérieure habilitée figurant sur une liste départementale dont il peut prendre connaissance à la mairie ou dans les locaux de l'inspection du travail.

Cette convocation doit être adressée par lettre recommandée ou remise en main propre.

L'entretien doit se tenir 5 jours ouvrables au moins après.

Cet entretien est une phase de conciliation : l'employeur expose ses motifs et le salarié donne ses explications.

La lettre de licenciement

La lettre de licenciement doit être envoyée en recommandé avec accusé de réception, 2 jours ouvrables au moins après l'entretien.

Le préavis court à compter de la date de présentation de la lettre.

Elle doit être détaillée et énoncer clairement les faits reprochés au salarié.

En cas de litige sur le bien fondé de cette mesure, seuls ces reproches fixent les limites du contentieux ; ils ne pourront être modifiés ou complétés.

À défaut d'énoncer des faits précis, objectifs, le licenciement sera inmanquablement jugé non fondé.

Ainsi, il arrive de voir un licenciement pour "perte de confiance", sans autre explication.

Depuis un arrêt de la Cour de cassation du 29 mai 2001, la perte de confiance ne peut jamais constituer une cause de licenciement.

En revanche, les éléments objectifs, vérifiables, qui en sont à l'origine, peuvent être invoqués comme faute motivant le licenciement.

Ainsi par exemple : "alors que vous aviez en charge la responsabilité commerciale de nos distributeurs d'Île de France, vous n'avez effectué aucune visite, votre chiffre d'affaires sur l'exercice écoulé a continué de baisser de 20 %, vous n'avez réalisé aucune prospection ... Ces faits constituent une faute qui nous conduisent à vous licencier."

Les reproches formulés à l'encontre de ce salarié pourront être contestés, débattus.

Mais en le licenciant au seul motif de "perte de confiance", sans énoncer aucun détail ni circonstance, toutes explications apportées ensuite par l'employeur sur la carence de son salarié seront écartées.

