

Le licenciement

Les raisons qui le motivent et la procédure à respecter font l'objet d'une réglementation rigoureuse. Elle a pour objet de vous protéger d'un licenciement abusif et d'une perte d'emploi trop soudaine.

Qu'est-ce que le licenciement ?

Il intervient lorsque **votre employeur rompt votre contrat de travail à durée indéterminée (CDI)**.

Il peut s'agir d'un licenciement pour :

- **motif personnel** : le motif du licenciement **lié à la personne du salarié**
- **motif économique** : il est **lié à situation de l'entreprise**.

Dans les deux cas le licenciement doit être motivé par **une cause réelle et sérieuse**.

La cause réelle et sérieuse Le licenciement pour motif personnel ou économique doit être motivé par une cause réelle et sérieuse :

- **réelle** : les faits doivent être exacts, précis et objectifs
- **sérieuse** : revêtir une certaine gravité.

La procédure de licenciement Elle s'effectue en 3 étapes :

- **convocation** à un entretien préalable qui ne peut avoir lieu moins de 5 jours après la réception de ladite convocation. Ce délai doit vous permettre de préparer votre défense.
- **entretien préalable** entre l'employeur et le salarié, assisté ou non d'un représentant du personnel ou de la personne de son choix.
- **lettre de licenciement** précisant les motifs du licenciement, la durée du préavis à effectuer et les droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF).

Le licenciement pour motif personnel

Le motif repose sur la personne du salarié. Il est **relatif à un comportement fautif, à une insuffisance professionnelle, qui entraîne un trouble ou un préjudice** objectif au sein de l'entreprise.

En matière de **faute professionnelle**, on distingue :

- la faute **sérieuse** : invoquée pour **certaines fautes professionnelles** ou absences répétées. Le préavis et l'indemnité de licenciement sont dus.
- la faute **grave** : c'est une faute d'une particulière gravité qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Le licenciement intervient sans préavis ni indemnité de licenciement.
- la faute **lourde** : c'est une **faute grave avec intention de nuire** à l'employeur. Le licenciement intervient sans préavis ni indemnités de licenciement. En outre, le salarié perd les congés payés acquis pendant la période de référence en cours lors du licenciement.

Le licenciement pour motif économique

Il est **lié à la situation de l'entreprise et non à la personne du salarié. Il résulte d'une suppression ou d'une transformation d'emploi, ou d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié.**

Ces évolutions dans l'organisation du travail doivent être dues notamment à des difficultés économiques, des mutations technologiques ou à une réorganisation pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut **intervenir que lorsque toutes les actions de formation et d'adaptation** ont été mises en œuvre et que le reclassement du salarié ne peut être effectué.

Les licenciements prohibés

Il s'agit notamment des licenciements **discriminatoires** :

- âge, sexe, origine, mœurs, état de santé et handicap...
- opinions politiques ou religieuses
- activités syndicales ou mutualistes
- exercice normal du droit de grève, d'expression ou du droit de retrait
- salarié victime ou témoin de harcèlement sexuel ou moral
- ...

Les articles du code du travail :

- art. L.1232-1 et suivants du Code du travail : dispositions relatives aux licenciements pour motif personnel ou économique
- art. L. 1233-1 et suivants du Code du travail : dispositions applicables aux licenciements économiques
- art. L. 1233-3 du Code du travail : le motif économique
- art. L.1232-1 et L. 1233-2 du Code du travail : cause réelle et sérieuse
- art. L.1234-1, L.1234-9 du Code du travail : préavis et indemnité de licenciement
- art. L.3141-26 du Code du travail : faute lourde
- art. L. 1132-1 et suivants du Code du travail : principe de non discrimination.