

LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT

La procédure se déroule en 3 étapes :

1ERE ETAPE : CONVOCATION DU SALARIE A UN ENTRETIEN PREALABLE :

➤ Mode de convocation :

- délivrée au salarié en mains propres contre décharge
- adressée au salarié par courrier avec accusé de réception

➤ Mentions obligatoires :

- la date de l'entretien, l'heure et le lieu, ainsi que l'objet de l'entretien (à savoir l'éventualité d'un licenciement). Le motif du licenciement envisagé n'a pas lieu d'être mentionné dans cette convocation.
- Précision que le salarié peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, par un conseiller de son choix inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département.

➤ Date de l'entretien :

- En cas d'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la convocation du salarié.
- Dans les autres cas le salarié doit être informé suffisamment à l'avance de l'entretien pour organiser sa défense.
- Report de la date : le salarié peut demander à l'employeur de reporter l'entretien préalable à une autre date. Il faut l'accord de l'employeur et une nouvelle convocation pour que l'entretien soit valablement reporté.

➤ Aménagement de la période entre la convocation et l'entretien préalable :

En cas de faute grave ou de faute lourde, l'employeur peut signifier au salarié fautif une mise à pied conservatoire entre la convocation et l'entretien préalable, période pendant laquelle le salarié ne travaille pas dans l'entreprise.

2EME ETAPE : L'ENTRETIEN PREALABLE :

➤ But :

L'entretien préalable doit permettre au salarié de connaître les motifs du licenciement envisagé et de s'expliquer à leur sujet.

➤ Langue employée :

Cet entretien doit avoir lieu dans une langue compréhensible par l'une et l'autre des parties. À défaut, il doit être fait appel à un interprète accepté par les deux parties.

La présentation ci-dessus, à vocation uniquement d'information, ne se substitue en aucun cas aux textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

➤ Propos tenus :

Les propos tenus par le salarié lors de l'entretien préalable pour réfuter les griefs avancés par l'employeur ne sauraient constituer une cause de licenciement.

➤ Spécificité en cas de licenciement économique :

L'employeur doit remettre au salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté, une information écrite sur la possibilité d'adhérer à une convention de conversion. Le salarié dispose d'un délai de vingt et un jours pour accepter ou refuser cette convention.



L'employeur ne peut pas prononcer le licenciement au cours de l'entretien préalable.

✚ **3EME ETAPE : LA NOTIFICATION DU LICENCIEMENT** :

➤ Mode de notification :

Lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

➤ Délais de notification :

Cette lettre **ne peut** être expédiée **moins d'1 jour** franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué.

Délai de notification spécifique en cas de licenciement économique :

- **7 Jours minimum**
 - si le salarié est licencié individuellement pour un motif économique
 - si le salarié est inclus dans un licenciement collectif d'ordre économique concernant moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours
Délai porté à **4 jours** en cas d'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.
- **15 jours minimum** en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement.
Délai porté à **12 jours** en cas d'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

➤ Mentions obligatoires :

Indication du motif du licenciement, sans quoi le licenciement est abusif.

Remarque : Seuls les motifs énoncés dans la lettre de licenciement sont pris en compte par le juge dans le cadre d'une instance prud'homale. Cela signifie que le juge ne peut tenir compte d'une faute reprochée par l'employeur que si celle-ci figure dans les motifs de la lettre de licenciement.



Pour tout renseignement complémentaire, nous vous invitons à vous renseigner sur le site du Ministère du Travail, auprès de vos représentants du personnel et délégués syndicaux, auprès des Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, auprès de l'Inspection du travail ou auprès du Conseil des Prud'hommes compétent.



Référence légale : Dispositions réglementaires du Code du Travail.

La présentation ci-dessus, à vocation uniquement d'information, ne se substitue en aucun cas aux textes législatifs ou réglementaires en vigueur.