

## Licenciement : procédures, formalités et conséquences

Quelle est la procédure applicable au licenciement ?

Quelles sont les conséquences d'une procédure irrégulière de licenciement ?

Comment sont liquidés les droits du salarié à l'issue du licenciement ?

Quel est le montant de l'indemnité de licenciement ?

Comment calculer l'indemnité compensatrice de congés payés ?

Le certificat de travail

Qu'est-ce qu'une transaction ?

Quand intervient la conclusion d'une transaction ?

Quelles sont les conditions de forme à respecter ?

Quels sont les effets de la transaction ?

Quelle est la procédure applicable au licenciement ?

### La convocation à l'entretien préalable

Tout licenciement individuel doit être obligatoirement précédé d'un **entretien préalable**. Le salarié doit être **convoqué** à cet entretien, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge (art. L.122-14, al. 1).

La convocation doit mentionner qu'un licenciement est envisagé mais elle n'est pas tenue de préciser les griefs retenus contre le salarié. Elle doit indiquer l'objet de l'entretien, la date, l'heure et le lieu de celui-ci (art. R.122-2-1).

Elle doit rappeler que le salarié doit se faire assister par une personne de son choix :

- de l'entreprise si celle-ci est dotée de représentants du personnel.
- de l'entreprise ou par un conseiller du salarié inscrit sur une liste que l'on peut se procurer à l'inspection du travail et dans chaque mairie (art. L.122-14, al. 2) lorsqu'il n'existe pas de représentants du personnel dans l'entreprise.

Le conseiller du salarié a une mission d'assistance et d'information du salarié sur l'étendue de ses droits.  
En matière de délai, l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation, ou de sa remise en main propre contre décharge (art. L. 122-14 modifié).

### **Le déroulement de l'entretien préalable**

Lors de l'entretien, l'employeur ou son représentant mandaté (qui ne peut être une personne étrangère à l'entreprise : Cass. Soc. 26/03/02) doit exposer les motifs qui le conduisent à envisager le licenciement et écouter les observations du salarié. En cas de licenciement économique, l'employeur doit avoir recherché des solutions de reclassement dans l'entreprise ou au sein du groupe s'il en existe un.

### **La notification du licenciement**

La notification du licenciement doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Un délai minimum de deux jours ouvrables est imposé à l'employeur avant l'envoi de la lettre de licenciement.

Il n'y a pas de délai maximum, sauf en cas de licenciement disciplinaire (1 mois).

Le licenciement doit être obligatoirement motivé.

**L'absence de motif** ou de motif précis équivaut à un licenciement **sans cause réelle et sérieuse**.

Les motifs lient l'employeur qui ne peut plus, par la suite, en invoquer d'autres.

## **Quelles sont les conséquences d'une procédure irrégulière de licenciement ?**

Les **sanctions** sont différentes selon l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise, sauf pour l'absence de mention - dans la lettre de licenciement - de se faire assister par un conseiller du salarié dans les entreprises qui n'ont pas de représentants du personnel :

**1. Salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté** (celle-ci s'appréciant à la date de présentation de la lettre de licenciement) **et travaillant dans une entreprise d'au moins 11 salariés** :

Indemnité égale à 1 mois de salaire maximum (art. L. 122-14-4). Cette indemnité n'est due que si le licenciement a une cause réelle et sérieuse. Si le licenciement est injustifié, cette indemnité ne peut se cumuler avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cette indemnité est exonérée de cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu.

**2. Salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté ou travaillant dans une entreprise de moins de 11 salariés** :

**Indemnité calculée en fonction du préjudice subi** (article L.122-14-5). Cette indemnité peut se cumuler avec l'indemnité pour licenciement

abusif.

Sanction spécifique pour défaut de mention relative au conseiller du salarié, applicable à tous les salariés (peu important l'ancienneté et la taille de leur entreprise) : Indemnité égale à 1 mois de salaire maximum (art. L.122-14-5, renvoyant à l'article L. 122-14-4).

**Concernant les conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse** (Cf. tableau ci-dessous).

## Comment sont liquidés les droits du salarié à l'issue du licenciement ?

### Quelle est la durée du préavis ?

La durée légale est fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

- < 6 mois = pas de préavis, sauf convention collective ou usage en prévoyant un.
- de 6 mois à moins de 2 ans = 1 mois.
- à partir de 2 ans = 2 mois.

L'ancienneté s'apprécie à la date de présentation de la lettre recommandée (avec accusé de réception) de licenciement. Le point de départ du préavis est la date de la présentation de la lettre de licenciement.

Le préavis est un délai préfix, c'est-à-dire dont l'échéance ne peut être reportée, par exemple si le salarié tombe malade alors qu'il est en préavis, la date de la fin du contrat ne se trouve pas reportée de la durée de la maladie.

La seule exception concerne les congés payés : les périodes de préavis et de congés payés ne peuvent se confondre sauf s'il y a accord entre employeur et salarié.

Si le salarié commet une faute grave au cours du préavis, en principe celui-ci est immédiatement interrompu et aucune indemnité n'est due pour la partie non effectuée. En revanche, le salarié conserve le droit à l'indemnité de licenciement.

La loi ne prévoit pas d'autorisation d'absence pour recherche d'emploi mais ce sont, en général, les conventions collectives et les usages qui le prévoient.

Le salarié peut être dispensé d'effectuer son préavis, soit à sa demande, soit à la demande de l'employeur (dans ce cas, le préavis doit être payé, sauf en cas de faute grave ou lourde).

Le contrat de travail prend fin à l'issue du préavis, que celui-ci ait été effectué ou non (art. L.122-8).

## Quel est le montant de l'indemnité de licenciement ?

Elle est due aux salariés qui ont été licenciés pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, et qui ont au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur (on apprécie l'ancienneté à la date de notification du licenciement).

la date de notification du licenciement).

Elle a le caractère de **dommages et intérêts** et non de salaire (la prescription est donc de 30 ans).

Elle est exonérée de cotisations sociales, de CSG, CRDS et de l'impôt sur le revenu.

Elle est calculée par rapport à la rémunération perçue antérieurement à la rupture du contrat, le salaire de base étant le salaire brut moyen des 3 derniers mois précédant la date de fin du contrat et non la date de notification du licenciement (art. L. 122-9 et R.122-1).

Les conventions collectives accordent généralement des indemnités de licenciement plus favorables.

Le montant de l'indemnité de licenciement est fonction de l'ancienneté :

jusqu'à 10 ans d'ancienneté = 1/10e de mois par année de service.

au-delà de 10 ans = 1/10e de mois + 1/15e de mois par année

supplémentaire (art. R.122-2). Les années de service incomplètes auprès du même employeur sont retenues proportionnellement à raison de 1/12e pour chaque mois de service.

Pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié s'apprécie à la date d'expiration normale du préavis, qu'il soit exécuté ou non.

### Comment calculer l'indemnité compensatrice de congés payés ?

Le salarié qui n'a pu bénéficier de la totalité de ses congés lors de son départ de l'entreprise a droit, sauf en cas de licenciement pour faute lourde, à une **indemnité compensatrice égale à 1/10e de la rémunération totale brute** qu'il a perçue entre le 1er juin et la date de la rupture de son contrat, sans que celle-ci ne puisse être inférieure au salaire qui aurait été versé s'il avait travaillé.

Si un reliquat de congés non pris et acquis au titre de la période précédente (1er juin - 31 mai) subsiste, deux indemnités compensatrices doivent être versées :

La première, au titre des congés acquis sur la période de référence achevée,

La deuxième, au titre de la période en cours.

### Le certificat de travail

Après la notification du licenciement et le versement des indemnités auxquelles le salarié a droit, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail (art. L.122-16), une attestation pour l'Assedic et - c'est une faculté - un solde de tout compte. Il peut désormais être dénoncé à tout moment (sauf respect de la prescription de 5 ans pour les salaires et de 30 ans pour les dommages et intérêts).

### Qu'est-ce qu'une transaction ?

Il s'agit d'un contrat conclu entre l'employeur et le salarié pour **régler un litige**. Elle est utilisée le plus couramment en matière de licenciement pour régler les conséquences financières de la rupture : le salarié s'engage à ne pas contester devant le conseil de prud'hommes

la rupture de son contrat en contrepartie de quoi l'employeur verse au salarié une somme d'argent pour compenser son préjudice.

## Quand intervient la conclusion d'une transaction ?

Si elle est utilisée pour régler les conséquences de la rupture du contrat de travail, elle ne peut valablement être conclue qu'après la rupture effective du contrat, c'est-à-dire à la date de réception de la lettre de notification du licenciement ou de la démission. A défaut, la nullité de la transaction peut être demandée.

## Quelles sont les conditions de forme à respecter ?

- La transaction doit être **écrite et signée** par l'employeur et le salarié (l'écrit n'est pas une condition de validité de la transaction mais constitue un moyen de preuve).
- La transaction doit contenir des **concessions réciproques** même si elles ne sont pas égales.
- Le consentement des parties ne doit pas être vicié.

## Quels sont les effets de la transaction ?

Dès lors que la transaction est valide, ni l'employeur, ni le salarié, ne peut saisir le juge d'une demande portant sur le même objet que la transaction.

Si la transaction fait suite à un licenciement, le salarié pourra percevoir des allocations de chômage. Toutefois, selon le montant de l'indemnité transactionnelle, le début du versement des allocations peut être retardé (maximum 75 jours).

### Récapitulatif des sommes perçues En cas de licenciement

	Licenciement	Licenciement pour faute grave	Licenciement pour faute lourde
Indemnité de licenciement (+ 2 ans d'ancienneté*)	OUI	NON	NON
Indemnité de Préavis	OUI	NON	NON
Indemnité de Congés payés	OUI	OUI	NON

Allocations Chômage	OUI	OUI	OUI
------------------------	-----	-----	-----

### Les indemnités légales de licenciement

Salariés à partir de 2 ans d'ancienneté	Indemnité due pour chaque année d'ancienneté* (* Sauf dispositions conventionnelles plus favorables)
MENSUALISÉS	Jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/10 ème de mois  Au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/10 ème de mois + 1/15ème de mois par année au-delà de la 10ème année

### Les sanctions d'une procédure irrégulière

	EFFECTIF DE L'ENTREPRISE		
	Moins de 11 salariés	11 salariés et plus sans RP	11 salariés et plus avec RP
Irregularités sanctionnées			
Défaut de mention du conseiller du salarié dans la lettre de convocation	1 mois de salaire maximum	1 mois de salaire maximum	
Autres irrégularités de procédure	Domages et intérêts	Distinction selon l'ancienneté < 2 ans : dommages et intérêts > 2 ans : 1 mois de salaire maximum	

### Récapitulatif sanctions

#### Les sanctions du licenciement sans cause réelle et sérieuse

EFFECTIF ET ANCIENNETÉ		SANCTIONS
Entreprise de moins de 11 salariés :	>>>	DOMMAGES ET INTÉRÊTS

**Entreprise de 11 salariés  
et plus :**

- salariés ayant  
moins de 2 ans d'ancienneté
- salariés ayant  
2 ans d'ancienneté et plus

>>>

DOMMAGES ET INTÉRÊTS

>>>

RÉINTÉGRATION  
SI ACCORD DES PARTIES  
OU  
INDEMNITÉ : 6 MOIS DE  
SALAIRE MINIMUM