



DOCUMENTATION TECHNIQUE DE LA CFE CGC GST

L'entretien préalable au licenciement

Le 23 février 2009

Entretien Préalable au Licenciement :

Le licenciement est la rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur et inhérente à la personne du salarié.

> Sont donc exclus, les démissions, les licenciements pour motifs économiques, les ruptures de CDD...

L'employeur doit s'appuyer sur une **cause réelle** (existante, elle doit pouvoir être prouvée et liée au travail) et **sérieuse** (une certaine gravité qui rend impossible la poursuite du contrat de travail) pour notifier un licenciement.

Sont donc exclus les licenciements fondés sur le sexe, les opinions politiques ou syndicales.

En cas de **licenciement discriminatoire**, le salarié est en droit d'invoquer la **nullité du licenciement** et de réclamer sa **réintégration**.

L'entretien préalable au licenciement obéit à un certain formalisme.

Convocation à l'Entretien Préalable au Licenciement

La convocation doit se présenter sous la forme d'une lettre envoyée en recommandée ou remise en mains propres au salarié.

Elle doit préciser que l'employeur envisage un licenciement et indiquer la date, le lieu et l'heure de l'entretien.

L'employeur **doit respecter un délai de 5 jours** ouvrables entre la **convocation et l'entretien**.

Enfin, la lettre de convocation à l'entretien préalable doit impérativement informer le salarié de son droit d'être assisté.

Pendant l'Entretien Préalable au Licenciement

L'employeur doit faire connaître pendant l'entretien les griefs reprochés au salarié et « tenir compte des explications fournies par le salarié ».

La personne qui assiste le salarié doit rédiger un compte rendu.

Notification de la décision

L'employeur doit respecter un délai de **deux jours ouvrables** entre l'entretien préalable et la notification de licenciement.

Pour un **motif disciplinaire**, l'employeur ne peut prononcer un licenciement après un délai d'un mois (à partir de la date de l'entretien).

L'employeur, après avoir entendu le salarié, peut aussi décider de garder le salarié dans les effectifs de la société. L'entretien préalable n'est pas toujours suivi d'un licenciement.

Le licenciement pour motif disciplinaire

Il n'existe pas de définition légale de la faute, les faits reprochés doivent être sérieux, objectifs et imputables aux salariés (exemple de fautes disciplinaires : abandon de poste, vol, absences répétées non autorisées et non justifiées...).

Le législateur a introduit une graduation des fautes disciplinaires (faute légère, faute sérieuse, faute grave, faute lourde).

La faute légère n'est pas suffisante pour motiver un licenciement et est souvent sanctionnée par un avertissement.

En matière disciplinaire, la faute ne pourra donner lieu à des poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois après que l'employeur ait eu connaissance des faits.

De plus, une même faute ne peut pas faire l'objet de plusieurs sanctions.

Le licenciement pour motif non disciplinaire

L'insuffisance professionnelle :

Elle peut être admise comme cause réelle et sérieuse si l'employeur apporte la preuve que le manque d'efficacité est suffisamment préjudiciable à l'entreprise.

L'insuffisance de résultats :

Seule, ce n'est pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Les **motifs à connotation subjective** (la perte de confiance, la mésentente, l'incompatibilité d'humeur) doivent reposer sur des faits objectifs et imputables au salarié.

Comportement extraprofessionnel :

En principe, le comportement extraprofessionnel du salarié ne justifie pas un licenciement sauf conséquences préjudiciables pour l'entreprise.

Indemnités de licenciement : Préavis et Indemnités

En cas de licenciement le salarié bénéficie d'une période de préavis dont la durée varie selon le statut du salarié (cadre ou non cadre).

Ce préavis est en principe effectué et obligatoirement rémunéré (quelque soit le cas) sauf dispense faite par l'employeur et en l'absence de faute grave ou lourde.

Le montant de l'indemnité **légale** (donc minimum) de licenciement n'est dû qu'aux salariés faisant état d'une ancienneté **d'au moins un an (1/5 de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années, et 1/3 pour les suivantes)**.

Le montant **de l'indemnité conventionnelle** (Syntec, Métallurgie) est généralement plus favorable que l'indemnité légale de licenciement.

En résumé :

Motif	Indemnité de Préavis	Indemnité de Licenciement	Indemnités de Congés Payés
<i>Cause Réelle et Sérieuse</i>	OUI	OUI	OUI
<i>Faute Grave</i>	NON	NON	OUI
<i>Faute Lourde</i>	NON	NON	NON

Après le licenciement

Vous pouvez contester le licenciement.

Pour cela il convient de saisir les prud'hommes (compter 2-3 ans de procédure).

Nous vous recommandons de vous faire assister d'un avocat ou un conseiller syndical.

Votre assurance habitation et/ou auto dispose généralement d'une assistance juridique, alors n'hésitez pas à vous en servir.

Dans certain cas, l'employeur préfère trouver un accord avec le salarié via une **transaction** plutôt que de passer par les prud'hommes.

Dans ce cas, nous vous conseillons également de prendre un avocat. Seul un avocat peut légitimement apprécier le montant de la transaction ainsi que les impacts fiscaux.

Dans le cas d'un licenciement, voici ce que vous pouvez obtenir si le licenciement est irrégulier et ou sans cause réelle et sérieuse :

Catégorie de Salariés	Licenciement Irrégulier reposant sur une Cause Réelle et Sérieuse (délais)	Licenciement sans Cause Réelle et Sérieuse	Licenciement Irrégulier sans Cause Réelle et Sérieuse
Salariés ayant au plus de 2 ans d'ancienneté et appartenant à une entreprise d'au moins 11 salariés	Un mois de salaire maximum	Six derniers mois de salaires bruts plus le montant du préjudice (appréciation du juge)	
Salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté ou appartenant à une entreprise de moins 11 salariés	A l'appréciation du juge		Cumul des indemnités pour irrégularités de procédures et défaut de cause réelle et sérieuse (fixées à l'appréciation du juge)

Attention : les informations fournies ici ne sont valables qu'au moment de la mise en ligne. Elles peuvent devenir caduques suite à des modifications de la loi ou des jurisprudences.

*LA CFE CGC DEMANDE LE RESPECT DE LA LEGISLATION, L'ARRET DES
PRESSIONS VISANT A DESTABILIER LES SALARIES, L'ARRET DES
LICENCIEMENTS ECONOMIQUES DEGUISES,
LE SALARIE N'EST PAS UN KLEENEX !*

**Vous Constatez des abus ?
Vous voulez vous investir pour collègues?
Vous avez simplement besoins de conseils?
La CFE CGC sera toujours présente pour vous !**

cgc.segula@gmail.com

[**www.fieci-cgc.org/segula**](http://www.fieci-cgc.org/segula)

Vos sections syndicales CFE CGC - GROUPE Segula Technologies