

Licenciement :

connaître ses droits,
leur limitation

Une première chose en matière de droits : que le licenciement soit motivé pour motif économique ou bien pour faute, même lourde ou grave, il donne lieu au versement des allocations chômage dès lors qu'on justifie d'une période travaillée d'au moins 6 mois à temps plein dans les 18 derniers mois. Par contre, le licenciement pour faute lourde ou grave annule tout versement d'indemnités normalement dues par l'employeur après 2 ans d'ancienneté dans les autres cas de licenciements .

Vous souhaitez dénoncer une modification de votre contrat de travail ; il existe une réserve suivant que celle-ci est mineure ou majeure. C'est seulement dans le cas d'une modification majeure de votre contrat que l'employeur serait contraint, si vous la dénonciez, soit de l'annuler, soit de vous licencier, pour raison personnelle. Une modification est considérée comme majeure lorsqu'elle touche les fondements même du contrat entraînant par exemple une diminution du salaire ou de la responsabilité, ou encore un allongement du trajet supérieur à 50 Km ...

Les motifs interdits de licenciement : il est illégal de vous licencier pour des motifs qui portent atteinte à l'identité et à la personne (origine culturelle, raciale, sexe, mœurs, situation de famille ...), à la libre expression (opinions politiques, activités syndicales, convictions religieuses ...), la prise en compte de l'âge, la rupture du contrat en raison de fusion, rachat de l'entreprise (sauf pour motif économique), pour avoir dénoncé un harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel.

Pour connaître la protection dont vous disposez et les conditions particulières en vigueur dans votre branche professionnelle, référez-vous nécessairement à votre **convention collective** ; elle peut apporter des conditions restrictives par rapport à la législation nationale pour limiter le pouvoir de licenciement de l'employeur et surtout les abus ; par exemple la faute grave ne peut être invoquée à l'encontre d'un salarié qui refuse un changement de lieu de travail (hors clause de mobilité) ne rallongeant pas ou à peine son temps de trajet car c'est dans ce cas, un licenciement pour cause réelle et sérieuse. Ou encore, un employeur ne peut licencier un salarié qui ne peut plus exercer totalement son métier suite à une incapacité physique survenue après la période d'essai, avant d'avoir passé en revue toutes les solutions de reclassement au sein de son entreprise.

A savoir : par contre, un employeur est en droit de licencier pour faute grave un salarié qui conteste systématiquement les ordres de la direction, ou bien l'employé qui refuse un nouveau poste dès lors que celui-ci correspond à sa qualification, ne diminue rien son salaire, ses avantages ou ne modifie fondamentalement son contrat. Ou encore, et même si la faute de l'employé n'est pas mise en cause, l'employeur peut le licencier en raison d'un congé maladie qui se prolonge de telle sorte qu'il peut prouver que cette absence de compétences mets l'entreprise en difficulté économique. De même dans le cas où l'efficacité notoire et répétée du salarié est prouvée, l'employeur peut invoquer la faute professionnelle.



« Licenciement ; il présente quelques risques pour l'employeur ! Mais n'aggravez pas la situation, informez-vous sur vos droits »

... motifs des licenciements, solution à l'amiable et procédures ...

Les motifs peuvent être :

- **de la part de l'entreprise**

Économique : l'entreprise est dans l'incapacité de rémunérer ou de pourvoir en travail.

Pour cause réelle et sérieuse à l'encontre de l'entreprise si celle-ci commet un litige par rapport au contrat de travail.

- **de la part du salarié :**

Pour fautes (par ordre croissant de gravité) :

- **Légère :** il s'agit d'une erreur qui n'entraîne pas de dommages pour l'entreprise et ne justifie pas la rupture d'un contrat de travail. Le préavis est dû. (inattention ponctuelle, échec circonstanciel...).

- **Sérieuse :** lorsque celle-ci contrevient à l'engagement pris dans le contrat, ou bien se traduit par un refus de conditions de travail légales. Dans ce cas le délai-congé (préavis) est dû au salarié. (ex.: atteinte aux bonnes mœurs, inefficacité notoire ...)

- **Grave :** ici, le salarié porte préjudice à l'entreprise ou à ses collègues de manière non préméditée et dans ce cas l'employeur peut dispenser le salarié de son préavis (ex. : indiscrétion, comportement injurieux, négligences répétées ou retards importants non justifiés ...)

- **Lourde :** c'est avec intention de nuire ou bien de manière tout à fait consciente que le salarié cause préjudice à l'entreprise ou à ses collègues ; le préavis n'est naturellement pas dû. (ex. : malhonnêteté, concurrence déloyale, indiscipline vis à vis de normes de sécurité, sabotage ...).

Lorsque la situation involontaire du salarié est en cause : congés maladie excessivement prolongés ou inaptitude physique, le licenciement est suivi par la médecine du travail. Enfin, lorsque les deux parties sont en opposition tacite et souhaite d'un commun accord mettre fin au contrat pour des raisons de divergences politiques (c'est le cas par ex. entre un directeur et son Conseil d'Administration), le motif en est la raison personnelle. Dans ce cas, le

licenciement se fait à l'amiable et le départ du salarié est dit « négocié ».

Dans tous les cas, la procédure de licenciement est la même :

Convocation à l'entretien préalable de licenciement par lettre recommandée avec AR ou en main propre expliquant le motif, la possibilité de se faire assister par un représentant légal ou du personnel, et indiquant une date (et l'heure) respectant un délai d'au moins 3 jours ouvrés ou 5 jours ouvrables avant l'entretien.

L'entretien préalable qui a pour objet l'explication des faits reprochés et la défense du salarié incriminé.

Le délai de réflexion de 24H.

Et enfin : **l'envoi de la notification de licenciement** en recommandé avec AR qui confirme le licenciement avec les motifs clairement confirmés ou révisés. Mais même passé toutes ces étapes, vous pouvez contester la décision de licenciement auprès des Prud'hommes.



Tout licenciement donne lieu à un entretien préalable durant lequel vous pouvez vous défendre avec l'assistance d'un avocat ou du représentant du personnel.

Négocier son départ : la transaction à l'amiable est un accord écrit et **postérieur à un licenciement** et qui met fin au différend supposé entre les parties. Le point de litige aura été convenu avant la notification de licenciement. La transaction convient d'une indemnité de licenciement recevant l'accord du salarié en échange de laquelle celui-ci renonce à poursuivre l'employeur. D'après le code civil la transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation ou en préviennent une à naître ; elle ne peut pas porter sur l'imputabilité de la rupture d'un contrat de travail ni en désigner le responsable. Elle doit seulement décrire le différend, mentionner clairement le consentement mutuel, énumérer les concessions réciproques, le montant de l'indemnité, et comporter une date postérieure à la notification de licenciement.

Contacts utiles : à défaut de délégué syndical ou de représentant du personnel, demandez la liste des personnes habilitées à vous défendre lors d'un entretien de licenciement, à la **mairie de votre lieu de travail**.

Conventions collectives : Dion des Journaux Officiels. 26, rue Desaix - Paris 01 40 58 76 00

Infos sur la législation du travail : perm. téléphonique du **CIRA : 08 21 08 09 10**