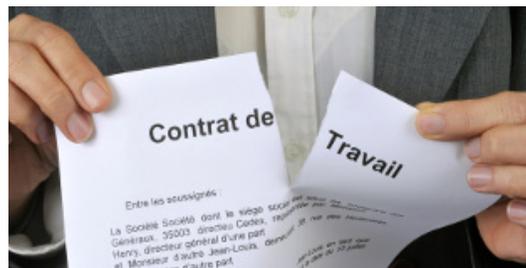


# FICHES PRATIQUES

Des réponses simples et concrètes à toutes vos questions

## Comment licencier un salarié

**Différentes raisons, qu'elles soient économiques ou personnelles, peuvent amener le chef d'entreprise à procéder au licenciement d'un ou plusieurs salarié(s). La procédure suit des étapes très précises et de multiples précautions doivent être prises pour éviter une contestation du licenciement devant les prud'hommes.**



## 1. Les différents types de licenciement

---

Le Code du travail distingue plusieurs types de licenciement :

- le licenciement économique ;
- le licenciement pour motif personnel (faute grave ou lourde, raison non disciplinaire).

Certaines catégories de salariés sont dites " protégées " et ne peuvent l'être que dans des conditions très précises :

- les salariés handicapés ou souffrant d'une maladie ;
- les femmes enceintes ou en congé maternité ;
- les représentants du personnel.

## 2. La procédure du licenciement

---

Le chef d'entreprise doit respecter trois étapes pour mener à bien une procédure de licenciement :

- la convocation à l'entretien préalable ;
- l'entretien préalable ;
- la lettre de licenciement.

## 3. Préavis et départ du salarié

---

À l'issue de la procédure de licenciement, le salarié doit effectuer dans l'entreprise une période de préavis au terme de laquelle le contrat de travail est effectivement rompu.

- Un licenciement pour inaptitude, faute grave ou faute lourde ne nécessite pas de préavis ; le salarié peut également être dispensé.
- C'est au moment de la fin effective du contrat de travail que le salarié touche l'indemnité de licenciement, les éventuelles indemnités compensatrices de préavis, de congés payés, etc.
- Si des accords d'intéressement ou/et de participation ou un plan d'épargne salariale sont proposés dans l'entreprise, le chef d'entreprise doit remettre au salarié un récapitulatif des sommes perçues.
- L'ex-salarié continue à bénéficier d'une priorité de réembauche et ce pendant une année après le terme du contrat. Si un poste est vacant dans l'entreprise, le chef d'entreprise doit reprendre en priorité le salarié qu'il a licencié. À défaut, il devra s'acquitter d'une indemnité supplémentaire d'au minimum deux mois de salaire.

## 4. La contestation de licenciement aux prud'hommes

---

Tout licenciement peut être contesté par un salarié devant les prud'hommes, dans un délai de trois mois après la rupture du contrat de travail. Le juge peut considérer qu'il s'agit d'un licenciement abusif, dans les cas suivants :

- le licenciement nul ;
- le licenciement injustifié ;
- le licenciement irrégulier.

La réintégration du salarié et/ou des indemnités supplémentaires peuvent alors être réclamées à l'employeur.

Le bureau de conciliation des prud'hommes permet d'éviter un conflit entre salarié et chef d'entreprise, à l'initiative de l'un ou de l'autre :

- un représentant de l'employeur et un représentant du salarié sont chargés de trouver un arrangement à l'amiable, ce qui peut également éviter une procédure judiciaire ;
- le cas échéant, la procédure de licenciement se poursuit devant le tribunal ;
- en cas d'accord, le chef d'entreprise devra verser une indemnité forfaitaire de conciliation.

### **5. La transaction entre chef d'entreprise et salarié**

---

Pour parer à toute contestation du licenciement, il est possible de signer une transaction avec le salarié :

- la transaction a pour but de régler d'éventuels litiges par le biais d'un contrat ;
- la transaction doit être signée par les deux parties, entre la notification du licenciement et la date définitive de la rupture du contrat ;
- outre les concessions effectuées, la transaction doit contenir un " avantage réel et suffisant au salarié " accordé par le chef d'entreprise, par exemple une indemnité légale de licenciement plus importante ;
- le salarié s'engage à renoncer à tout recours judiciaire.

En bonus : Licenciement : 6 modèles de lettres types

# Comment se déroule une procédure de licenciement



## 1. La convocation à un entretien préalable

---

Le chef d'entreprise a plusieurs possibilités pour adresser la convocation à un entretien préalable au licenciement au salarié incriminé :

- lettre recommandée avec accusé de réception ;
- remise en main propre contre décharge ;
- signification par huissier.

La convocation est soumise à des règles précises :

- elle doit être remise au minimum cinq jours ouvrables avant l'entretien ;
- outre le lieu, la date et l'heure de l'entretien, elle doit contenir l'objet de ce dernier, sans obligatoirement préciser les motifs du licenciement.

## 2. L'entretien préalable au licenciement

---

- Le salarié a le droit de ne pas se présenter et le chef d'entreprise n'est pas obligé de reporter l'entretien si le salarié est dans l'impossibilité de se présenter.
- Le chef d'entreprise peut se faire représenter par une autre personne et le salarié peut lui se faire assister.
- Même en cas de licenciement économique collectif, l'entretien est individuel.
- Après l'exposé précis des motifs du licenciement, le salarié s'exprime et s'explique. Un procès-verbal est dressé et signé. À défaut, c'est le conseiller du salarié qui établit une attestation selon laquelle l'entretien s'est déroulé convenablement.
- Si des faits nouveaux apparaissent au cours de l'entretien, l'employeur peut reporter celui-ci à une date ultérieure.
- Si l'entreprise n'a pas d'institution représentative du personnel, l'employeur doit indiquer sur la lettre de convocation à l'entretien préalable les adresses des conseillers du salarié figurant sur la liste préfectorale du département ou à défaut les coordonnées de l'Inspection du travail ou de la mairie.

## 3. La lettre de licenciement

---

- Elle est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et datée d'au moins deux jours ouvrables après l'entretien préalable.
- En cas de licenciement pour motif disciplinaire, elle doit être envoyée au maximum un mois après l'entretien ; il n'y a pas de délai pour les autres types de licenciement.
- Elle contient notamment le motif du licenciement, qui sera énoncé de la façon la plus précise possible pour ne pas risquer le licenciement irrégulier.

# Comprendre le préavis de licenciement



## 1. La durée du préavis de licenciement

---

Entre le licenciement et la rupture effective du contrat de travail, la période de préavis, qui commence à la première présentation de la lettre de notification du licenciement, varie en fonction de l'ancienneté du salarié concerné :

- pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté, elle est fixée par accord collectif, convention collective ou à défaut par les usages pratiqués dans l'entreprise ;
- pour les salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté, le préavis est de 1 mois ;
- pour les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté, le préavis est de 2 mois.

Cas particuliers : la période de préavis est deux fois plus longue pour les travailleurs handicapés, sans toutefois pouvoir excéder 3 mois.

Plusieurs motifs permettent de reporter le préavis de licenciement :

- congés payés ;
- congé parental ;
- accident du travail ou maladie professionnelle. Dans ce cas, la période concernée est comptabilisée dans l'ancienneté.

## 2. Comment se déroule le préavis de licenciement ?

---

Durant toute la période du préavis, le contrat de travail ne subit pas de modification :

- le salarié touche son salaire normalement et est soumis à ses obligations habituelles ;
- le chef d'entreprise a la possibilité de modifier les conditions de travail du salarié.

La plupart des conventions collectives prévoient un aménagement des horaires en vue de faciliter la recherche d'emploi pour le salarié, en lui dégageant ainsi plusieurs heures.

## 3. Dispense et indemnité compensatrice de préavis

---

- Il n'y a pas de préavis en cas de licenciement pour faute grave, pour faute lourde ou pour inaptitude.
- Si chef d'entreprise décide d'une dispense de préavis, le salarié ne peut s'y opposer. Le contrat de travail est toutefois maintenu jusqu'au terme du préavis et l'employeur doit verser une indemnité compensatrice de préavis, qui correspond au montant des rémunérations que le salarié aurait dû toucher en effectuant le préavis, et qui est soumise aux mêmes règles qu'un salaire (cotisations sociales et impôt sur le revenu).
- Le cas de force majeure peut imposer l'absence de préavis, si par exemple l'entreprise est détruite. L'indemnité compensatrice de préavis est alors due au salarié.
- Le salarié peut demander une dispense de préavis, qui est accordée ou non par l'employeur. Un accord écrit doit être signé, stipulant notamment la date de fin de contrat. Le salarié n'a droit ni à l'indemnité compensatrice de préavis, ni aux allocations chômage durant la période de préavis.
- Un salarié qui n'effectue pas son préavis sans l'accord de son employeur peut être condamné à payer l'indemnité compensatrice de préavis, voire des dommages et intérêts.

- Pour un salarié qui se retrouve dans l'impossibilité d'effectuer son préavis, l'indemnité compensatrice n'est due que si l'employeur est responsable, par exemple en cas d'accident du travail.

# Comprendre les indemnités de licenciement



## 1. L'indemnité légale de licenciement

C'est la somme principale que l'employeur verse à un salarié licencié, sous certaines conditions :

- le salarié avait au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise (certaines conventions collectives prévoient des conditions plus favorables pour les salariés) ;
- le salarié n'a pas été licencié pour faute grave ou lourde ;
- l'entreprise n'a pas fait l'objet d'une cessation pour force majeure, suite à un événement " extérieur " et " irrésistible ". Le contrat est alors immédiatement rompu, sans indemnités légales pour les salariés.

## 2. Le calcul de l'indemnité légale de licenciement

Le montant de l'indemnité légale de licenciement se fait en fonction du salaire et de l'ancienneté, selon certaines règles :

- le chef d'entreprise devra verser l'indemnité légale de licenciement la plus importante si elle est prévue à la fois par le contrat de travail et une convention collective ;
- le montant ne doit pas être inférieur à 1/5e de mois de salaire brut par année d'ancienneté. Pour les salariés ayant passé plus de 10 ans dans l'entreprise, il faut ajouter 2/15e de mois par année d'ancienneté supplémentaire ;
- l'indemnité se base sur un salaire de référence, qui correspond soit au 1/12e de la rémunération brute durant les 12 derniers mois, soit 1/3 des rémunérations des trois mois précédents le licenciement. On retient toujours le salaire de référence le plus favorable pour le salarié ;
- Pour un salarié possédant 4 ans d'ancienneté et dont le salaire brut est de 1 600€ ;, il toucherait  $320 \times 4 = 1\ 280$  €. Avec le même salaire brut, mais 13 ans d'ancienneté, il toucherait  $(320 \times 13) + (213 \times 3) = 4\ 799$  € ; (les virgules ne sont pas prises en compte dans les fractions).

## 3. Indemnité légale de licenciement et cotisations sociales

- L'indemnité légale de licenciement est exonérée de CSG et CRDS, dans la mesure où elle ne dépasse pas deux fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale. Celui-ci est de 38 040 € ; en 2015.
- Si l'indemnité est plus élevée, la part au-dessus du plafond est soumise à la CSG et à la CRDS.
- Toute indemnité dont le montant est 10 fois plus élevé que ce plafond est soumise à l'ensemble des cotisations sociales.

## 4. L'indemnité compensatrice de congés payés

Si au moment de son départ, le salarié n'a pas soldé l'ensemble de ses congés et s'il n'est pas licencié pour faute lourde, chef d'entreprise doit lui verser l'indemnité compensatrice de congés payés.

Il existe deux modes de calculs, basés sur la période de référence et la partie des congés que n'a pas pris le salarié ; le plus favorable au salarié sera choisi :

- le maintien de salaire. Le salarié perçoit les sommes qu'il aurait dû recevoir s'il avait continué de travailler dans l'entreprise ;
- la règle du 10e. Le salarié perçoit 1/10e de la rémunération brute de la période de référence.

La période de préavis est prise en compte dans le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Comparable à un salaire, l'indemnité compensatrice de congé payé est soumise à cotisations sociales.

### 4. L'indemnité compensatrice de préavis

---

Si l'employeur dispense son salarié de préavis, il doit lui verser une indemnité compensatrice de préavis. Cette règle ne s'applique pas :

- si c'est le salarié qui a demandé la dispense de préavis ;
- s'il s'agit d'un licenciement pour faute grave ou lourde ;
- si le salarié est dans l'impossibilité, par sa faute, d'effectuer son préavis (maladie, inaptitude, etc.).

Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis correspond au minimum à la rémunération qu'aurait touchée le salarié s'il avait effectué son préavis.

Elle est assimilable à un salaire, et donc soumise à cotisations sociales.

### 5. L'indemnité de conciliation

---

Adoptée en juin 2013, la loi sur la Sécurisation de l'emploi prévoit une indemnité forfaitaire de conciliation dans le cas où l'employeur et le salarié s'adressent au bureau de conciliation des prud'hommes, pour régler un litige sans passer par la voie judiciaire.

Si les parties ont le droit de s'accorder sur le montant de l'indemnité, il existe un barème dépendant de l'ancienneté du salarié :

- 2 mois de salaire pour moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 4 mois pour 2 à 8 ans d'ancienneté ;
- 8 mois pour 8 à 15 ans d'ancienneté ;
- 10 mois pour 15 à 25 ans d'ancienneté ;
- 14 mois pour plus de 25 ans d'ancienneté.

L'indemnité forfaitaire de conciliation est exonérée des cotisations de Sécurité sociale sous condition. Son montant, additionné à l'indemnité de licenciement, doit pour cela se situer sous le double du plafond de la Sécurité sociale (76 080 € en 2015).

# Comprendre le licenciement pour motif personnel



## 1. Licenciement pour motif personnel : une cause réelle et sérieuse

---

Seule une cause réelle et sérieuse peut justifier un licenciement pour motif personnel. Le chef d'entreprise doit s'appuyer sur des faits avérés, qu'il est en mesure de prouver et qui doivent être suffisamment importants pour justifier le départ du salarié. Il s'agit donc d'un licenciement " au cas par cas ", résultant de l'attitude ou d'une faute commise par un employé.

## 2. Le licenciement pour faute simple

---

La faute simple ne doit pas être confondue avec la faute légère, qui n'a elle pas de conséquence sur la vie de l'entreprise et ne peut pas faire l'objet d'un licenciement. Une faute simple peut être, par exemple, le refus par le salarié de prendre en compte de nouvelles tâches ou encore l'insubordination.

Un salarié licencié pour faute simple a droit :

- à l'indemnité légale de licenciement ;
- éventuellement à l'indemnité compensatrice de préavis ;
- à l'indemnité compensatrice de congés payés.

Il pourra en outre toucher l'allocation chômage.

## 3. Le licenciement pour faute grave

---

La faute grave porte sur le non-respect des obligations du contrat de travail (absences injustifiées répétées, etc.) ou sur les relations du salarié au travail (violences, injures, vol, état d'ivresse, etc.). Une faute grave se caractérise par l'impossibilité de maintenir le salarié dans l'entreprise.

- La charge de la preuve revient au chef d'entreprise.
- Le licenciement doit être effectif au plus tard un mois après l'entretien préalable.
- Il peut être précédé d'une mise à pied conservatoire.
- Il n'y a pas de préavis, le départ du salarié est immédiat et celui-ci a uniquement droit à l'indemnité compensatrice de congés payés (sauf convention collective prévoyant tout de même une indemnité de licenciement) puis à l'allocation chômage.

## 4. Le licenciement pour faute lourde

---

La faute lourde se caractérise par l'intention de nuire à son employeur. Les actions suivantes peuvent être qualifiées de faute lourde :

- le dénigrement ;
- la concurrence déloyale ;
- la séquestration ;
- la dégradation de biens de l'entreprise ;
- le sabotage (par un virus) du matériel informatique.

La faute lourde doit être prouvée par l'employeur.

Le salarié licencié pour faute lourde perd tous ses droits aux indemnités, mais aura droit à l'allocation chômage. Il n'y a pas de préavis.

## 5. Le licenciement pour abandon de poste

---

L'abandon de poste n'est pas précisément défini par la loi, mais il se caractérise par une absence injustifiée et prolongée du salarié ou bien par un départ du poste de travail sans autorisation de l'employeur, sauf exceptions :

- exercice du droit de retrait ;
- problèmes de santé avec consultation d'un médecin ;
- décès d'un proche.

L'abandon de poste ne doit pas être confondu avec l'absence injustifiée au travail.

Un abandon de poste n'est pas considéré comme une démission. En revanche, il justifie un licenciement.

Le licenciement pour abandon de poste doit toujours faire suite à une lettre de mise en demeure, enjoignant au salarié de regagner son poste.

Les démarches, durant lesquelles les salaires sont suspendus, sont à entreprendre dans les deux mois suivant les faits, qui constituent le délai maximum pour des poursuites disciplinaires.

Sans retour du salarié, l'abandon de poste est un motif de licenciement pour faute grave. L'employé n'a donc pas droit à l'indemnité légale de licenciement ni à l'indemnité de préavis.

## 6. Le licenciement sans motif disciplinaire

---

Un salarié peut être licencié pour motif personnel sans qu'il y ait eu faute. Les principales raisons d'un tel licenciement sont :

- une mésentente entre l'employeur et son salarié due à ce dernier et qui gêne le bon fonctionnement de l'entreprise ;
- l'insuffisance professionnelle ou l'absence de résultats, caractérisées par l'incompétence du salarié dans la réalisation des tâches qui sont définies par son contrat de travail. Les éléments justificatifs du licenciement doivent être objectifs et précis ;
- l'inaptitude physique, la maladie ou l'accident du travail. Un tel licenciement fait l'objet de conditions et mesures particulières.

Dans le cas d'un licenciement sans problème disciplinaire, le salarié effectue la période légale de préavis (sauf dispense) et a droit à toutes les indemnités prévues par le Code du travail.

En bonus : Licenciement : 6 modèles de lettres types

# Comprendre le licenciement pour motif économique



## 1. Qu'est-ce que le motif économique ?

---

Les raisons d'un licenciement économique peuvent être :

- des difficultés économiques importantes et durables (déficit budgétaire, déficit d'exploitation, chute des résultats sur plusieurs mois, perte d'un client unique, etc.) ;
- des mutations technologiques justifiées (s'adapter par exemple aux évolutions informatiques) ;
- une réorganisation indispensable à la compétitivité de l'entreprise ;
- la cessation d'activité totale et définitive et non due à une faute de l'employeur.

Les difficultés économiques de l'entreprise doivent résulter d'une " cause réelle et sérieuse ".

Le licenciement pour motif économique ne peut pas être en rapport avec la personne du salarié (âge, inaptitude, faute, etc.).

## 2. Licenciement individuel et licenciement collectif

---

Le terme de licenciement économique distingue :

- le licenciement individuel, qui ne concerne qu'un salarié ;
- le licenciement collectif, qui concerne un ensemble de salariés (à partir de 2).

Le licenciement économique, qu'il soit collectif ou individuel, suppose le respect de l'ordre des licenciements (hors convention collective ou accord collectif). Défini par les articles L1233-5 et L1233-7 du Code du travail, il prend en considération des critères comme l'ancienneté, les qualités professionnelles ou la situation familiale.

Le licenciement collectif entraîne des mesures particulières :

- les représentants du personnel (délégués du personnel ou comité d'entreprise) doivent être consultés ;
- si le licenciement d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours est envisagé, l'entreprise doit obligatoirement en informer le Direccte après la première réunion des représentants du personnel ; pour un licenciement de moins de 10 salariés sur une période identique, l'information est envoyée après les lettres de licenciement.

## 3. Licenciement économique : adaptation et reclassement

---

Quel que soit le nombre de licenciements envisagés et la taille de l'entreprise, le chef d'entreprise a obligation de tout faire pour éviter le licenciement économique :

- il doit ainsi chercher des solutions d'évolution du ou des salariés (ex : formation complémentaire) comme des possibilités de reclassement au sein de l'entreprise ou du groupe, en France ou à l'étranger, dans la même catégorie d'emploi et avec une rémunération identique.

Les salariés sont libres de refuser les propositions.

Le non-respect de l'obligation d'adaptation et de l'obligation de reclassement par l'employeur peut lui valoir :

- le versement d'une indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- dans le premier cas, une indemnisation spécifique pour manquement à l'obligation d'adaptation.

## 4. Licenciement économique : le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

---

Le licenciement économique de 10 salariés ou plus dans une entreprise de plus de 50 salariés oblige l'employeur à un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Le cas échéant, le licenciement sera considéré comme nul.

Le PSE a pour objectif la limitation du nombre des licenciements par le biais :

- de mesures de reclassement ;
- de formation ou reconversion ;
- de créations de nouvelles activités ;
- de réduction du temps de travail.

### **5. Licenciement économique : le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)**

---

- Le CSP doit être proposé, dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, ainsi que dans toutes les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire.
- Cet accompagnement renforcé (formations, suivi personnalisé, etc.) d'une durée de 12 mois est du ressort de Pôle Emploi.
- Chaque salarié a 21 jours pour répondre à la proposition de contrat de sécurisation professionnelle.
- Passé ce délai et si le CSP est signé, le contrat de travail est rompu ; le salarié perçoit l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis.
- Il reçoit en outre une Allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

### **6. Licenciement économique : le congé de reclassement**

---

- Le congé de reclassement concerne les entreprises de 1 000 salariés ou plus, sauf si la société concernée est en liquidation ou redressement judiciaire.
- Ce congé, d'une durée (fixée par l'employeur en accord avec les représentants du personnel) de 4 à 12 mois, doit permettre au(x) salarié(s) dont le licenciement économique est envisagé de bénéficier de ce congé pour avoir un accompagnement individualisé dans sa recherche d'emploi et/ou suivre une formation.
- Proposé dans la lettre de licenciement, le congé de reclassement est pris sur le temps du préavis et rémunéré par son employeur durant cette période.
- Les entreprises qui ont signé un accord collectif sur la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) proposent également un congé de mobilité qui se déroule durant le temps du préavis et éventuellement après. Le but est de permettre aux salariés d'intégrer un nouveau poste.
- Sur la période de préavis, les salariés en congé de mobilité touchent leur salaire habituel.

### **7. Licenciement économique : le congé de conversion**

---

- Si l'entreprise a signé avec l'Etat une convention de congé de conversion, le ou les salarié(s) peuvent bénéficier d'un congé de conversion d'au minimum 4 mois, au cours duquel le contrat de travail est suspendu.
- L'objectif est de favoriser le reclassement.
- Le licenciement économique intervient à la fin du congé, si aucun emploi n'a été trouvé.

### **8. Licenciement économique : la cellule de reclassement**

---

- Toutes les entreprises de moins de 1 000 salariés qui envisagent des licenciements économiques ont également la possibilité de mettre en place une cellule de reclassement, en collaboration avec l'Etat.
- Mise en place pour un an maximum, la cellule de reclassement, composée de salariés et d'intervenants extérieurs, évalue et oriente les salariés qui en font la demande en vue d'un reclassement hors de l'entreprise.

En bonus : Licenciement : 6 modèles de lettres types



# Comprendre le licenciement pour maladie



## 1. Maladie et absence du salarié

L'absence prolongée ou les absences répétées d'un salarié en arrêt maladie peu(ven)t perturber durablement le fonctionnement de l'entreprise et exiger son remplacement. Cela peut être un motif de licenciement, mais il est nécessaire de prendre en compte :

- la durée de l'absence ;
- la taille de l'entreprise ;
- la qualification du salarié.

Il faut en outre prouver une embauche externe et définitive en remplacement du salarié.

La procédure légale doit être respectée :

- si le salarié n'est pas en mesure de se déplacer à l'entretien préalable de licenciement, il peut se faire représenter ;
- la convention collective de la profession du salarié peut prévoir une clause de garantie d'emploi, auquel cas le licenciement est impossible durant une période déterminée ;
- l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due si le salarié n'est pas en mesure d'accomplir sa période de préavis.

## 2. Le licenciement pour inaptitude médicale

Sous certaines conditions, un salarié peut être licencié pour inaptitude. L'inaptitude médicale, qu'elle soit physique ou mentale, est constatée par le médecin du travail à l'occasion d'une visite périodique, de reprise ou sollicitée par l'employeur, le salarié ou le médecin. Pour qu'elle soit définitive, deux examens médicaux doivent être constatés à deux semaines d'intervalle. Chef d'entreprise et salarié peuvent faire un recours contre cet avis d'inaptitude médicale, auprès de l'Inspection du travail.

On distingue 2 types d'inaptitude :

- l'inaptitude professionnelle, due à une maladie professionnelle ou un accident du travail ;
- l'inaptitude non professionnelle, si la cause est autre ou si l'inaptitude professionnelle n'a pas été prouvée.

## 3. Inaptitude médicale et reclassement

Lorsqu'une inaptitude médicale est déclarée, le chef d'entreprise est tenu de procéder au reclassement de son salarié ou à l'adaptation de son poste de travail, selon les directives du médecin du travail.

- Il n'est pas question de libérer un poste pour reclasser le salarié inapte. La recherche de reclassement s'effectue au sein de l'entreprise, voire du groupe auquel elle appartient. Les délégués du personnel doivent être consultés.
- Ce n'est qu'en cas d'impossibilité de reclassement ou si le salarié refuse ce reclassement, que le licenciement peut être prononcé, et ce même pour un salarié déclaré inapte à tout emploi par le médecin du travail.
- Les motifs d'impossibilité de reclassement doivent être notifiés par écrit au salarié avant le lancement de la procédure de licenciement. Cette dernière est la même que celle pour le licenciement pour motif personnel. Même si l'état de santé du salarié s'améliore, elle est irréversible.
- Un salarié licencié pour inaptitude professionnelle a droit à une indemnité spéciale de licenciement, d'un montant deux fois plus élevé que l'indemnité légale de licenciement.
- En cas d'inaptitude non professionnelle, le salarié touche normalement l'indemnité légale de licenciement.

- Si le salarié n'est pas en mesure d'effectuer son préavis, l'indemnité compensatrice de préavis n'est due qu'en cas d'inaptitude professionnelle.

### **4. Maladie et autres causes de licenciement**

---

- Un salarié en arrêt maladie peut avoir commis une faute grave ou lourde avant la suspension de son contrat de travail ; le licenciement pour motif personnel est alors possible.
- Dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, le salarié en arrêt maladie est soumis aux mêmes conditions que s'il était à son poste de travail.

En bonus : Licenciement : 6 modèles de lettres types

# Comment licencier un représentant du personnel



## 1. Représentant du personnel : un salarié protégé

---

Un représentant du personnel bénéficie d'une protection durant son mandat et qui se prolonge sur une période de 6 à 12 mois après son terme. Cette protection concerne le licenciement, mais aussi la rupture conventionnelle ou la rupture anticipée d'un CDD. Elle ne s'applique pas en cas de démission.

Sont concernés :

- les délégués du personnel ;
- les délégués interentreprises ;
- les membres élus au comité d'entreprise (titulaires et suppléants) ;
- les représentants du personnel au CHSCT ;
- les représentants syndicaux, mais aussi ceux mandatés par un syndicat ;
- les salariés conseillers prud'homaux (figurant sur la liste préfectorale pour l'entretien préalable au licenciement) ;
- les représentants des salariés oeuvrant dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif, d'un redressement ou une liquidation judiciaire.

La protection s'applique dès qu'un salarié est candidat à des élections ou sur le point d'être désigné, à condition que le chef d'entreprise en soit informé.

La durée de la protection est variable :

- 6 mois pour les membres du CE, les délégués du personnel, les membres du CHSCT et les conseillers prud'homaux ;
- 12 mois pour les délégués syndicaux, représentants de la section syndicale et conseillers du salarié ayant effectué au moins un an de mandat.

## 2. Licenciement d'un représentant du personnel : une procédure spécifique

---

Qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif économique ou pour motif personnel, le licenciement d'un représentant du personnel exige une procédure spécifique, en plus de la procédure habituelle.

A l'issue de l'entretien préalable et dans le cas d'un délégué du personnel, d'un membre du CE (représentant du personnel ou syndical) et d'un membre du CHSCT, le comité d'entreprise doit être consulté et émettre un avis. En l'absence de CE, l'employeur saisit directement l'Inspection du travail après l'entretien préalable de licenciement.

## 3. Licenciement d'un représentant du personnel : le rôle de l'Inspection du travail

---

- Le licenciement d'un représentant du personnel nécessite l'accord préalable de l'Inspection du travail.
- Si le salarié est licencié pour faute grave ou lourde, une mise à pied conservatoire peut être prononcée dans l'attente de cet accord.
- Si l'inspecteur du travail donne son accord, le salarié a la possibilité de contester cette décision dans un délai de deux mois, par un recours gracieux auprès de l'inspecteur, par un recours hiérarchique auprès du ministre compétent ou par un recours judiciaire auprès du tribunal administratif.
- Si la décision de l'Inspection du travail est annulée, le salarié peut demander sa réintégration ou une indemnisation.

## 4. Licenciement d'un représentant du personnel : l'indemnisation

---

Si la procédure spécifique de licenciement d'un représentant du personnel n'est pas respectée, le licenciement peut être considéré comme nul par les prud'hommes. Dans ce cas, le salarié concerné peut demander sa réintégration ou obtenir une indemnisation supplémentaire correspondant à la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre le licenciement et la fin du mandat, voire des dommages et intérêts d'une somme d'au moins six mois de salaire.

En bonus : Licenciement : 6 modèles de lettres types

## Comment licencier une femme enceinte ou en congé maternité



### 1. La protection du salarié pendant et après la grossesse

---

La protection s'applique dès le moment où le chef d'entreprise a connaissance de la grossesse de la salariée, par un certificat d'état de grossesse médicalement constaté, incluant la date prévue d'accouchement et éventuellement un état pathologique.

- La protection est relative de l'annonce de la grossesse au début du congé maternité, ainsi que durant les quatre semaines qui suivent. Le contrat de travail peut être rompu sous certaines conditions (voir ci-dessous).
- La protection est absolue durant tout le congé maternité dont la durée légale est de dix semaines. Dans cette période, où le contrat de travail est suspendu, la salariée ne peut pas être licenciée, y compris pour des motifs économiques ou une faute grave. Cette protection s'applique également si l'employée a choisi d'écourter son congé maternité et de reprendre son travail plutôt.

Dans le cas où une procédure de licenciement est déjà en cours, la salariée a quinze jours après la notification pour envoyer par lettre recommandée avec accusé de réception un certificat médical attestant de sa grossesse. La procédure est alors annulée et la salariée doit être réintégrée.

Ces dispositions ne concernent que les femmes salariées en CDI et dont l'engagement est définitif. Elles ne s'appliquent donc pas durant une période d'essai.

### 2. Licenciement d'un salarié en congé d'adoption

---

Le congé pour adoption peut être pris par un seul des parents ou réparti entre les deux. Sa durée varie selon le nombre d'enfants déjà à charge et le nombre d'enfants adoptés. Il peut être de 10, 18 ou 22 semaines, auxquelles s'ajoutent 11 ou 18 jours si le congé est réparti. Le congé pour adoption prend effet à la date d'arrivée du ou des enfants dans le foyer, ou sept jours avant. Cette période coïncide avec une protection absolue du salarié.

### 3. Licenciement d'une femme enceinte ou en congé maternité

---

Une femme enceinte ou en congé maternité peut être licenciée si et seulement si le licenciement n'a rien à voir avec son état de santé. Si la cause du licenciement est la grossesse, celui-ci sera déclaré nul et la salariée devra être réintégrée.

Il peut s'agir :

- d'un licenciement économique, qui justifie par exemple la suppression du poste de la salariée concernée.
- d'un licenciement pour motif personnel, à condition que la faute commise ne soit pas liée à la grossesse.

En bonus : Licenciement : 6 modèles de lettres types

# Comment négocier une rupture conventionnelle



## 1. Le principe de la rupture conventionnelle

---

La rupture conventionnelle permet le départ d'un employé en CDI sans avoir recours à un licenciement. Différentes raisons peuvent motiver cette rupture de contrat de travail :

- le contenu des missions confiées au salarié ;
- le nouveau projet professionnel du salarié ;
- une mésentente entre l'employé et sa hiérarchie ;
- etc.

La rupture conventionnelle présente des avantages pour les deux parties :

- l'employeur évite un licenciement risqué et profite d'une procédure moins lourde et plus rapide ;
- l'employé perçoit des indemnités de rupture plus conséquentes et a droit aux allocations chômage après son départ (ce qui n'est pas le cas pour une démission dans la plupart des cas). Il conserve en outre tous ses droits au compte personnel de formation (CPF).

## 2. À qui s'adresse la rupture conventionnelle ?

---

La rupture conventionnelle peut se faire avec tous les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI). Elle concerne :

- les salariés en poste, y compris les salariés protégés ;
- les salariés en arrêt de travail (y compris suite à un accident du travail ou pour maladie professionnelle) ;
- les salariés en congé parental d'éducation, en congé sabbatique et en congé sans solde.

Une rupture conventionnelle peut en outre être signée après qu'un licenciement ait été notifié au salarié concerné.

Seule la mise en oeuvre d'un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) empêche une rupture conventionnelle.

## 3. Rupture conventionnelle : l'accord des deux parties

---

La première condition à une rupture conventionnelle est bien sûr l'accord des deux parties sur le départ du salarié. Elle peut être proposée indifféremment par le chef d'entreprise ou l'employé, par lettre de demande de rupture conventionnelle, ou même oralement. Elle est ensuite acceptée ou refusée sans qu'il soit nécessaire de justifier sa décision.

## 4. Rupture conventionnelle : les négociations

---

Salarié et employeur entrent dans une phase de négociations, constituée d'au moins un entretien préalable. Le salarié peut être accompagné d'un conseiller. Les négociations portent sur les modalités de la rupture, dont la date de départ et le montant de l'indemnité conventionnelle.

Si à ce stade et alors qu'une procédure de licenciement a été engagée, employeur et employé ne trouvent pas d'accord et que l'un renonce à la rupture conventionnelle, la première procédure reprend son cours au stade de l'entretien préalable.

## 5. Rupture conventionnelle : la convention

---

En accord, les deux parties signent une convention qui indique toutes les modalités de la rupture du contrat de travail, dont la date de cessation d'activité et le montant de l'indemnité. Elles disposent d'un droit de rétractation durant quinze jours après signature de la convention.

La rupture conventionnelle n'exige pas de préavis. La date de départ peut être fixée à un mois et un jour après la signature de la convention, prenant ainsi en compte les délais de rétractation et d'homologation.

### **6. Rupture conventionnelle : l'homologation**

---

A l'issue de ce délai de quinze jours, une demande d'homologation est envoyée à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi. La Direccte a alors à son tour quinze jours ouvrables pour approuver ou refuser la rupture conventionnelle. Un délai dépassé vaut accord. L'employeur remet au salarié :

- un certificat de travail ;
- un reçu pour solde de tout compte ;
- une attestation Pôle Emploi.

Pour les salariés protégés, l'approbation de l'Inspection du travail est également nécessaire.

### **7. Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle**

---

Il est au moins égal à l'indemnité (légale ou conventionnelle) qu'aurait perçue le salarié en cas de licenciement, calculée à partir de la rémunération brute. En dehors de cette condition, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est librement négociée.

### **8. Le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle**

---

Il prend en compte la meilleure moyenne des salaires bruts perçus ainsi que l'ancienneté du salarié (moins de 12 mois, entre 1 et 10 ans, plus de 10 ans). L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sera toujours supérieure à un cinquième d'un mois de salaire multiplié par le nombre d'années (ou de mois) de présence dans l'entreprise.

### **9. Indemnité spécifique de rupture conventionnelle et cotisations sociales**

---

L'indemnité est exonérée de cotisations sociales pour sa partie allant jusqu'à deux fois le plafond de la Sécurité sociale. La partie restante de l'indemnité est soumise à la CSG et à la CRDS. Si l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dépasse de dix fois le plafond de la Sécurité sociale, les cotisations et contributions sociales sont dues dans leur intégralité.

### **10. Indemnité spécifique de rupture conventionnelle et impôts**

---

Le salarié ne paiera pas d'impôts sur cette indemnité, jusqu'à une certaine somme, la plus élevée du total de l'indemnité, deux fois le montant de la rémunération brute perçue l'année précédente ou 50 % du montant de l'indemnité.

Il n'y a pas d'exonération dans le cas où le salarié peut, avec l'indemnité de rupture conventionnelle, percevoir une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.

# Comprendre le licenciement nul



## 1. Les causes de nullité du licenciement

---

Un licenciement est considéré comme nul s'il est jugé discriminatoire. La discrimination est détaillée dans les articles L1132-1 à L1132-4 du Code du travail.

- Par exemple une personne en arrêt maladie est licenciée du seul fait de son état de santé, mais aussi un licenciement en raison du sexe ou de l'âge du salarié.
- Le non-respect de la protection à laquelle ont droit certains salariés (représentants du personnel, femmes enceintes ou en congé maternité, personnes malades) entraîne également la nullité du licenciement.
- La violation d'un droit fondamental comme le droit de grève, le droit de retrait ou la liberté d'expression est également une cause de nullité du licenciement.
- Dans le cas d'un licenciement économique, la nullité peut être prononcée si la justice annule le plan de sauvegarde de l'emploi ou si le licenciement a été notifié avant que le PSE ne soit approuvé ou validé.

## 2. Les conséquences d'un licenciement nul

---

Lorsqu'un licenciement a été jugé comme nul, le ou la salarié(e) concerné(e) a le droit de demander sa réintégration dans l'entreprise, au même poste que celui tenu précédemment ou un poste équivalent. Cette requête ne peut pas être refusée par le chef d'entreprise, hormis si une telle réintégration est impossible (si par exemple ledit poste a été supprimé entretemps).

## 3. Licenciement nul et réintégration

---

Si le salarié demande sa réintégration, il perçoit la totalité des sommes (salaires, primes, etc.) qui n'ont pas été versées entre le jour de son départ et celui de sa réintégration. Il ne touche pas d'indemnités de rupture.

## 4. Licenciement nul et non-réintégration

---

Si le salarié ne demande pas ou refuse sa réintégration, il perçoit :

- l'indemnité de licenciement ;
- l'indemnité compensatrice de préavis ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés ;
- l'indemnité de réparation, dont le montant est fixé par le juge, selon le préjudice subi.

## 5. Licenciement nul : le montant de l'indemnité de réparation

---

- Pour les entreprises de plus de 11 salariés et si l'employé a plus de 2 ans d'ancienneté, cette indemnité est au moins égale aux 12 derniers mois de salaire.
- Si le Plan de sauvegarde de l'emploi a été annulé ou invalidé, l'indemnité correspond au moins aux 6 derniers mois de salaire.
- Dans tous les cas, l'indemnité de réparation, qui s'ajoute aux indemnités de licenciement, ne peut être inférieure à 6 mois de salaire, et ce sans condition d'ancienneté.

- Cas particulier : un représentant du personnel qui n'est pas réintégré touche une indemnité équivalente aux salaires qui auraient dû lui être versés jusqu'à la fin de sa période de protection, c'est-à-dire la durée du mandat plus 6 ou 12 mois.

# Comprendre le licenciement injustifié



## 1. Les causes de licenciement injustifié

---

Un licenciement contesté devant les prud'hommes peut être jugé comme injustifié si les conditions de fond ne sont pas réunies ou si le motif économique du licenciement est invalidé.

Le licenciement est injustifié si :

- la cause n'est pas réelle ou en tout cas pas vérifiable ;
- le motif invoqué n'est pas suffisant (" sérieux ") et ne met pas en danger le fonctionnement de l'entreprise ;
- le motif invoqué n'est pas le bon, par exemple un licenciement pour faute grave destiné à éviter un licenciement pour motif économique (plus contraignant).

## 2. Licenciement injustifié et réintégration

---

Dans le cas d'un licenciement injustifié, le juge peut demander la réintégration d'un salarié, si celui-ci a plus de deux ans d'ancienneté et si l'entreprise compte au moins 11 salariés. Il est nécessaire que ni le salarié, ni l'employeur ne s'opposent à cette réintégration.

## 3. Licenciement injustifié et indemnités

---

- Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le juge estime le préjudice et ordonne le versement d'une indemnité pour licenciement injustifié touchant un salarié de moins de deux ans d'ancienneté et dans le cas d'un refus de réintégration.
- Son montant est d'au moins 6 mois de salaire.
- Elle s'ajoute aux autres indemnités auxquelles a droit le salarié.

## 4. Licenciement injustifié et représentant du personnel

---

Un représentant du personnel, dont le licenciement est injustifié et dont la réintégration est refusée (par l'employeur ou pas lui-même), a droit à une indemnité qui couvre toute la période de protection.

## 5. Licenciement injustifié et inaptitude

---

Dans le cas d'une procédure pour inaptitude, le licenciement injustifié ouvre droit au versement d'une indemnité équivalente à au moins 12 mois de salaire.

## 6. Licenciement injustifié et ancienneté

---

Pour apprécier l'ancienneté d'un salarié, le juge prend en compte les CDD et contrats d'apprentissage suivis d'une embauche en CDI ainsi que les périodes au cours desquelles le contrat de travail a été suspendu (congé maternité, congé maladie, etc.).

En ce qui concerne les effectifs, sont pris en compte :

- les salariés en CDI à temps plein comme partiel ;
- les salariés en CDD ou en travail temporaire (au prorata du temps passé dans l'entreprise).

Ceci exclut les salariés en apprentissage ou titulaires d'un contrat aidé.

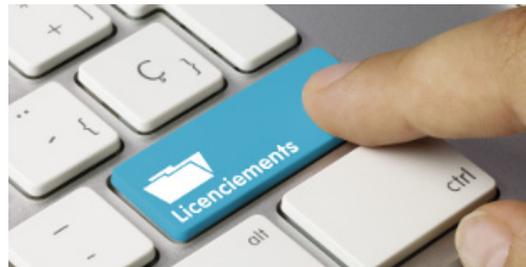
## **7. L'appréciation du préjudice d'un licenciement injustifié**

---

Du préjudice subi dépend le montant de l'indemnité versée au salarié. S'il est estimé par le juge, c'est au salarié d'apporter les preuves de ce préjudice :

- perte d'un emploi ;
- perte de droits à une formation professionnelle ;
- perte de droits à la perception d'une retraite complémentaire ;
- perte de droits à un prêt à taux préférentiel ;
- etc.

# Comprendre le licenciement irrégulier



## 1. Les causes de licenciement irrégulier

---

Un licenciement irrégulier est d'abord défini par une erreur (volontaire ou non) dans la procédure, à tous les niveaux :

- absence d'une ou plusieurs des mentions obligatoires dans la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement (droit à l'assistance d'un conseiller, sujet de l'entretien, etc.) ;
- forme de l'entretien préalable non respectée ;
- non-respect des délais, entre la convocation et l'entretien préalable ou entre celui-ci et la notification du licenciement.
- dans le cas d'un licenciement économique, non-respect des procédures de consultation des représentants du personnel ou de l'obligation d'information de l'autorité administrative.

Une erreur de procédure peut toutefois être tolérée, à condition qu'elle ait été rectifiée à l'initiative du chef d'entreprise et que la rectification (par exemple l'envoi d'une nouvelle lettre de licenciement) soit acceptée par le salarié.

À noter : le licenciement peut être jugé irrégulier en plus d'être jugé injustifié ou nul.

## 2. Les conséquences du licenciement irrégulier

---

- Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, le salarié de plus de deux ans d'ancienneté peut se voir verser une indemnité supplémentaire, dont le montant ne peut excéder un mois de salaire. Cette indemnité se cumule avec l'indemnité légale de licenciement, l'indemnité compensatrice de congés payés et l'indemnité compensatrice de préavis. Elle ne peut pas être cumulée avec une indemnité versée pour licenciement injustifié ou nul.
- Si l'irrégularité est due à l'absence de mention du droit du salarié à se faire assister lors de l'entretien préalable, une indemnité, également égale à un mois de salaire maximum, est versée au salarié.
- Dans le cas d'un licenciement pour motif économique, le salarié peut toucher une indemnité supplémentaire en fonction du préjudice subi.
- Si l'employeur n'a pas respecté la priorité à la réembauche du salarié, l'indemnité est d'au moins deux mois de salaire. Dans ce cas, elle peut se cumuler avec l'indemnité versée pour licenciement nul ou injustifié.

# Découvrir le monde du marketing et du commercial



La référence  
des décideurs  
La communauté  
Marketing  
& communication



Le média  
cross canal  
Ecommerçants  
et commerce  
connecté



Le média  
orienté  
100% client



Le service  
d'information  
des commerciaux  
et des business  
developers

# Découvrir le monde de la finance et des achats



Le média référent  
des acheteurs  
privé / public



La solution  
d'information  
des directeurs  
administratifs  
et financiers

# Découvrir le monde de l'entrepreneuriat



La source  
d'information  
des entrepreneurs  
et  
des dirigeants PME



Le magazine  
des entreprises  
artisanales



Le magazine  
des entreprises  
artisanales