Licencier un salarié en CDI

Description

Licencier un salarié signifie que son contrat de travail est **rompu à l'initiative de l'employeur**. Pour éviter que le licenciement ne soit abusif, la procédure de licenciement est encadrée par la loi.

Le licenciement peut prendre la forme d'un licenciement pour motif personnel ou pour motif économique. Pour licencier un salarié, il faut **suivre plusieurs étapes** :

- La convocation à l'entretien préalable
- L'entretien préalable
- Notifier au salarié le licenciement

Licencier un salarié : demander un devis

Quels sont les motifs valables pour licencier un salarié ?

Pour licencier un salarié, il faut que le licenciement soit justifié par un motif **reposant sur une cause réelle et sérieuse**. Il est possible de licencier un salarié pour motif personnel ou pour motif économique.

Le licenciement pour motif personnel peut être **justifié par** :

- Un motif disciplinaire
- Un motif non disciplinaire

Le licenciement pour motif économique peut être un individuel ou collectif.

Licencier un salarié pour motif disciplinaire

L'employeur peut engager une procédure de **licenciement pour motif disciplinaire**, lorsqu'un salarié a eu un comportement fautif. La faute commise par le salarié peut être une :

- Faute simple : une négligence ou erreur de la part du salarié. Il peut s'agir de

© 2023 LEGALPLACE SAS

manquements professionnels, d'une absence injustifiée,…
- Faute grave : provoque des troubles sérieux ou des pertes pour l'entreprise. Elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Il peut s'agir d'un abandon de poste, d'un vol, d'une insubordination,…
- Faute lourde : présente les mêmes caractéristiques que la faute grave, mais avec l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. Il peut s'agir d'un détournement de clientèle au profit d'un concurrent, de la divulgation d'informations confidentielles, de la séquestration d'un membre du personnel de l'entreprise,…

Licencier un salarié pour motif non disciplinaire

Le licenciement pour motif non disciplinaire **ne résulte pas de la faute du salarié**. Il existe plusieurs **motifs non inhérents** à la personne du salarié, mais qui justifient néanmoins son licenciement : une insuffisance professionnelle, une inaptitude physique ou encore une absence de résultats.

Le licenciement pour motif économique

Le licenciement pour motif économique est un licenciement lié à la **situation économique de l'entreprise**. Il intervient pour plusieurs raisons :

- Des difficultés économiques
- Des mutations technologiques
- Une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité
- La cessation d'activité de l'entreprise

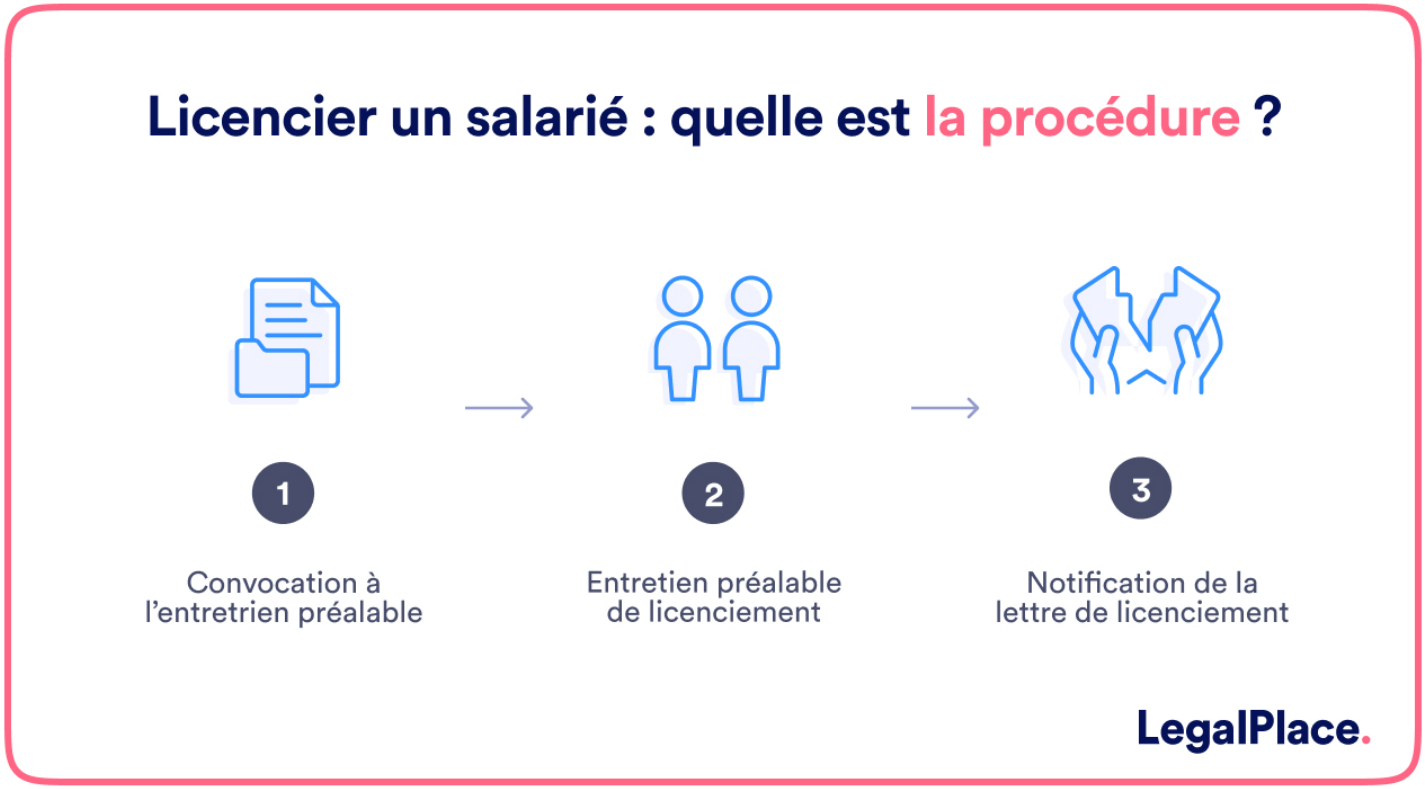
La procédure de licenciement pour motif économique est spécifique. Elle impose notamment à l'employeur de rechercher à **reclasser le salarié**.

Quelle est la procédure pour licencier un salarié ?

La procédure de licenciement d'un salarié suit plusieurs étapes :

- La convocation à l'entretien préalable
- L'entretien préalable de licenciement
- La notification de la lettre de licenciement

© 2023 LEGALPLACE SAS



La convocation à l'entretien préalable

L'employeur qui souhaite licencier un salarié doit le **convoquer à un entretien préalable**. La convocation doit être faite par **lettre recommandée avec accusé de réception** ou par lettre remise en main propre.

La convocation à l'entretien préalable doit comporter les informations suivantes :

- L'objet de l'entretien
- La date de l'entretien
- L'heure
- Le lieu de l'entretien

A noter : Le salarié a la possibilité d'être représenté lors de l'entretien préalable par un autre salarié de l'entreprise ou par un conseiller extérieur à l'entreprise. Le salarié doit lui communiquer les informations relatives à l'entretien préalable : date, lieu, heure.

La convocation à l'entretien préalable doit être **envoyée au salarié au moins 5 jours ouvrables** avant l'entretien préalable.

© 2023 LEGALPLACE SAS

L’entretien préalable

L’entretien préalable permet à l’employeur d’exposer les motifs du licenciement au salarié et de **recueillir ses explications**. Il s’agit alors d’une discussion entre les deux parties.

Le salarié n’a **pas l’obligation d’être présent** à l’entretien préalable. Son absence ne constitue pas une faute.

Attention : certains salariés bénéficient d’une protection spécifique. L’employeur qui doit licencier un salarié protégé, doit obligatoirement consulter le CSE après l’entretien préalable.

La notification du licenciement au salarié

Au moins **2 jours ouvrables après l’entretien préalable**, si l’employeur décide de licencier définitivement le salarié, le licenciement est notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

A noter : Il n’y a pas de délai maximal pour envoyer la lettre de licenciement.

La lettre de licenciement doit **impérativement comporter le motif du licenciement** et rappeler les droits et obligations de chaque partie. Elle doit être signée par l’employeur ou son représentant légal.

Après la notification du licenciement

Dans les 15 jours suivant la notification du licenciement, les motifs indiqués dans la lettre de licenciement peuvent être précisés à l’initiative de l’employeur ou à la demande du salarié.

Pour demander des précisions sur les motifs de son licenciement, le salarié doit le **faire par lettre recommandée avec accusé de réception** ou remise en main propre contre récépissé.

L’employeur peut apporter des précisions s’il le souhaite, **dans un délai de 15 jours** suivant la réception de la demande du salarié.

Zoom : Si vous souhaitez licencier un salarié, vous devez impérativement suivre cette procédure, étape par étape. Aussi, afin d’alléger vos démarches et éviter toute

© 2023 LEGALPLACE SAS

erreur, **LegalPlace** vous propose d'effectuer un devis de licenciement. Une solution **simple, efficace et économique** !

Quelle est la procédure pour licencier un salarié protégé ?

Certains salariés bénéficient d'une **protection spécifique contre le licenciement**. La liste des salariés protégés figure à l'article L.2411-1 du Code du travail.

Pour licencier un salarié protégé, il faut suivre la procédure habituelle de licenciement. Toutefois, suite à l'entretien préalable, l'employeur est tenu de **consulter le CSE** de l'entreprise. Le CSE donne son avis sur le licenciement, après avoir auditionné le salarié protégé.

Par la suite, l'employeur doit **demander à l'inspecteur du travail** l'autorisation de licencier le salarié, par voie électronique ou par lettre recommandée avec accusé de réception. Il dispose d'un **délai de 15 jours** suivant la délibération du CSE.

A noter : si l'entreprise n'a pas de CSE, la demande d'autorisation de licenciement doit être directement transmise à l'inspecteur du travail.

Pour prendre sa décision, l'inspecteur du travail procède à une **enquête contradictoire** pour auditionner l'employeur et le salarié protégé. L'inspecteur du travail recueille les explications de chacun.

Bon à savoir : le salarié protégé peut se faire assister par un représentant de son syndicat.

L'inspecteur du travail dispose d'un **délai de 2 mois** pour prendre sa décision.

Quelle est la durée de préavis à respecter ?

Le contrat n'est pas interrompu immédiatement après la notification du licenciement. Le salarié est **tenu d'exécuter un préavis**, sauf s'il se trouve dans l'une de ces situations :

© 2023 LEGALPLACE SAS

- Dispense du préavis par l'employeur
- Licenciement pour faute grave ou lourde
- Licenciement pour inaptitude du salarié
- Cas de force majeure

Pendant son préavis, le salarié continue de **travailler au sein de l'entreprise**, dans les mêmes conditions, et perçoit sa rémunération.

A noter : Le licenciement pour faute grave ou lourde provoque la rupture immédiate du contrat de travail. Le préavis ne peut donc pas être exécuté.

Si l'employeur dispense le salarié d'effectuer son préavis, ce dernier ne peut pas s'y opposer. En contrepartie, il **perçoit une indemnité compensatrice de préavis**, pour la période non effectuée.

La durée de préavis varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ancienneté	Durée du préavis
Moins de 6 mois	Durée fixée par la convention collective ou par accord collectif
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois
Plus de 2 ans	2 mois

Quels sont les documents à transmettre au salarié en fin de contrat ?

A la fin de son contrat de travail, l'employeur doit **remettre au salarié les documents suivants** :

- Certificat de travail, remis à la fin du contrat de travail et impérativement signé par l'employeur.
- Attestation France Travail, permettant au salarié de percevoir des droits à l'allocation chômage.
- Solde de tout compte, correspondant à l'ensemble des sommes versées au

© 2023 LEGALPLACE SAS

salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Bon à savoir : s'il y a un dispositif d'épargne salariale au sein de l'entreprise, l'employeur doit remettre au salarié un état récapitulatif de l'ensemble des valeurs mobilières épargnées.

Quelles sont les indemnités de licenciement à verser au salarié ?

Le salarié licencié peut bénéficier de plusieurs indemnités, sous certaines conditions. Ces indemnités sont **cumulables entre elles.**

Indemnité légale de licenciement

Le salarié peut bénéficier d'une indemnité légale de licenciement, **sauf en cas de faute grave ou lourde**. L'indemnité de licenciement concerne le salarié en CDI, qui a fait l'objet d'un licenciement pour motif personnel ou économique.

Bon à savoir : Pour bénéficier d'une indemnité de licenciement, il faut justifier d'au moins 8 mois d'ancienneté au sein de la même entreprise.

L'indemnité ne peut pas être inférieure à :

- **1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté**, si l'ancienneté du salarié est inférieure à 10 ans.
- **1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté**, si l'ancienneté du salarié est supérieure à 10 ans

Indemnité compensatrice de préavis

Le salarié **dispensé de préavis** peut bénéficier d'une indemnité compensatrice de préavis. Le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice de préavis, sauf dans les cas suivants :

- Licenciement pour faute grave ou lourde
- Licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle
- Rupture conventionnelle
- Rupture du contrat de travail pendant la période d'essai

Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis est **égale à la rémunération qu'aurait perçue le salarié**

© 2023 LEGALPLACE SAS

s'il avait continué à travailler pendant son préavis.

Indemnité compensatrice de congés payés

Si le salarié n'a pas pris tous ses congés payés, et qu'il lui reste des congés acquis mais non pris, il bénéficie **d'une indemnité compensatrice de congés payés**.

Il existe deux méthodes pour calculer l'indemnité compensatrice de congés payés :

- 1ère méthode : l'indemnité est égale à 1/10 de la rémunération bute du salarié pendant la période de référence
- 2ème méthode : l'indemnité est égale à la rémunération qu'aurait du percevoir le salarié s'il avait continué à travailler

FAQ

Peut-on licencier un salarié sans motif ?

Le licenciement d'un salarié doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse. Pour que le licenciement soit valable, il est donc impératif d'avoir un motif de licenciement. Le licenciement peut être un licenciement pour motif personnel ou pour motif économique.

Comment licencier un salarié en CDI ?

Pour licencier un salarié en CDI, il faut suivre la procédure de licenciement. Le licenciement pour motif personnel impose de suivre plusieurs étapes : la convocation à un entretien préalable, l'entretien préalable et enfin la notification du licenciement.

Comment licencier un salarié rapidement ?

Pour licencier un salarié, il faut tout d'abord identifier le motif du licenciement. Le motif du licenciement peut être personnel ou économique. Il faut ensuite respecter la procédure de licenciement : convocation à l'entretien préalable, entretien préalable et

© 2023 LEGALPLACE SAS

notification du licenciement.

© 2023 LEGALPLACE SAS