

PROCEDURE DE LICENCIEMENT

Les trois étapes

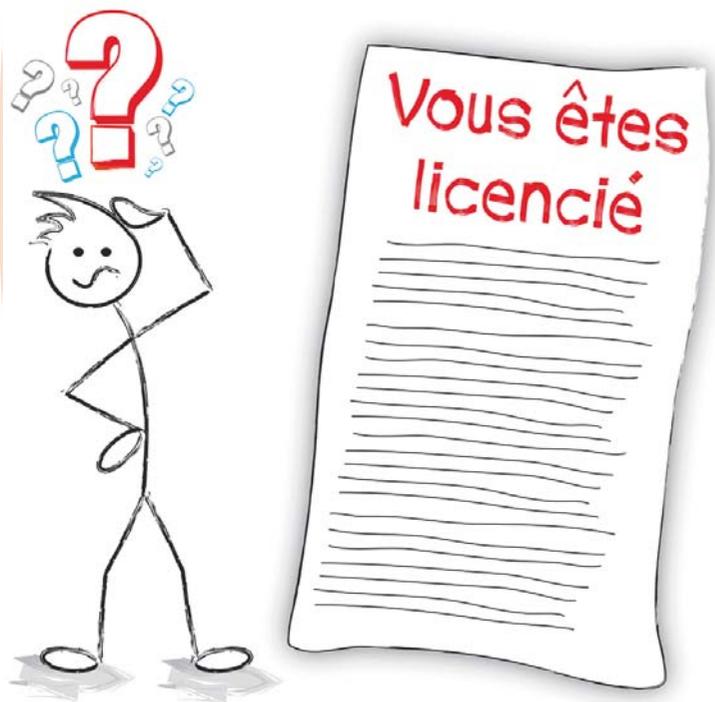
Pour pouvoir licencier un salarié pour motif personnel, l'employeur doit suivre la procédure légale prévue par les articles L. 1232-1 et suivants du Code du travail. Dans le cas particulier des représentants du personnel, la procédure est spécifique (articles L. 2411-1 et suivants du Code du travail).

La convocation à l'entretien préalable

Avant de licencier un salarié, l'employeur doit le convoquer à un entretien préalable (article L. 1232-2 du Code du travail). Cette convocation doit être remise en main propre contre décharge,

L'entretien préalable

Pendant l'entretien, l'employeur doit indiquer au salarié les motifs pour lesquels il envisage de le licencier et recueillir ses explications afin de pouvoir prendre sa décision en toute connaissance de cause. Si la loi n'impose pas la rédaction d'un compte-rendu ou d'un procès-verbal à l'issue de l'entretien, il est préférable de le faire, pour faciliter la résolution des problèmes de preuve ou de contestations ultérieurs. Le salarié n'a pas l'obligation de se présenter à l'entretien, mais son absence n'empêche pas l'employeur de poursuivre la procédure.



La notification du licenciement

La notification du licenciement doit être effectuée par lettre recommandée A/R. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé. **La lettre recommandée ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date de convocation du salarié**

ou à défaut par lettre recommandée A/R. La convocation doit mentionner l'objet, la date, le lieu et l'heure de l'entretien. Elle doit préciser que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise (si celle-ci est dotée de représentants du personnel), ou par un conseiller du salarié (liste disponible à la mairie du lieu de travail et à l'inspection du travail). **Le délai entre la présentation de la lettre de convocation en recommandée ou la remise en main propre et l'entretien préalable est d'au moins cinq jours ouvrables.**

(article L. 1232-6 du Code du travail). Dans le cas d'un licenciement disciplinaire, la notification doit se faire dans un délai maximum d'un mois après l'entretien. Cette prescription est à combiner avec le respect du délai de deux mois à partir de la connaissance de la faute soumise à sanction (article L. 1332-4 du Code du travail). La notification doit être clairement et précisément motivée, c'est-à-dire qu'elle doit énoncer les faits fautifs qui justifient la rupture du contrat de travail. Pour les juges, la lettre de licenciement fixe les limites du litige.