

Vos droits : Procédure individuelle de licenciement

Un patron a plusieurs solutions pour réduire ses effectifs : rupture conventionnelle (voir *Hot Tension* numéro 15), pression sur le salarié-e, mise au placard, plans sociaux, ou encore, licenciement pour faute lourde ou grave...

Comme par hasard, nous constatons depuis quelques mois une augmentation du nombre de procédures de licenciement individuel. Est-ce lié aux problèmes des délocalisations des contrats télécoms ??? On vous laissera seul juge.

Il faut dire que nous sommes habitués à passer de période où les sanctions sont systématiques pour le moindre écart à des périodes sans sanction. En général, ces cycles (de sanction) coïncident avec une perte d'un client (donneur d'ordre) ou de difficulté financière, voire avec l'arrivée d'une nouvelle direction. Pour certains, c'est quand le niveau d'ancienneté devient un coût supplémentaire pour l'entreprise...

Mais bon, il y a aussi les entretiens justifiés par un manquement au règlement intérieur de l'entreprise (votre direction a seulement deux mois de délai après avoir pris connaissance de la faute pour lancer la procédure).

Voici donc quelques notions au cas où vous auriez à faire face à une procédure individuelle de licenciement.

(Nous avons écarté les procédures de licenciement dans un cadre collectif pour simplifier au maximum la fiche.)

Un licenciement individuel doit être précédé obligatoirement d'un entretien

(Art L1232-2 et L1233-11). Lors de cet entretien, l'employeur doit vous expliquer le ou les motifs de la décision envisagée et recueillir vos explications. Pour avoir toutes vos chances, faites vous assister par un délégué du personnel ou un responsable syndical. Vous pouvez aussi vous faire assister par n'importe quel salarié-e de l'entreprise, voire dans certains cas par des conseillers du salarié (quand il n'y a pas de représentant-e du personnel L1232-4 et L1233-13). L'entreprise doit obligatoirement vous faire un courrier de convocation. Il doit être remis soit en main propre, soit envoyé en recommandé avec accusé de réception. Un délai de 5 jours ouvrables est nécessaire entre la réception de la lettre et l'entretien. Le courrier devra mentionner l'objet, la date, l'heure, le lieu de l'entretien et la possibilité de vous faire assister, ainsi que le fait que vous risquez un licenciement.

Attention : Votre patron peut vous convoquer en-dehors de votre temps de travail. Ceci est légal mais il doit vous indemniser de votre présence.

Si après l'entretien, l'employeur décide de maintenir sa décision, il doit obligatoirement vous faire parvenir une autre lettre recommandée avec AR.

L'employeur doit attendre 2 jours ouvrables minimum après l'entretien avant de faire connaître sa décision (Article L1232-16). Le courrier doit faire mention du ou des motifs précis qui justifient le licenciement (L1233-16). Si cela n'est pas le cas, vous pouvez aller aux prud'hommes. Les juges risquent de

considérer que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. Le salarié pourra alors demander à être réintégré (si l'employeur ne s'y oppose pas) ou obtenir une indemnité. Cela dit, si l'employeur n'a pas respecté la procédure (entretien, notification...), le salarié peut aussi saisir le Conseil des Prud'hommes (voir *Hot Tension* numéro 10).

Mise à pied : En cas de faute grave, l'employeur a la possibilité de mettre le salarié en mise à pied à durée indéterminée (Articles L1332-2 et L1332-3). Il n'y a pas besoin d'un entretien pour la faire appliquer. Le contrat de travail est suspendu pendant cette mise à pied et le salarié peut être privé de son salaire. La procédure disciplinaire doit être alors engagée immédiatement. Si la faute grave n'est pas constatée, le salarié voit sa mise à pied suspendue et l'entreprise devra indemniser le salarié à hauteur de son salaire. La mise à pied peut être aussi une mesure disciplinaire (à part entière) mais dans ce cas là elle est à durée déterminée et n'est pas rémunérée.

En cas de licenciement, quelques infos :	
Initiative de la rupture	Employeur
Motif de rupture à justifier	Oui
Préavis Obligatoire	Préavis de 1 mois pour les employés (2 mois si plus de 2 ans d'ancienneté (sans faute grave ou lourde) 2 mois pour les Techniciens et Agent de Maitrise. 3 mois pour les cadres.
Indemnités de rupture	De 0 à 5 ans : 1/10 de mois par année d'ancienneté à partir de la 1ère année. De 6 à 10 ans : 1/7 de mois. De 11 à 20 ans : 1/5 de mois. De 21 à 30 ans : 1/4 de mois. + de 30 ans : 1/3 de mois. (si vous êtes passé il y a moins d'1 an en temps partiel le calcul se fait sur la base du salaire à temps plein).
Droit à l'indemnisation chômage	oui



INTERDISONS LES LICENCIEMENTS
UN EMPLOI, C'EST UN DROIT!

Vous pouvez retrouver la campagne emploi de notre syndicat sur : <http://www.sudptt.org/centresappels/>