|  |  |
| --- | --- |
| Mission 8 – Réaliser un licenciement | Une image contenant extérieur, plante, herbe, alimentation  Description générée automatiquement |
| Durée : 1 h 30 | Homme avec un remplissage uniouDeux hommes avec un remplissage uni | Source | Reçu solde de tout compte |

**Contexte professionnel**

M. Billot Pierre est commercial dans la société avec un contrat en CDI depuis 3 ans. Ce dernier a insulté un client mécontent (M. Fuchs de la société Gamblins SA le 05/09/20xx). C’est le troisième incident de ce type en six mois et Mme Combaz envisage de licencier M. Billot pour faute grave.

En prévision du licenciement Mme Combaz a convoqué M. Billot à un entretien de licenciement. L’entretien s’est mal passé, M. Billot refuse de reconnaitre ses fautes et justifie ses propos par le comportement du client. Au cours de l’entretien il n’a pas pu apporter la preuve que ce type de situation ne se reproduirait plus. Le licenciement aura lieu le 10/10/2022.

**Travail à faire**

1. Quelles sont les indemnités auxquelles le salarié a droit dans le cas d’un licenciement pour faute grave ?
2. Rédigez la convocation à l’entretien de licenciement.
3. Rédigez la lettre de licenciement pour faute grave.
4. Rédigez le certificat de travail et le reçu pour solde de tous compte de M. Billot.
5. Quelle serait éventuellement l’indemnité de licenciement due ?

**Doc. 1  Informations complémentaires**

* Adresse de M. Billot : 16 place des Romains 69002 Lyon ;
* Envoi de la lettre le 20/09/20xx et entretien le 27/09/20xx dans les locaux de la société ;
* L’entreprise n’a pas de représentant du personnel ;
* Lieu où trouver des listes des conseillers inscrits sur la liste départementale : Bourse du travail, 28 rue de la Gare 69100 Villeurbanne.
* Date naissance M. Billot : 28 septembre 1976 à Annecy
* N° SS 1760974010126
* Qualité Représentant
* Embauche : le 01/03/2014 ; Licencié le : 10/10/2021
* Montant des sommes versées pour solde de tout compte : 5 230,00 €
* Salaire brut moyen des 12 derniers mois **2 500 €**.

### Doc. 2  Procédure de licenciement pour motif personnel ou pour faute

Tout employeur qui envisage de rompre - après la période d’essai - le contrat de travail à durée indéterminée d’un salarié pour un motif personnel doit pouvoir justifier d’une cause réelle et sérieuse et suivre une procédure de licenciement précise :

* convoquer le salarié à un entretien préalable avant toute décision ;
* rédiger et lui envoyer une lettre de licenciement ;
* respecter un préavis.

**L**orsque le licenciement concerne un salarié protégé (délégué du personnel, membre du comité d’entreprise, délégué syndical…), l’employeur doit obtenir une autorisation de l’inspecteur du travail pour pouvoir le licencier.

**En quoi consiste l’entretien préalable ?**

Avant toute décision, l’employeur (ou son représentant) doit convoquer le salarié à un entretien préalable de licenciement par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. La convocation mentionne :

* l’objet de l’entretien (c’est-à-dire le projet de licenciement),
* la date, le lieu et l’heure de l’entretien : la date de l’entretien doit être fixée au moins 5 jours ouvrables (tous les jours de la semaine sauf dimanches et jours fériés) après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre
* la possibilité pour le salarié de se faire assister lors de l’entretien par une personne de son choix (membre du personnel de l’entreprise ou, en l’absence de représentant du personnel, conseiller du salarié).

Le défaut d’indication dans la lettre de convocation de la possibilité de se faire assister par un conseiller du salarié est sanctionné par le versement au salarié d’une indemnité au plus égale à un mois de salaire.

L’entretien doit permettre :

* à l’employeur, d’indiquer les motifs du licenciement envisagé,
* au salarié, d’exposer et de défendre ses arguments. Il ne s’agit pas d’une simple formalité : l’entretien doit être l’occasion d’éclaircir des faits, de trouver des solutions alternatives au licenciement.

**Quel est le contenu de la lettre de licenciement ?**

Après l’entretien, l’employeur doit attendre au moins 2 jours ouvrables pour envoyer la lettre de licenciement en recommandé avec avis de réception (RAR).

**Contenu** : les motifs précis du licenciement. La nature des faits reprochés doit apparaître très clairement. Sinon, le licenciement est considéré comme sans cause réelle et sérieuse.

La seule référence à la gravité des faits reprochés, à une perte de confiance ou à une insuffisance professionnelle ne constitue pas une raison suffisamment précise.

Les raisons invoquées lient l’employeur : en cas de litige, et notamment de procédure prud’homale, il ne peut plus avancer d’autres motifs.

Dans la lettre de licenciement, l’employeur informe le salarié, s’il y a lieu, de ses droits en matière de droit individuel à la formation (DIF). Cette information comprend les droits visés à l’article L. 6323-17 du Code du travail et, dans les cas de licenciements visés à l’article L. 1233-65 du code du travail (employeur tenu de proposer une convention de reclassement personnalisé aux salariés dont il envisage le licenciement économique), les droits du salarié en matière de DIF définis par l’article L. 1233-66 du code du travail.

**Quelles sont les règles applicables au préavis ?**

Sauf faute grave ou lourde, un préavis doit être observé d’une durée au moins égale à :

* un mois, si l’ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et 2 ans,
* deux mois, pour une ancienneté de 2 années ou plus. Le préavis débute le jour de la première présentation de la lettre de notification, que le salarié en accuse réception ou non.

La convention collective peut prévoir des dispositions plus avantageuses.

Pendant le préavis, le salarié continue de travailler normalement et perçoit sa rémunération habituelle.

L’employeur peut dispenser le salarié d’exécuter - totalement ou partiellement - le préavis. Précisée par écrit, cette dispense n’avance pas la date de rupture du contrat de travail et elle est sans incidence sur l’indemnité compensatrice de préavis qui doit être versée.

Sauf en cas de congés payés, d’accident du travail en cours de préavis ou de congé de maternité ou d’adoption, l’absence du salarié ne prolonge pas le préavis.

**La durée du préavis entre dans le calcul des congés payés.**

**Quelles sont les sanctions encourues ?**

Si le licenciement d’un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l’employeur d’accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l’employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. Sauf exception visée ci-dessous, ces dispositions ne sont toutefois pas applicables au licenciement d’un salarié de moins de deux ans d’ancienneté dans l’entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de 11 salariés : dans ce cas, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, le salarié peut prétendre à une indemnité, dont le montant est fixé par le juge, destinée à réparer le préjudice que lui fait subir l’irrégularité de la procédure.

### Doc. 3  Les indemnités de licenciement

* [Salariés et travail](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/)
	+ Les congés
		- [Les congés payés](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/sl10-conges-payes-les-regles-a-connaitre.php3)
		- [Fractionnement et dates des congés](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/dates-de-conges-payes-et-fractionnement)
		- [Les congés pour raisons familiales](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/sl20-les-conges-pour-raisons-familiales.php3)
		- [Le congé paternité](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/conge-paternite)
		- [Les congés longue durée](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/sl30-les-conges-longue-duree-des-salaries.php3)
		- [Les congés longue durée familiaux](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/conges-presence-parentale-adoption-soutien-familial)
		- [Le congé parental](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/conge-parental-d-education)
		- [Le congé pour création d'entreprise](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/conge-pour-creation-d-entreprise-conge-sabbatique)
		- [Le congé individuel de formation](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/conge-individuel-de-formation)
		- [Maladie et contrat de travail](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/sl40-maladie-et-contrat-de-travail.php3)
		- [Travail le dimanche](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/travail-le-dimanche-repos-dominical)
	+ Compte Epargne temps
		- [Le Compte Epargne Temps](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/mise-en-place-du-compte-epargne-temps)
		- [Alimenter un CET](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/alimneter-un-compte-epargne-temps)
		- [Utiliser un CET](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/utiliser-un-compte-epargne-temps)
		- [Gestion du CET](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/gestion-et-garantie-du-compte-epargne-temps)
	+ Le contrat de travail
		- [La période d'essai](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/sl50-contrat-de-travail-la-periode-d-essai.php3)
		- [Le préavis](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/sl190-preavis-vos-droits-et-vos-devoirs.php3)
		- [Le CDD](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/sl60-le-contrat-de-travail-a-duree-determinee.php3)
		- [Les sanctions disciplinaires](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/sl70-travail-les-sanctions-disciplinaires.php3)
		- [Les modifications du contrat](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/sl90-les-modifications-du-contrat-de-travail.php3)
		- [Les modifications des horaires](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/sl100-les-modifications-des-horaires-de-travail.php3)
		- [Les litiges](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/sl200-les-litiges-employeurs-salaries.php3)
		- [La rémunération des stagiaires](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/la-remuneration-des-stagiaires)
		- [Intéressement et participation](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/interessement-et-participation-aux-benefices)
	+ Le licenciement
		- [Vie personnelle et licenciement](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/sl110-vie-personnelle-du-salarie-et-licenciement.php3)
		- [Les licenciements sans faute](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/sl120-les-licenciements-personnels-sans-faute.php3)
		- [Le licenciement pour motif personnel](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/sl130-le-licenciement-pour-motif-personnel.php3)
		- [Le licenciement économique](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/sl140-le-licenciement-economique.php3)
		- [Licenciement économique individuel](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/licenciement-individuel-motif-economique)
		- [Licenciement économique collectif](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/licenciement-collectif-motif-economique)
		- [Priorité de réembauchage et reclassement](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/licenciement-economique-priorite-reembauchage-reclassement)
		- [**Les indemnités**](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/sl150-licenciement-quelles-indemnites.php3)
		- [L'opinion des tribunaux](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/sl160-licenciement-l-opinion-des-tribunaux.php3)
	+ La démission
		- [La démission](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/sl170-demission-les-pieges-a-eviter.php3)
		- [Les démissions qui donnent droit au chômage](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/sl180-les-demissions-qui-donnent-droit-au-chomage.php3)
	+ La retraite
		- [Le cumul emploi-retraite](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/cumuler-emploi-et-retraite)
		- [La mise à la retraite](http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/droits-salaries/la-mise-a-la-retraite)

**1. L'indemnité de licenciement**

**Droit à l'indemnité**

La loi prévoit le versement d'une indemnité de licenciement à tout salarié justifiant d'au moins une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

La condition d'ancienneté s'apprécie à la date de la notification du licenciement (présentation de la lettre recommandée, au début du préavis).

* *Les périodes d'apprentissage entrent dans le calcul de l'ancienneté. Tout comme les périodes d'intérim effectuées chez l'employeur au cours des trois mois précédant l'embauche.*
* *Sont comptabilisées dans le calcul de l'ancienneté les périodes de suspension du contrat consécutives à une absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, à un congé maternité ou d'adoption, aux congés payés, à un congé de formation professionnelle, à un congé parental d'éducation (pour moitié seulement).*

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave ou faute lourde.

*Elle reste due si la faute a lieu pendant l'exécution du préavis.*

**Montant de l'indemnité**

L'indemnité minimale est égale à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu’à 10 ans et 1/3 de mois de salaire par année d’ancienneté après 10 ans

**Exemple :** Un salarié a travaillé 10 ans à temps complet, puis 3 ans à mi-temps. Son salaire brut moyen pendant les 12 derniers mois à mi-temps est de **1 000 €** (soit **2 000 €** à temps complet). Le calcul de l'indemnité est le suivant : (2 000 x 1/4 x 10) + (1 000 x 1/3 x 3)= **6 000 €**.

* *Le salaire mensuel de référence est la rémunération brute moyenne des trois derniers mois (y compris les primes et avantages en nature) ou des douze derniers mois quand ce mode de calcul est plus favorable au salarié.*
* *L'indemnité est calculée en prenant en compte la durée du contrat depuis l'embauche jusqu'à la fin du préavis, exécuté ou non.*
* *Les règles ci-dessus concernent l'indemnité prévue par la loi. Les conventions collectives ou les contrats de travail prévoient souvent des conditions plus favorables.*

## Simulateur calcul indemnité licenciement :

## [Simulateur - Calcul de l'indemnité de licenciement - Code du travail numérique](https://code.travail.gouv.fr/outils/indemnite-licenciement?src_url=https://service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987)

**2. L'indemnité de préavis**

Quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail, et notamment donc en cas de licenciement, le salarié doit en principe effectuer un préavis.

L'employeur doit verser une indemnité compensatrice quand il dispense le salarié d'effectuer son préavis. Et cela même quand le salarié a retrouvé un emploi ou quand il ne peut exécuter son préavis du fait d'un accident du travail.

Mais l'indemnité n'est pas due en cas de faute grave ou quand c'est le salarié qui demande à être dispensé de préavis.

L'indemnité compensatrice est égale aux rémunérations qu'aurait perçues le salarié s'il avait effectué son préavis.

Quand l'employeur n'a pas respecté la procédure légale mais que la cause du licenciement est réelle et sérieuse, il peut être condamné à verser au salarié des dommages-intérêts pour compenser le préjudice subi.

*Dans les entreprises de plus de dix salariés, le montant maximal est égal à un mois de salaire brut pour les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté.*

Quand le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse, il s'agit d'un licenciement abusif.

*Dans les entreprises de plus de dix salariés, le montant minimal des dommages-intérêts est égal à six mois de salaire brut pour les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté.*

Quand un contrat à durée déterminée est requalifié en contrat à durée indéterminée, les tribunaux condamnent l'employeur à verser une indemnité au moins égale à un mois de salaire brut.

*Cette somme s'ajoute aux autres indemnités (licenciement, préavis, etc.).*

**3. L'indemnité de congés payés**

Quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité compensatrice s'il n'a pas pu prendre tous ses congés.

L'indemnité n'est pas due en cas de faute lourde.

*Le préavis non effectué par suite d'une dispense de l'employeur est pris en compte pour le calcul des droits aux congés.*

**Travail à faire**

1. Quelles sont les indemnités auxquelles le salarié a droit dans le cas d’un licenciement pour faute grave.
2. Rédigez la convocation à l’entretien de licenciement.
3. Rédigez la lettre de licenciement pour faute grave.
4. Rédigez le certificat de travail et le reçu pour solde de tous compte de M. Billot.
5. Quelle serait éventuellement l’indemnité de licenciement due ?