

Licencier un salarié : quelles procédures à respecter ?

LA RÈGLE :

Le Code du travail interdit le licenciement d'un salarié sans motif valable sauf si celui-ci est lié à son aptitude ou à sa conduite, ou bien fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, et ce sous réserve du respect des conditions légales en vigueur.

Ne constituent pas des motifs valables de prise de sanctions disciplinaires ou de licenciement : l'affiliation syndicale ou l'exercice d'un mandat du représentant syndical, la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou bien au cours de celle-ci si un accord avec l'employeur le prévoit (contrat de travail, règlement intérieur, convention collective), le fait de se porter candidat à un mandat de délégué des salariés, le fait d'avoir déposé intenté ou participé à un recours judiciaire à l'encontre de l'employeur dans le cadre des dispositions du Code du travail, la race, la couleur, le genre, la situation conjugale, les responsabilités familiales, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, le handicap dans la mesure où il ne fait pas obstacle à l'exercice par le salarié handicapé d'une fonction adéquate au sein de l'entreprise.

PRÉCISION :

Qu'importe la gravité de sa faute ou les conditions de son licenciement, le salarié licencié restera toujours redevable de ses salaires non perçus, de son indemnité compensatrice pour congé annuel payé, et des créances d'autre nature y dues par l'employeur.



En tant qu'employeur, vous avez fait ou ferez éventuellement face à des salariés se rendant coupables de certains manquements à l'égard de la réglementation interne d'entreprise et réglementation sociale en vigueur, ce qui porte atteinte au bon fonctionnement de votre activité.

Mais

Le salarié est protégé par le Code du travail contre les abus de l'employeur, en conséquence de quoi toute sanction prise au mépris de la loi risque d'avoir plusieurs conséquences pénales et civiles pour l'employeur, et en cas de licenciement abusif, l'employeur lui versera des indemnités et dommages et intérêts.

Quand est-ce que l'employeur peut valablement licencier un salarié sans avoir à le dédommager ?

Deux solutions possibles :

Le salarié a commis une « faute grave » :

Qu'est-ce qu'on entend par « faute grave » du salarié ?

Le législateur dresse dans l'art. 39 du Code du travail une liste indicative et non exhaustive de ce qui peut être considéré comme une faute grave :

« Le délit portant atteinte à l'honneur, à la confiance ou aux bonnes mœurs ayant donné lieu à un jugement définitif privatif de liberté ;

« La divulgation d'un secret professionnel ayant causé un préjudice à l'entreprise ;

« Le fait de commettre certains délits à l'intérieur de l'établissement ou pendant le travail : le vol, l'abus de confiance, l'ivresse publique, la consommation de stupéfiants, l'agression corporelle, l'insulte grave, le refus délibéré et injustifié du salarié d'exécuter un travail de sa compétence, l'absence non justifiée du salarié pour plus de 4 jours ou de 8 demi-journées pendant une période de 12 mois, la détérioration grave des équipements, des machines ou des matières premières causée délibérément par le salarié ou à la suite d'une négligence grave de sa part, la faute du salarié occasionnant un dommage matériel considérable à l'employeur, l'observation par le salarié des instructions à suivre pour garantir la sécurité du travail ou de l'établissement ayant causé un dommage considérable, toute forme de violence ou d'agression contre un salarié, l'employeur ou son représentant portant atteinte au fonctionnement de l'entreprise. Dans ce dernier cas, l'inspecteur du travail constate l'atteinte au fonctionnement de l'établissement et en dresse un procès-verbal.

À noter que suivant la nature de l'activité de l'employeur, ce dernier pourra définir les agissements ou abstentions qu'il considère comme « faute grave » dans le contrat de travail, le règlement intérieur, ou la convention collective sans oublier les usages professionnels et les règles de déontologie régissant son secteur d'activité

Toutefois, en cas de contestation, le juge est souverain dans l'appréciation de la gravité de ladite faute commise par le salarié.

Le salarié a commis des « fautes non graves » :

Qu'est-ce qu'on entend par « faute non grave » du salarié ?

Le législateur ne définit pas ce qu'est une faute non grave. Cependant, si la faute commise par le salarié ne figure pas dans la liste des fautes graves définies dans le Code du travail ni n'a été qualifiée de faute grave par la jurisprudence, elle peut être considérée comme faute non grave :

- Soit au sens de la convention collective ou du règlement intérieur de l'entreprise ;
- Soit par les usages professionnels et règles de déontologie régissant la profession ou le secteur d'activité ;
- Soit par le juge en cas de litige entre l'employeur et le salarié.

Comment l'employeur peut-il sanctionner les « fautes non graves » commises par le salarié ?

L'employeur peut appliquer graduellement l'une des sanctions disciplinaires suivantes à l'encontre du salarié à chaque fois qu'il commet une faute non grave :

1. L'avertissement ;
 2. Le blâme
 3. Un deuxième blâme ou la mise à pied pour une durée n'excédant pas 8 jours ;
 4. Un troisième blâme ou le transfert à un autre établissement, ou le cas échéant, à un autre établissement, le lieu de résidence du salarié étant pris en considération.
- À compter du troisième degré de sanction, l'employeur est tenu de procéder à la constatation de ladite faute et à la convocation du salarié pour une réunion d'écoute dans les mêmes conditions et selon le même formalisme que pour le licenciement du salarié pour faute grave.

Procédure de licenciement d'un salarié à respecter par l'employeur en cas de faute grave pour éviter de lui verser des indemnités et dommages-intérêts :

1. Le salarié fautif est convoqué par un écrit avec accusé de réception ou par huissier de justice à une réunion d'écoute dans un délai de 8 jours après la constatation de la faute grave. La convocation doit obligatoirement mentionner l'objet de cette dernière, les faits reprochés au salarié sans leur donner aucune qualification, la date et le lieu de la réunion d'écoute, et la possibilité pour le salarié de se faire accompagner par un représentant syndical ou un délégué des salariés de son choix. Si l'entreprise n'a pas de délégué syndical ou de délégué des salariés, le salarié convoqué pourra se faire accompagner d'un autre salarié en qui il a confiance.

2. La réunion d'écoute se déroule en présence de l'employeur ou son représentant, et le salarié doit être en mesure de se défendre et être écouté. Un PV de la réunion d'écoute est dressé par l'employeur et une copie est remise au salarié. Si l'une des parties refuse d'entreprendre ou de poursuivre la procédure, il est fait recours à l'inspecteur du travail pour l'en informer. La convocation du salarié à la réunion d'écoute, la tenue de ladite réunion ainsi que l'établissement du PV doivent tous intervenir dans le délai de 8 jours suivant la constatation de la faute grave, sauf en cas de motifs sérieux et valables justifiant de la prorogation du délai (cas de force majeure, suspension du contrat de travail durant ledit délai, recours pénal lié à la faute commise par le salarié, etc.). Il est interdit de décider du licenciement du salarié lors de la réunion d'écoute.

3. La décision de licenciement est remise au salarié en mains propres contre accusé de réception ou bien par lettre recommandée avec accusé de réception, dans les 48h suivant la date de prise de ladite décision. Elle doit mentionner les motifs justifiant le licenciement du salarié, la date à laquelle il a été entendu, la possibilité pour le salarié de contester son licenciement dans un délai de 90 jours et être assortie du PV de la réunion d'écoute.

4. Une copie de la décision de licenciement assortie du PV de la réunion d'écoute est adressée à l'inspecteur du travail.

À noter que la tendance jurisprudentielle appuie le respect de l'intégralité de la procédure (notification de la lettre de licenciement comprise) dans le délai de 8 jours précités.

Notes bien : On peut valablement licencier un salarié en cas de cumul de « fautes non graves » !

En cas d'épuisement des sanctions disciplinaires suscitées dans l'année et lorsque le salarié a commis une nouvelle faute, l'employeur peut valablement procéder au licenciement du salarié sous réserve du respect de la procédure de licenciement pour faute grave détaillée ci-dessus.

Procédure spéciale à observer si le salarié fautif est un délégué des salariés :

En cas de faute, grave ou non grave, justifiant la mise à pied, l'affectation du délégué à une autre tâche, un autre service, ou un autre établissement, ou bien le licenciement d'un délégué des salariés, la prise par l'employeur de ladite sanction requiert également l'approbation préalable de l'inspecteur du travail, saisi sans délai avant la reddition de celle-ci, et qui prononce soit son approbation soit son refus motivés de ladite sanction dans un délai de 8 jours de sa saisine.

En outre :

1. Si la faute du délégué des salariés est une faute grave, l'employeur peut immédiatement prononcer sa mise à pied temporaire, en attendant l'approbation ou le refus motivés par l'inspecteur du travail de la sanction définitive envisagée par l'employeur.
2. Cette procédure spéciale, outre les délégués des salariés, concerne également : les délégués suppléants ; les anciens délégués des salariés pendant une durée de 6 mois suivant l'expiration de leur mandat ; les candidats aux fonctions de délégués des salariés des établissements des listes électorales et pendant une durée de 3 mois suivant la proclamation des résultats des élections.