

Droit social : relations individuelles

Leçon 7 : La rupture du contrat de travail : le licenciement

Anaëlle DONNETTE

Table des matières

Section 1. Le motif de licenciement.....	p. 2
§1. Un motif réel, sérieux et licite.....	p. 2
A. Un motif réel et sérieux.....	p. 2
1. La notion de motif réel et sérieux.....	p. 2
2. La sanction de l'absence de motif réel et sérieux.....	p. 4
B. Un motif licite.....	p. 4
1. La notion de motif licite.....	p. 4
2. La sanction du motif illicite.....	p. 5
§2. Un motif personnel ou économique.....	p. 6
A. Le licenciement pour motif personnel.....	p. 6
1. Le licenciement pour motif disciplinaire.....	p. 6
2. Le licenciement pour motif non disciplinaire.....	p. 8
B. Le licenciement pour motif économique.....	p. 8
1. Les conditions du motif économique.....	p. 9
2. Les conditions du licenciement pour motif économique.....	p. 10
a. L'impossibilité de reclassement.....	p. 10
b. L'application des critères d'ordre.....	p. 11
Section 2. La procédure de licenciement.....	p. 13
§1. La procédure de licenciement pour motif personnel.....	p. 13
A. Les étapes de la procédure.....	p. 13
1. La convocation à l'entretien.....	p. 13
2. Le déroulement de l'entretien.....	p. 13
3. La notification du licenciement.....	p. 14
B. L'inobservation de la procédure.....	p. 15
§2. La procédure de licenciement pour motif économique.....	p. 15
A. Les petits licenciements.....	p. 15
B. Les grands licenciements.....	p. 16
1. Dans les entreprises de moins de 50 salariés.....	p. 16
2. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés.....	p. 16
Section 3. Les conséquences du licenciement.....	p. 18
§1. Le préavis.....	p. 18
§2. Les indemnités de licenciement.....	p. 19
A. Les indemnités légales de licenciement.....	p. 19
1. Conditions d'attribution.....	p. 19
2. Montant.....	p. 19
B. Les indemnités conventionnelles ou contractuelles.....	p. 19
C. Le versement de l'indemnité de licenciement.....	p. 19
§3. Les documents de rupture.....	p. 20
A. Le certificat de travail.....	p. 20
B. L'attestation d'assurance chômage.....	p. 20
C. Le reçu pour solde de tout compte.....	p. 20

Le licenciement est une rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui intervient **à l'initiative de l'employeur**, après la période d'essai.

Il est régi par les articles [L. 1231-1](#) et [s.](#) du Code du travail.

Le licenciement **doit reposer sur un motif constitutif d'une cause réelle et sérieuse** (Section 1) et **ne peut être prononcé qu'au terme d'une procédure** (Section 2). Il emporte un certain nombre de **conséquences**, notamment indemnitaires (Section 3).

Section 1. Le motif de licenciement

Le licenciement doit en tout état de cause reposer sur une **cause réelle et sérieuse, de surcroît licite** (§1). De plus, il peut être prononcé **soit pour des raisons tenant au salarié** – il s'agit alors d'un licenciement pour motif personnel – **soit pour des raisons tenant à l'entreprise** – il s'agit alors d'un licenciement pour motif économique (§2).

§1. Un motif réel, sérieux et licite

Examinons tout d'abord l'exigence d'un **motif réel et sérieux** (A) puis, ensuite, l'exigence d'un **motif licite** (B).

A. Un motif réel et sérieux

Il convient d'étudier **la notion de motif réel et sérieux** d'une part (1) puis **la sanction de l'absence de motif réel et sérieux** d'autre part (2).

1. La notion de motif réel et sérieux

La loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 a restreint le droit de licencier de deux manières :

- **En subordonnant son exercice à l'existence d'un motif réel et sérieux :**

- **Le motif doit être réel :**

C'est à dire qu'il doit être existant, exact au jour du prononcé du licenciement et objectif. Le licenciement doit reposer sur des faits tangibles, objectifs, quantifiables.

L'objectivité du motif suppose qu'il soit « indépendant de la bonne ou mauvaise humeur de l'employeur », excluant « les préjugés et les convenances personnelles ». La cause doit être objective, c'est-à-dire qu'elle doit reposer sur des faits. La Cour de cassation exige en effet des « griefs matériellement vérifiables ».

Remarque

Nb : pour justifier de la réalité d'un motif, il n'est pas rare que l'employeur recoure aux services d'un huissier ; ne constituant pas un procédé clandestin de surveillance nécessitant l'information préalable du salarié, le constat dressé par l'huissier pourra être admis par le juge. En revanche, il est interdit de recourir à un stratagème pour recueillir une preuve et la produire en justice. Par exemple, le fait pour l'huissier de prendre une fausse qualité pour obtenir des renseignements ou le fait d'organiser une filature. Il est interdit de piéger le salarié en provoquant la faute, la situation illicite susceptible de lui être reprochée.

- **Le motif doit être sérieux :**

La cause sérieuse est celle qui revêt une certaine gravité et rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation du travail.

Le licenciement doit donc être nécessaire.

Par exemple, sont des motifs sérieux la faute disciplinaire, ou encore le trouble caractérisé au sein de l'entreprise.

- En permettant au juge de substituer son appréciation à celle de l'employeur quant à l'existence d'un tel motif :

C'est la fin de la théorie de l'employeur seul juge.

En cas de contestation du licenciement, il revient aux juges du fond de se prononcer non seulement sur la réalité des faits mais également sur leur qualification de cause réelle et sérieuse.

Dans l'appréciation de la réalité et du sérieux de la cause, le juge n'est pas lié par les qualifications données à certains faits par la voie du règlement intérieur, ou même par la voie conventionnelle ou contractuelle (les clauses résolutoires sont d'ailleurs inefficaces, cf. Leçon 4).

Le juge contrôle l'existence et la pertinence de la cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire qu'il apprécie autant la réalité du motif invoqué que son caractère sérieux.

Le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et, en cas de doute, celui-ci profite au salarié (art. [L. 1235-1](#) du C. trav.).

Au vu de l'exigence d'un motif réel et sérieux, l'employeur ne saurait invoquer, pour fonder un licenciement, **l'insuffisance professionnelle** du salarié sans l'appuyer sur des faits objectifs, matériellement vérifiables. Il devra au contraire faire état de données pertinentes – telles qu'une baisse sensible du chiffre d'affaires réalisé par le salarié alors que le marché reste florissant – et qui pourront être vérifiées par le juge. Si l'insuffisance professionnelle est la résultante d'une série de négligences, celles-ci pourront justifier un licenciement.

Dans le même esprit, le licenciement fondé sur **la seule perte de confiance** ou sur **la mésentente avec un salarié** ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse. La perte de confiance ne peut même jamais constituer en tant que telle une cause de licenciement même quand elle repose sur des éléments objectifs, seuls ces éléments objectifs peuvent le cas échéant constituer une cause de licenciement, mais non la perte de confiance qui en a résulté pour l'employeur (Cass. soc., 29 mai 2001, n° [98-46.341](#)). Il en est de même pour la mésentente. L'employeur n'est donc pas autorisé à licencier un salarié en raison, par exemple, du seul comportement ou de l'activité concurrente de son conjoint, même lorsqu'elle comporte un risque de conflit d'intérêts, risque de conflit d'intérêts né du mariage d'un salarié avec une personne détenant des parts sociales dans une entreprise concurrente.

L'employeur ne pourrait envisager un licenciement qu'après constatation d'un **trouble caractérisé** au sein de son entreprise. En effet, il arrive qu'en dehors même de tout comportement abusif, l'exercice d'une liberté ou des faits issus de la vie non professionnelle du salarié emportent des conséquences néfastes pour le fonctionnement de l'entreprise compte tenu des fonctions occupées par le salarié et de la finalité propre de l'entreprise (on parle d'entreprises de tendance : religieuses ou politiques). C'est le **trouble objectif causé au bon fonctionnement de l'entreprise** qui pourra alors justifier le licenciement.

Exemples :

Exemple

- La « finalité propre de l'entreprise » a pu justifier le licenciement, par un établissement d'enseignement catholique, d'une enseignante qui, après divorce, avait contracté un second mariage. Il s'agit là d'un cas exceptionnel où « *les convictions religieuses (de l'enseignante) avaient été prises en considération, et cet élément de l'accord des volontés, qui reste habituellement en dehors des rapports de travail, avait été incorporé volontairement dans le contrat dont il était devenu partie essentielle et déterminante, compte tenu de la nature de l'établissement où elle entrait* » (Cass. ass. plén., 19 mai 1978, n° [76-41.211](#)). Il n'est pas certain que cette solution serait toutefois réitérée au XXI^{ème} siècle et ce serait tant mieux...
- En revanche, faute de créer un trouble objectif caractérisé dans l'entreprise, ne constituent pas une cause réelle et sérieuse de licenciement l'homosexualité d'un salarié employé comme aide-sacristain par une association culturelle intégriste, dès lors qu'il ne lui était pas imputé « *d'agissement ayant créé un trouble caractérisé au sein de l'association* » (Cass. soc., 17 avr. 1991, n° [90-42.636](#), Painsecq).

On comprend que 3 conditions sont nécessaires pour que l'employeur puisse licencier pour trouble caractérisé :

- le salarié travaille dans une entreprise particulière, il s'agit le plus souvent d'une entreprise de tendance, caractérisé par une finalité religieuse, philosophique ou intellectuelle qui nécessite de la part du travailleur la volonté d'adhérer aux valeurs qui y sont défendues ;
- le salarié exerce des fonctions qui le conduisent à afficher ou défendre la finalité particulière de son entreprise ;
- le comportement du salarié est à l'origine d'un trouble caractérisé, par exemple la fuite de fidèles ou des protestations.

Remarque

Attention !

Le trouble objectif est également caractérisé lorsqu'un fait de la vie personnelle du salarié trouble le bon fonctionnement de l'entreprise ; ainsi du salarié qui vole une entreprise cliente de son employeur et porte ainsi atteinte à son image (cf. Leçon 9).

2. La sanction de l'absence de motif réel et sérieux

Le défaut de cause réelle et sérieuse est assorti de sanctions spécifiques.

Ces sanctions sont prévues à l'article [L. 1235-3](#) du Code du travail.

Le juge peut proposer la réintégration. L'une ou l'autre des parties peut toutefois la refuser.

En l'absence de réintégration, le juge octroie au salarié une **indemnité qui répare le préjudice lié à la perte injustifiée d'emploi**. Il existe désormais un **barème faisant dépendre le montant de l'effectif et de l'ancienneté** (le fameux barème Macron...).

En vertu de ce barème, par exemple, un salarié qui a 10 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés a droit à un minimum de 3 mois de salaire brut et un maximum de 10 mois de salaire brut.

B. Un motif licite

Il convient d'étudier **la notion de motif licite** d'une part (1) puis **la sanction du motif illicite** d'autre part (2).

1. La notion de motif licite

La cause ne doit pas seulement être réelle et sérieuse encore faut-il qu'elle soit licite, **c'est-à-dire ne pas aller à l'encontre d'un droit ou d'une liberté fondamentale, ou encore ne pas violer la réglementation en vigueur**.

- La loi prévoit de nombreux cas de licenciements illicites.

Sont illicites en vertu de la loi les licenciements :

- des salariés protégés licenciés sans autorisation ou à la suite d'une autorisation annulée ;
- des salariés licenciés pour avoir fait grève ;
- de la salariée en état de grossesse ou venant d'accoucher ;
- des accidentés du travail ou des salariés atteints d'une maladie professionnelle pendant la période de suspension de leur contrat de travail ;
- du salarié qui agit en justice pour faire respecter l'égalité entre les hommes et les femmes ou celui qui témoigne ;
- du salarié à raison de son témoignage sur un harcèlement sexuel ou parce qu'il a subi un harcèlement sexuel ou moral ;
- du salarié qui agit en justice pour mettre fin à une discrimination ;

- et plus généralement sont illicites les licenciements discriminatoires. Les motifs discriminatoires prohibés sont les motifs illégitimes ne pouvant justifier une différence de traitement. L'article L. 1132-1 du Code du travail recense l'ensemble de ces motifs, même ceux déjà prévus par d'autres articles dudit code : il est interdit de licencier le salarié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap (cf. Leçon 9).
- **La jurisprudence a élargi le champ des licenciements illicites en appliquant la nullité aux licenciements portant atteinte à une liberté fondamentale du salarié ou à sa vie privée**, même en l'absence de texte, en prenant appui sur un texte, l'article [L. 1121-1](#) du Code du travail (cf. Leçon 9). En vertu de ce texte, « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».
- Ainsi, tout licenciement qui porte atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives est illicite s'il n'est pas justifié par la nature de la tâche à accomplir ni proportionné au but recherché.

Exemple

Par exemple, le salarié ne saurait être licencié pour avoir usé de sa liberté d'expression (Cass. soc., 28 avril 1988, n° [87-41.804](#), *Clavaud*).

Toutefois, toute liberté ne peut pleinement être protégée que si elle s'exerce sans **abus** ; c'est ainsi par exemple qu'un abus de la liberté d'expression du salarié pourrait être sanctionné par l'employeur, le cas échéant par un licenciement.

Pour finir, il faut bien comprendre le texte : il n'interdit pas de licencier, il restreint les possibilités de licenciement. En effet, **si les restrictions apportées sont justifiées et proportionnées, elles sont licites et le salarié peut être licencié pour ne les avoir pas respectées**.

Exemple

Par exemple, un employeur peut imposer des contraintes vestimentaires si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché (Cass. soc., 28 mai 2003, n° [02-40.273](#), célèbre affaire du bermuda sous la blouse d'un médecin, V. aussi Cass. soc., 12 novembre 2008, n° [07-42.220](#)).

Remarque Attention !

Dans un arrêt du 5 mars 2014, la chambre sociale de la Cour de cassation décide que le juge ne peut, en l'absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, annuler un licenciement (Cass. soc., 5 mars 2014, n° [11-14.426](#)).

2. La sanction du motif illicite

Lorsque la cause est illicite le licenciement n'est pas sans cause réelle et sérieuse, il est nul.

Les conséquences de la nullité dépendent du choix du salarié. Il peut :

- soit **demandeur la continuation de son contrat de travail**, c'est-à-dire demander sa **réintégration** dans son emploi ou dans un emploi équivalent. En ce cas, **en outre, le salarié doit être indemnisé du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration**. Il a ainsi droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration dans la limite du montant des salaires dont il a été privé ;

- soit **renoncer à ce droit et être indemnisé au titre de la nullité de son licenciement**. Lorsque le licenciement d'un salarié est nul et que ce dernier ne demande pas sa réintégration, celui-ci a droit, d'une part, aux **indemnités de rupture** (congrés payés, licenciement et préavis, cf. *infra*), et d'autre part à **une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement** au moins égale à 6 mois de salaire.

§2. Un motif personnel ou économique

Il convient de distinguer le **licenciement pour motif personnel** (A) du **licenciement pour motif économique** (B).

A. Le licenciement pour motif personnel

Il convient ici de distinguer le **licenciement pour motif disciplinaire** (1) et le **licenciement pour motif non disciplinaire** (2).

1. Le licenciement pour motif disciplinaire

Il s'agit du licenciement pour faute.

L'employeur peut, en vertu de son pouvoir disciplinaire, prononcer le licenciement pour faute du salarié dès lors que le salarié a violé l'une de ses obligations contractuelles.

Remarque **Attention !**

Dans certains cas, cette possibilité peut être limitée par les dispositions de la convention collective ou du règlement intérieur (échelle des sanctions ou procédure préalable à respecter...).

En outre, il convient de préciser **en ce cas qu'il faut respecter à la fois les dispositions relatives au licenciement et celles relatives au pouvoir disciplinaire** (cf. Leçon 14).

Ainsi, la faute doit :

- être non prescrite (prescription : 2 mois à compter de la faute ou de la connaissance de celle-ci par l'employeur) ;
- ne pas constituer un doublon de sanction (en vertu du principe *Non bis in idem*) ;
- être imputable au salarié personnellement.

De même il convient de préciser que **dans ce cas, certains délais de la procédure doivent combiner les dispositions relatives au licenciement et au droit disciplinaire** : le licenciement pour faute ne peut être notifié qu'après un délai de deux jours ouvrables après l'entretien préalable à licenciement et avant l'issue d'un délai d'un mois après l'entretien préalable à licenciement.

Le Code du travail et la jurisprudence distinguent **3 sortes de fautes** : **la faute sérieuse – ou faut simple, la faute grave et la faute lourde**.

- **Faute sérieuse** : C'est une faute qui ne présente **pas un caractère de gravité suffisant pour imposer la cessation immédiate de la relation de travail**, tout en justifiant cependant le licenciement ; l'existence de cette faute ne dispense pas l'employeur de respecter les règles relatives au préavis et de verser l'indemnité de licenciement.

Exemple

Par exemple, des manquements aux prescriptions disciplinaires du règlement intérieur, tels que des retards répétés, des absences injustifiées...

- **Faute grave** : C'est une faute, une violation des obligations contractuelles, imputable au salarié et dont **la gravité impose la rupture immédiate des relations**, privant le salarié des règles protectrices relatives au préavis ; elle permet donc son licenciement avec effet immédiat, sans indemnité de préavis ni de licenciement.

Exemple

Par exemple, l'abandon de poste, l'utilisation à des fins personnelles de la carte professionnelle et du badge de télépéage, un comportement violent, des injures, un manquement aux règles de sécurité etc.

- **Faute lourde** : C'est une faute d'une **exceptionnelle gravité révélant l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise** ; elle prive le salarié de toute indemnité attachée au licenciement (comme le fait la faute grave). En outre, la faute lourde permet la mise en jeu de la responsabilité civile du salarié qui devra verser des dommages et intérêts à son employeur pour réparer le préjudice qu'il aura subi.

Exemple

Par exemple, la séquestration du dirigeant, la destruction du matériel, l'occupation violente des lieux de travail, le vol, la transmission de fichiers clients ou de données secrètes (relatives au savoir-faire propre de l'entreprise - secret de fabrication...) à un concurrent, etc.

L'appréciation de la gravité de la faute appartient toujours au juge et il ne peut être lié par la qualification de « grave » ou « lourde » donnée par avance à telle ou telle faute par l'employeur (ou par le contrat de travail ou même, le cas échéant, la convention collective).

Remarque

Nb : Sur ce point, il convient de noter que **c'est à l'employeur d'apporter la preuve de la gravité du manquement**.

Le juge se fondera sur les fonctions du salarié, son ancienneté, son comportement antérieur, le climat général de l'entreprise... pour évaluer la gravité de la faute.

La qualification de faute grave ou de faute lourde retenue par l'employeur dans la lettre de licenciement peut être transformée par les juges en faute simple, la cause réelle et sérieuse du licenciement tient alors encore. Mais si le juge peut atténuer le degré de gravité de la faute lorsqu'un salarié a été licencié pour faute grave, il ne peut décider que le licenciement a une cause réelle et sérieuse bien que la faute grave ne soit pas caractérisée, s'il n'établit pas l'existence d'une faute.

Quelques exemples de fautes :

- absence injustifiée ou non autorisée, retard ;
- actes de concurrence ; divulgation des secrets de l'entreprise ;
- critique, accusation, dénigrement ;
- harcèlement moral et sexuel ;
- indiscipline, insubordination ;
- non-respect des règles d'hygiène et de sécurité ;
- injure, insulte, menace, violence physique, à l'égard de la direction ou des collègues de travail ;
- ivresse, intempérance, consommation d'alcool ;
- vol, détournement, usage de faux ;
- manquements aux obligations professionnelles et contractuelles etc.

Remarque

Rappel :

En principe, un fait tiré de la vie personnelle du salarié ne peut constituer une faute (sauf cas exceptionnels). Tout au plus il pourra constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement si le comportement de l'intéressé, compte tenu de ses fonctions et/ou de la finalité propre de l'entreprise, a causé un trouble objectif caractérisé au sein de cette dernière (cf. Leçon 6 et Leçon 9).

2. Le licenciement pour motif non disciplinaire

Ont déjà été envisagés différents motifs : trouble objectif, absence répétée ou prolongée du salarié qui perturbe le fonctionnement de l'entreprise et rend nécessaire le recrutement d'un salarié, inaptitude...

Il peut également s'agir d'une **insuffisance professionnelle** qui consiste en l'inaptitude du salarié à exécuter son travail de façon satisfaisante (échecs, des erreurs ou autres négligences imputables au salarié...), sans pour autant revêtir un caractère fautif. Ainsi, le licenciement pour insuffisance professionnelle ou incompétence échappe au droit disciplinaire. L'insuffisance professionnelle est de nature « qualitative » ; il s'agit du manque de compétence ou (pour un cadre) d'autorité, par exemple. **Elle n'est pas en soi un motif de licenciement, nous l'avons vu. Mais les faits objectifs sur lesquels elle repose peuvent constituer un motif de licenciement.**

L'insuffisance de résultats correspond le plus souvent à ce qu'on peut appeler une insuffisance « quantitative » (elle doit pouvoir être quantifiée). Le motif tiré de l'insuffisance de résultats vise essentiellement les salariés rémunérés sur la base de leur rendement (cf. Leçon 4, clauses d'objectifs). L'insuffisance de résultat ne constitue pas, non plus, en elle-même une cause de licenciement mais c'est l'insuffisance professionnelle qu'elle révèle qui pourra être à l'origine d'un licenciement, la cause étant fondée sur les faits objectifs sur lesquelles l'insuffisance repose. Il peut en être ainsi, par exemple, lorsque les résultats du salarié sont médiocres par rapport à ceux obtenus par ses prédécesseurs, par ses collègues ou par rapport à ses propres résultats passés. Par ailleurs, les résultats insuffisants ne doivent pas être passagers, dus à la seule conjoncture économique, à un contexte de concurrence accrue, ou dus à l'employeur.

Remarque

Rappel :

Lorsqu'il existe dans le contrat une clause d'objectifs, ou de quotas, la Cour de cassation considère que l'insuffisance des résultats au regard des objectifs fixés ne constitue pas une cause de rupture privant le juge de son pouvoir d'appréciation de l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement (cf. Leçon 4).

La perte de confiance, l'incompatibilité d'humeur et la mésentente sont des motifs très subjectifs qui font l'objet d'une grande attention de la part de la Cour de cassation (cf. *supra*).

Remarque

Rappels :

La Cour de cassation considère que la perte de confiance de l'employeur ne peut jamais constituer en tant que telle une cause de licenciement, même quand elle repose sur des éléments objectifs. Seuls ces éléments objectifs peuvent, le cas échéant, constituer une cause de licenciement, mais non la perte de confiance qui a pu en résulter pour l'employeur.

Désormais, soit l'employeur dispose de griefs constituant à eux seuls un motif de licenciement, soit les reproches faits au salarié ne suffisent pas à légitimer la rupture, et ce, malgré une éventuelle perte de confiance de l'employeur due à l'attitude du salarié.

L'incompatibilité d'humeur et la mésentente, par nature très subjectives, ne peuvent davantage constituer en elles-mêmes des causes réelles et sérieuses de licenciement. Celles-ci doivent être éclairées par des faits matériellement vérifiables. Ainsi, la jurisprudence admet que si l'incompatibilité d'humeur avec le supérieur hiérarchique entraîne une dégradation du travail de l'ensemble du personnel et porte un grave préjudice à l'entreprise, le licenciement procède d'une cause réelle et sérieuse.

B. Le licenciement pour motif économique

Tout licenciement pour motif économique doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

Tel est le cas lorsque sont observées **et les conditions du motif économique (1) et les conditions du licenciement pour motif économique (2)**.

1. Les conditions du motif économique

Selon la définition figurant à l'article [L. 1233-3](#) du Code du travail, constitue un licenciement pour motif économique le **licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques**.

- **Le licenciement pour motif économique se distingue du licenciement pour motif personnel en ce que la cause économique n'est pas inhérente à la personne du salarié.**

La cause de licenciement doit donc être étrangère à la personne ou au comportement du salarié, sans quoi le licenciement sera requalifié en licenciement pour motif personnel.

On parle de **cause qualificative**.

- **Le licenciement pour motif économique suppose à l'origine un évènement impliquant la rupture des contrats de travail, on parle de cause justificative**, précisément de cause originelle.

Plusieurs évènements sont évoqués par le législateur : « (...) **consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques** ». L'adverbe « notamment » a permis que le juge complète la liste.

Ainsi, **sont des causes originelles de licenciement pour motif économique** :

- **Les difficultés économiques** : ces difficultés doivent être prouvées, réelles, et suffisamment graves pour justifier le licenciement. La baisse du bénéfice ou du chiffre d'affaires ne suffit pas, ni le coût élevé du travail d'un salarié ; en revanche, la perte par l'entreprise de son plus gros client justifie des difficultés. **Les difficultés sont appréciées au niveau de l'entreprise – et non de l'établissement – au regard du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise.**
- **Les mutations technologiques** : ce sera notamment le cas à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies auxquelles le salarié ne peut s'adapter.
Par exemple, une informatisation.

Remarque Attention !

Rappelons que l'employeur est tenu d'une obligation d'adaptation (cf. Leçon 4).

- **La réorganisation de l'entreprise** : justifie aussi un licenciement pour motif économique la réorganisation de l'entreprise **dans le but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise** (Cass. soc., 5 avril 1995, n° [93-42.690](#), *Vidéocolor* et Cass. soc., 11 janvier 2006, n° [05-40.977](#), *Pages jaunes*).
Il faut démontrer quelles difficultés futures sont ainsi évitées et qui appellent des mesures d'anticipation. Il faut donc une menace réelle sur la compétitivité, laquelle s'apprécie à la date du licenciement (Cass. soc., 17 septembre 2014, n° [13-16.299](#)).
- **La cessation d'activité** : lorsqu'elle n'est pas due à la faute de l'employeur ou à sa légèreté blâmable, la cessation d'activité de l'entreprise constitue un motif de licenciement (Cass. soc., 16 janvier 2001, n° [98-44.647](#), V. aussi Cass. soc., 24 mai 2018, n° [17-12.560](#) ; Cass. soc., 8 juillet 2020, n° [18-26.140](#) et Cass. soc., 16 décembre 2020, n° [19-11.125](#)).

La cessation d'activité complète et définitive de l'entreprise constitue en soi un motif économique de licenciement. Mais, pour constituer un motif autonome valable de licenciement, encore faut-il être réellement en présence d'une cessation d'activité. La chambre sociale de la Cour de cassation est venue préciser les conditions de la cessation d'activité totale et définitive (Cass. soc., 20 sept. 2023, n° [22-13.485](#)). La seule circonstance qu'une autre entreprise du groupe ait poursuivi une activité de même nature ne fait pas par elle-même obstacle à ce que la cessation d'activité de la société soit regardée comme totale et définitive. Lorsque que la cessation de l'entreprise est irrémédiablement engagée lors du licenciement, le maintien provisoire d'une activité résiduelle, nécessaire à l'achèvement de l'exploitation de certains produits avant leur cession à une autre entreprise du groupe, ne caractérise pas une poursuite d'activité.

- Pour que le motif économique soit valable, la cause originelle doit avoir pour conséquence une suppression d'emploi, une transformation d'emploi ou une modification refusée par le salarié d'un élément essentiel de son contrat de travail, on parle de cause matérielle.

Ainsi, **les causes matérielles du licenciement pour motif économique sont :**

- **la suppression d'emploi** : c'est la disparition d'un poste ;
- **la transformation d'emploi** : l'emploi est supprimé mais remplacé par un autre exigeant une qualification différente ;
- **la modification d'un élément essentiel du contrat, refusée par le salarié** (cf. Leçon 5).

2. Les conditions du licenciement pour motif économique

Si l'employeur dispose d'un motif économique valable, le licenciement pour motif économique ne pourra être prononcé que s'il y a **impossibilité de reclassement du salarié** concerné, identifié par le licenciement en application des **critères d'ordre de licenciement pour motif économique**.

a. L'impossibilité de reclassement

Le licenciement reposera sur une cause réelle et sérieuse qu'à la condition que l'employeur prouve qu'il n'a pu satisfaire à son obligation d'adaptation et de reclassement du salarié.

Apparue en jurisprudence (Cass. soc., 1^{er} avril 1992, n° [89-43.494](#)), l'obligation de reclassement est consacrée par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale. Elle figure désormais à l'article [L. 1233-4](#) du Code du travail.

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans le groupe auquel elle appartient, et dont l'organisation les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Remarque

Nb : La recherche de reclassement s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut et si le salarié donne son accord, elle s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites et précises.

Elles doivent, de plus, être décentes. A cet égard, la loi n° 2010-499 du 18 mai 2010 a cherché à moraliser les propositions de reclassement.

Malgré la définition commune du groupe retenue en droit du travail, deux périmètres doivent toujours être distingués en matière de licenciement pour motif économique : celui du groupe constituant le cadre

d'appréciation de la cause économique de licenciement, qui relève du secteur d'activité, et celui du groupe de reclassement, lié aux permutations d'emplois envisageables.

Exemple

La chambre sociale de la Cour de cassation le rappelle dans un arrêt du 8 novembre 2023 (Cass. soc., 8 nov. 2023, n° [22-18.784](#)), en précisant que l'employeur ne doit pas limiter sa recherche de reclassement aux entreprises du groupe du même secteur d'activité lorsqu'il envisage un licenciement pour motif économique. Il doit le faire dans les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel. Dans l'affaire, un salarié employé par une société de négoce est licencié pour motif économique. Cette société appartient à un groupe composé d'autres sociétés ayant pour objet la réalisation de travaux. Il conteste son licenciement devant les prud'hommes. La cour d'appel rejette ses demandes et confirme le licenciement pour motif économique, constatant que les sociétés du groupe n'appartiennent pas au même secteur d'activité, empêchant toute permutation du personnel, de sorte que l'obligation de reclassement de l'employeur est remplie. La Cour de cassation censure cette approche restrictive du périmètre de recherche de reclassement limité aux entreprises d'un même secteur d'activité qui s'oppose aux dispositions de l'article L. 1233-4 du Code du travail, relatif aux obligations d'adaptation et de reclassement de l'employeur. Elle rappelle que « *le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opérée sur les emplois disponibles (...) dans l'ensemble des entreprises du groupe situées en France (...) dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel (...) peu important qu'elles appartiennent ou non à un même secteur d'activité* » : le secteur d'activité n'a pas d'importance en matière d'obligation de reclassement, seule la condition de permutation est essentielle.

b. L'application des critères d'ordre

En présence d'un motif économique, l'employeur doit respecter un ordre des licenciements en vertu de l'article [L. 1233-5](#) du Code du travail.

Les critères d'ordre sont définis par convention collective ; à défaut, l'employeur doit définir les critères après consultation du comité social et économique.

Ces critères prennent notamment en compte :

- les charges de famille,
- l'ancienneté,
- les caractéristiques sociales particulières rendant difficile la réinsertion professionnelle (handicap, âge),
- les qualités professionnelles, appréciées par catégories.

Les salariés qui seront licenciés pour motif économique seront désignés en application de ces critères d'ordre.

Remarque

Nb :

Un **plan de départ volontaire** (Cass. soc., 10 avril 1991, n° [89-18.485](#)) ou des **ruptures conventionnelles collectives** (art. [L. 1237-19 et s.](#) du C. trav.) peuvent permettre à une entreprise de réduire sa masse salariale en échappant à certaines règles du licenciement économique, voire sans avoir à recourir à la complexe procédure de licenciement pour motif économique.

De même, la **mise un œuvre d'un APC** – accord de performance collective – qui ne doit pas avoir pour objet ou pour effet de contourner les règles du licenciement économique, peut conduire à des licenciements sui generis, lorsque les salariés refusent la modification de leur contrat de travail qui en résulte (art. [L. 2254-2](#) du C. trav.).

Remarque
A savoir !

Les salariés peuvent être accompagnés pour leur retour à l'emploi par un contrat de sécurisation professionnelle (dans les entreprises de moins de 1 000 salariés ou faisant l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire) ou par un congé de reclassement (dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés).

Section 2. La procédure de licenciement

Il convient de distinguer la **procédure de licenciement pour motif personnel** (§1) et la **procédure de licenciement pour motif économique** (§2).

§1. La procédure de licenciement pour motif personnel

Examinons **les étapes de la procédure** tout d'abord (A) puis **les conséquences d'une inobservation de la procédure** ensuite (B).

A. Les étapes de la procédure

Le salarié doit être convoqué à un entretien préalable à l'issue duquel le licenciement pourra, le cas échéant, être notifié.

1. La convocation à l'entretien

Tout licenciement individuel doit obligatoirement être précédé d'un **entretien préalable** quels que soient l'effectif de l'entreprise et l'ancienneté du salarié (art. [L. 1232-2](#) du C. trav.).

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, le **convoquer** pour entretien, **par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge**.

La convocation doit indiquer :

- l'objet de la convocation : donc elle doit mentionner qu'un licenciement est envisagé,
- la date, l'heure et le lieu de cet entretien qui doit se dérouler en principe sur le lieu de travail, ou celui du siège social, et pendant le temps de travail,
- le rappel de la possibilité pour le salarié de se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix (art. [L. 1232-4](#) du C. trav.) :
 - appartenant à l'entreprise si celle-ci est dotée d'un CSE ;
 - appartenant à l'entreprise ou extérieure à celle-ci pour les entreprises sans représentants du personnel.

La convocation doit alors (outre les autres mentions obligatoires) préciser l'adresse des services où peut être consultée la liste des personnes extérieures à l'entreprise susceptibles de remplir cette mission d'assistance (section d'inspection du travail et mairie).

2. Le déroulement de l'entretien

Le délai entre la convocation à l'entretien préalable et l'entretien est de 5 jours ouvrables, sans compter le jour de réception de la lettre et en prévoyant l'entretien après 5 jours pleins, donc le 6ème jour.

Remarque

Nb :

Ouvrables : lundi au samedi ; de 00h à 24h.

Si le délai expire un samedi, dimanche ou jour férié, il est prorogé jusqu'au prochain jour ouvrable.
Par exemple, présentation de la lettre le lundi 24 avril ; entretien à partir du mardi 2 mai – car dimanche + jour férié du 1^{er} mai.

L'entretien doit mettre en présence :

- l'employeur ou son représentant, éventuellement assisté par un membre de l'entreprise, généralement le supérieur hiérarchique de l'intéressé,
- et le salarié, le cas échéant assisté,

afin que chacun expose son point de vue.

L'entretien préalable est une phase de conciliation, il doit permettre qu'un vrai dialogue puisse s'instaurer et conduire à une solution du problème qui ne se traduise pas par le licenciement du salarié...

En conséquence, **le Code du travail prescrit à l'employeur au cours de cet entretien, d'une part, d'exposer le ou les motifs qui le conduisent à envisager le licenciement, d'autre part, d'écouter les explications ou observations du salarié.**

L'entretien est une garantie instituée en faveur du salarié au cours duquel doit être respectée l'égalité des armes, et le salarié peut, par son absence, y renoncer, cette absence n'étant pas une faute. Dès lors que la lettre recommandée a été présentée à une date telle que le salarié puisse être en mesure de se présenter à l'entretien, l'absence du salarié, non justifiée par un cas de force majeure, permet à l'employeur de poursuivre la procédure en envoyant la lettre recommandée de licenciement.

Remarque

A savoir :

La Cour de cassation montre une certaine indulgence pour une éventuelle vivacité des propos tenus au cours de l'entretien préalable ; ceux-ci ne peuvent pas, sauf abus, constituer une cause de licenciement...

3. La notification du licenciement

Les règles à observer sont prévues à l'article [L. 1232-6](#) du Code du travail.

Un délai de réflexion de 2 jours ouvrables est imposé à l'employeur avant l'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Par exemple, pour un entretien préalable qui a lieu le mardi 2 mai, l'envoi de la lettre de notification du licenciement est possible à partir du vendredi 5 mai.

Remarque

Attention !

De plus, en cas de licenciement disciplinaire, il convient de respecter le délai maximal d'1 mois, cf. Leçon 10.

La notification du licenciement doit être faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et comporter les motifs précis de licenciement.

Remarque

Attention !

Cette obligation concerne tous les licenciements, qu'ils aient un motif économique ou personnel, disciplinaire ou non.

Le licenciement sera jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse dès lors que la lettre de licenciement ne comporte aucun motif ou qu'elle comporte un motif imprécis.

Remarque
Attention !

Les motifs imprécis peuvent désormais être précisés (art. [R. 1232-13](#) et [L. 1233-2](#) du C. trav.).
Soit à l'initiative de l'employeur, dans les 15 jours de la notification du licenciement.
Soit à la demande du salarié, par LRAR ou remise en main propre contre récépissé, dans ce même délai.
L'employeur a alors 15 jours pour répondre.
Dans ce cas, le licenciement ne sera pas jugé sans cause réelle et sérieuse pour motif imprécis de la lettre de licenciement.
Par ailleurs, lorsque la lettre est insuffisamment motivée mais que le salarié n'a pas demandé de précisions, il n'aura droit qu'à une indemnité d'au plus un moins de salaire (art. [L. 1235-2](#) du C. trav.).

Il résulte de la jurisprudence que la lettre de licenciement fixe les limites du litige, ce qui interdit à l'employeur d'invoquer de nouveaux griefs, et ce qui interdit au juge d'examiner d'autres griefs non évoqués dans la lettre. Par ailleurs, il résulte des articles [L. 1232-1](#) et [L. 1232-6](#) du Code du travail que la lettre de licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les griefs articulés à l'encontre du salarié et que le juge a l'obligation d'examiner l'ensemble des griefs invoqués dans cette lettre. Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui n'examine pas l'un des griefs qui y sont énoncés, peu important que l'employeur n'ait pas développé ce point dans ses conclusions (Cass. soc., 23 oct. 2024, n° [22-22.206](#)). Le juge a l'obligation de prendre en considération l'ensemble des motifs énoncés dans la lettre de licenciement en toutes circonstances.

Remarque
A savoir :

Le délai de contestation de toute rupture du contrat de travail, donc y compris du licenciement, est de 12 mois (art. [L. 1471-1](#) du C. trav.).

B. L'inobservation de la procédure

Le licenciement irrégulier n'est ni nul, ni sans cause réelle et sérieuse.
Il n'est pas non plus abusif comme on peut parfois l'entendre « à toutes les sauces ».
Il est... irrégulier !

L'irrégularité de procédure est sanctionnée par une **indemnité équivalente à 1 mois de salaire maximum** (art. [L. 1235-2](#) du C. trav.), sauf si le licenciement est par ailleurs sans cause réelle et sérieuse.

Le défaut ou l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement, quant à lui, n'est pas sanctionné comme une irrégularité de forme, mais comme privant le licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 29 novembre 1990, n° [88-44.308](#), *Rogié*), si l'employeur ne précise pas la motivation (cf. *supra*). Il est sanctionné comme irrégularité de forme si le salarié n'a pas demandé de précisions (cf. *supra*).

§2. La procédure de licenciement pour motif économique

Il faut ici distinguer selon qu'il s'agit de **petits licenciements** (A) ou de **grands licenciements** (B).

A. Les petits licenciements

Il s'agit du **licenciement individuel** et du **licenciement collectifs de moins de 10 salariés** (donc de 2 à 9 salariés) sur une période de 30 jours.

Ces licenciements sont régis par les articles [L. 1233-111 et s.](#) du Code du travail.

Ce qu'il faut retenir :

- Consultation du CSE à partir de 11 salariés, qui, pour un licenciement collectif, émet un avis sur le projet de licenciement et les mesures d'accompagnement envisagées.
- L'employeur doit convoquer, avant toute décision, les salariés concernés à un **entretien préalable**. La convocation est effectuée par LRAR ou par lettre remise en main propre contre décharge. La lettre indique l'objet de la convocation, la date, le lieu et l'heure de l'entretien ainsi que la possibilité de se faire assister, et l'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après sa présentation.
- La tenue de l'entretien répond aux mêmes conditions que pour le licenciement pour motif personnel. L'employeur informe le salarié des dispositifs de reclassement.
- L'employeur notifie le licenciement par LRAR qui ne peut être expédiée moins de 7 jours ouvrables à compter de la date prévue pour l'entretien préalable (15 jours pour les cadres en cas de licenciement individuel).
La lettre doit évidemment mentionner le motif économique de licenciement avec précision et, de plus, elle doit mentionner **la priorité de réembauche** dont bénéficie le salarié durant un an s'il en fait la demande. Le cas échéant, la lettre formule la proposition du congé de reclassement ou de CSP.
- Information de la Dreets dans les 8 jours de la notification des licenciements.

B. Les grands licenciements

Il s'agit des **licenciements d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours**.

1. Dans les entreprises de moins de 50 salariés

2 consultations du CSE espacées de 14 jours maximum, pas d'entretien préalable, notification à la Dreets et notification des licenciements après un délai de 30 jours à compter de la notification à la Dreets.

2. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

L'employeur a l'obligation d'établir un PSE – plan de sauvegarde de l'emploi (ancien plan social) conformément aux articles [L. 1233-61 et s.](#) du Code du travail.

Le contenu du PSE est, depuis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, déterminé unilatéralement par l'employeur – le document unilatéral est alors homologué par la Dreets – ou bien déterminé par un accord collectif majoritaire – l'accord est alors validé par la Dreets.

Le PSE doit intégrer un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés ; il doit comporter des mesures précises et concrètes.

Remarque
Attention !

L'absence ou l'insuffisance du PSE rend nulle la procédure de licenciement et les licenciements prononcés (art. [L. 1235-10](#) du C. trav. ; Cass. soc., 13 févr. 1997, n° [95-16.648](#) ; Cass. soc., 3 mai 2012, n° [11-20.741](#), *Viveo*) et les salariés peuvent alors demander leur réintégration ou une indemnisation égale à au moins 12 mois de salaire.

Hormis le PSE, le Code du travail envisage des **mesures d'accompagnement**.

Ainsi, dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, ou dans celles en redressement ou liquidation judiciaire, l'employeur doit proposer un CSP, contrat de sécurisation professionnelle (art. [L. 1233-65 et s.](#) du C. trav.). Le contrat dure 12 mois, le salarié devient stagiaire de la formation professionnelle et perçoit d'une allocation spécifique de sécurisation (80 % du salaire journalier de référence). Il bénéficie d'un pré-bilan, d'une évaluation des compétences et d'une orientation professionnelle, ainsi que d'un parcours de retour à l'emploi comprenant périodes de formation et de travail.

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, qui ne sont pas en redressement ou en liquidation judiciaire, l'employeur doit proposer un congé de reclassement (art. [L. 1233-71](#) du C. trav.). Il remplace le préavis, il maintient le lien avec l'entreprise, et dure au maximum 12 mois. Il comporte diverses mesures de formation et d'aide à la recherche d'emploi. La rémunération est maintenue pendant la durée du préavis, au-delà le salarié touche un pourcentage du salaire.

Enfin, **l'employeur doit informer et consulter le CSE**.

Il faut ici préciser que, d'une part, un accord de méthode négocié par les partenaires sociaux peut aménager les modalités de la consultation et que, d'autre part, l'accord collectif majoritaire qui définit le contenu du PSE peut aménager le processus consultatif.

Remarque

Nb : Pas d'entretiens préalables, s'il existe un CSE.

Remarque

Attention !

Plus de 1 000 salariés : obligation de rechercher un repreneur et de revitalisation du bassin d'emploi.

Section 3. Les conséquences du licenciement

Le salarié licencié doit bénéficier, en principe, d'un **préavis** (§1), percevoir des **indemnités de licenciement** (§2) et se voir remettre les **documents de rupture** (§3).

§1. Le préavis

Le préavis est un délai de prévenance destiné à pallier les incertitudes concernant la fin du contrat.

Le respect du préavis est **d'ordre public** et doit permettre au salarié licencié de rechercher un nouvel emploi avant la rupture définitive de son contrat.

Le préavis n'est toutefois pas dû :

- en cas de rupture en période d'essai (un préavis est prévu mais il spécifique à la période d'essai, cf. Leçon 2) ;
- en cas de faute grave et a fortiori en cas de faute lourde ;
- en cas de force majeure.
- de même, certaines conventions collectives prévoient la possibilité pour le salarié qui a retrouvé un emploi de rompre le préavis en cours.

Selon l'article [L. 1234-1](#) du Code du travail, **le préavis minimum légal de licenciement se détermine en fonction de l'ancienneté du salarié** :

- salariés ayant moins de six mois d'ancienneté : la loi ne prévoit aucun minimum et renvoie à la convention collective ou aux usages ;
- salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté : préavis minimum d'un mois ;
- salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté : préavis minimum de deux mois.

Le préavis légal s'applique sauf si la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages prévoient un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié.

Une dispense de préavis peut être accordée à la demande du salarié qui souhaite rompre immédiatement les relations avec son employeur. Celle-ci est souvent prévue par les conventions collectives en cas de nouvel emploi. **Lorsque l'employeur l'accepte, la rupture est immédiate avec renonciation pour chacune des parties à l'indemnité compensatrice.**

A l'initiative de l'employeur, l'article [L. 1234-5](#) du Code du travail prévoit cette possibilité. En effet, **l'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter son préavis. Cette dispense doit être indiquée dans la lettre de notification du licenciement.** Pour autant cette dispense n'avance pas la date à laquelle le contrat prend fin et, surtout, **elle suppose le versement d'une indemnité.**

Une **indemnité compensatrice de préavis** est due dès lors que l'employeur s'oppose à l'exécution du préavis par le salarié. Elle n'est pas due lorsque l'inexécution résulte de l'inaptitude du salarié (sauf accident du travail et maladie professionnelle).

Elle correspond aux salaires brut et avantages, y compris l'indemnité de congés payés, qu'aurait perçus le salarié s'il avait travaillé pendant cette période (art. L. 1234-5 du C. trav.). Son montant est identique quelle que soit l'origine de la rupture (démission, licenciement) et quel qu'en soit le débiteur (employeur ou salarié). Elle présente un caractère forfaitaire.

Remarque

Nb : Aucun texte ne prévoit la date de versement de cette indemnité. L'indemnité compensatrice peut être, au choix de l'employeur, payée mois par mois, aux échéances habituelles de la paye, ou en une seule fois, au moment de la cessation effective des fonctions.

§2. Les indemnités de licenciement

A. Les indemnités légales de licenciement

1. Conditions d'attribution

Pour bénéficier de l'indemnité de licenciement prévue par l'article [L. 1234-9](#) du Code du travail, le salarié doit :

- avoir **8 mois d'ancienneté** au jour de la notification du licenciement,
- **ne pas avoir commis de faute grave ou lourde**.

2. Montant

Le montant de l'indemnité de licenciement est fonction de l'ancienneté et de la rémunération. L'indemnité légale de licenciement se calcule sur la base du douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois (précédant la fin du contrat avant le préavis, exécuté ou non).

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à **un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, auquel s'ajoute un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans**.

$$IL = \frac{1}{4} \text{ de mois de salaire / an jusqu'à 10 ans} + \frac{1}{3} \text{ de mois de salaire / an à partir de 10 ans}$$

B. Les indemnités conventionnelles ou contractuelles

La convention collective ou un accord peut prévoir une indemnité **plus favorable** (ancienneté et/ou montant). Pour les juges, il ne s'agit pas d'une clause pénale dont il peut modifier le montant.

De la même manière, une indemnité de licenciement plus favorable peut être prévue par le contrat de travail, mais elle est alors qualifiée de clause pénale. Le juge peut en modifier le montant manifestement excessif ou, à l'inverse, dérisoire (Cass. soc., 5 mars 2014, n° [12-23.106](#), indemnité contractuelle de licenciement jugée excessive).

Remarque

Attention !

L'indemnité conventionnelle ou contractuelle de licenciement ne se cumule pas avec l'indemnité légale.

C. Le versement de l'indemnité de licenciement

En principe, l'indemnité de licenciement est due à l'expiration du contrat (préavis exécuté ou non).
L'employeur peut décider de la verser au salarié le jour du départ effectif en cas de dispense de préavis.

Remarque

Nb : Lorsque le contrat est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il a droit, il reçoit en outre une **indemnité compensatrice de congés payés** (cf. Leçon 11).

§3. Les documents de rupture

A. Le certificat de travail

Selon l'article [L. 1234-19](#) du Code du travail, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire.

Le certificat de travail contient exclusivement les mentions suivantes :

- la date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;
- la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés
- et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Dès lors qu'un travailleur est titulaire d'un contrat de travail, il doit bénéficier, au moment venu, de la remise d'un certificat de travail, peu importe la catégorie professionnelle à laquelle il appartient, la cause de la rupture, la nature de son contrat voire sa nullité.

Les certificats de travail du salarié attestent de la nature et de la durée de son expérience professionnelle. Il peut s'en prévaloir vis-à-vis d'employeurs potentiels, vis-à-vis d'organismes sociaux susceptibles de lui faire bénéficier de certains droits (organismes de chômage, de retraite...) mais aussi vis-à-vis de l'employeur qui s'est chargé de les lui délivrer dès lors que certaines mentions y figurant donnent lieu à contestation.

B. L'attestation d'assurance chômage

En application de l'article [R. 1234-9](#) du Code du travail, « l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article [L. 5421-2](#) et transmet ces mêmes attestations à l'institution mentionnée à l'article [L. 5312-1](#) ».

L'attestation permet au salarié licencié de faire valoir ses droits au revenu de remplacement, c'est-à-dire à l'assurance chômage.

= Attestation Pôle emploi

Remarque

Nb : Sont visées les prestations qui permettent aux catégories de personnes remplissant les conditions requises de bénéficier d'un revenu de remplacement relevant du régime d'assurance, du régime de solidarité ou de régimes particuliers.

C. Le reçu pour solde de tout compte

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail (art. [L. 1234-20](#), C. trav.).

La signature du salarié atteste du fait que l'employeur a rempli les obligations formalisées dans le reçu pour solde de tout compte.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.