



Alliance Sociale

SYNDICAT CG-Alliance Sociale

Procédure de licenciement pour motif Personnel

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](#)).

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 - en recommandé avec avis de réception - la lettre de licenciement. Son contenu : les motifs précis du licenciement. La nature des faits reprochés doit en effet apparaître très clairement. Sinon, le licenciement est considéré comme sans cause réelle et sérieuse.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de [droit individuel à la formation \(DIF\)](#), notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

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.

Quelles sont les sanctions encourues ?

Textes de références

Articles L 1232-2 à L. 1232-14, R. 1232-1 à R. 1232-3 et 1235-1 à L. 1235-5 du Code du travail. Loi n 2008-596 du 25 juin 2008 (JO du 26)

Pour plus d'informations prenez contact avec vos représentants Alliance Sociale, le Syndicat indépendant.

Alain BENARD : 06.80.01.49.27