

CHAPITRE 16

QCM

- 1. c.** Le licenciement pour motif personnel est prononcé pour un motif lié au salarié et aux conditions d'exécution de son contrat de travail. L'employeur ne peut tenir compte d'un motif extérieur au salarié. De plus, il faut que ce motif soit relatif à l'exécution du contrat de travail.
- 2. a.** En cas de licenciement pour motif personnel, la convocation à l'entretien est obligatoire, mais l'entretien lui-même est facultatif. Seule l'organisation de l'entretien est imposée. Cependant, s'il n'a pas lieu, la procédure de licenciement est tout de même valable et se poursuit.
- 3. a.** La faute grave a des conséquences plus importantes que la faute simple. Elle ne donne droit qu'à l'indemnité compensatrice de congés payés.
- 4. b.** Le licenciement pour motif économique est possible en cas de difficultés économiques ou de mutations technologiques ou de tout autre motif économique. Le Code du travail évoque deux motifs économiques, mais y ajoute l'adverbe « notamment », permettant au juge de compléter par d'autres motifs.
- 5. c.** La procédure de licenciement pour motif économique est différente selon la taille de l'entreprise et le nombre de salariés concernés. À partir de 2 salariés, il s'agit d'un licenciement collectif. Des règles spécifiques s'appliquent à partir de 10 salariés.
- 6. c.** Le licenciement prohibé donne droit à réintégration et au versement de dommages et intérêts. Étant interdit, le licenciement est annulé. Le salarié peut cumuler le droit à réintégration et les dommages et intérêts compensant le préjudice subi.
- 7. a. et b.** Pour valider un licenciement pour motif personnel, le juge vérifie que la cause est objective (indépendante de toute discrimination) et existante (liée à des faits réels). Cependant, il ne s'agit pas forcément d'une faute commise par le salarié. L'insuffisance professionnelle peut également être un motif valable de licenciement d'un salarié.
- 8. b. et c.** La lettre de convocation à l'entretien pour licenciement pour motif personnel doit contenir l'objet, la date et le lieu de l'entretien, ainsi que la possibilité de se faire assister par un représentant du personnel, un autre salarié ou un conseiller. Cependant, les motifs du licenciement n'ont pas à apparaître dans la lettre. Seul l'objet de l'entretien est nécessaire. Les motifs seront indiqués dans la lettre de licenciement.
- 9. b. et c.** Le licenciement collectif pour motif économique nécessite au moins deux réunions du CSE (parfois trois) pour discuter des raisons économiques du projet de licenciement, mais également pour que le CSE puisse donner son avis (consultation) sur le contenu de ce projet et les mesures mises en place.
- 10. a. et b.** Le congé de reclassement personnalisé doit être proposé aux salariés dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés et qui ne sont pas en redressement ou liquidation judiciaires. Dans les autres cas, l'employeur doit proposer un contrat de sécurisation

professionnelle.

11. a. et b. Le PSE doit obligatoirement contenir des mesures de reclassement des salariés et de formation, d'évaluation et d'accompagnement. En effet, l'objectif est de permettre aux salariés licenciés de retrouver un emploi plus facilement et de limiter le nombre de chômeurs. Cependant, ces mesures sont des propositions faites au salarié, qui est libre de les refuser.

12. b. et c. Le contrat de sécurisation professionnelle donne droit au versement d'une allocation uniquement sous conditions puisque le salarié doit remplir les conditions pour bénéficier de l'ARE et n'aura droit à l'indemnité spécifique que s'il justifie d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. Cette allocation n'est pas versée en fonction des effectifs de l'entreprise (taille), mais ces derniers conditionnent le fait, pour l'employeur, de devoir proposer un CSP plutôt qu'un CRP.

13. b. La priorité de réembauche ne peut s'appliquer que si l'emploi visé est disponible. Il ne peut donc pas s'appliquer sur un poste temporaire. De plus, il s'agit d'un droit du salarié, qui n'a pas à en faire explicitement la demande. Les postes doivent lui être proposés de façon individuelle et claire. Cette priorité concerne également le salarié licencié qui aurait retrouvé un emploi dans une autre entreprise.

14. a., b. et c. Le contrôle de la validité d'un licenciement pour motif économique nécessite tout d'abord de vérifier la suppression réelle du poste du salarié en cause. En effet, il faut s'assurer que le poste est bien supprimé ou transformé, ce qui implique le licenciement du salarié. Il ne peut s'agir d'une simple réorganisation. De plus, le juge va ensuite vérifier qu'il y a un lien direct entre cette suppression et la cause économique. À défaut, le licenciement pour motif économique n'est pas justifié. Enfin, il faut que la suppression de l'emploi donne lieu effectivement au licenciement du salarié, ce qui n'est pas automatique non plus car il pourrait y avoir reclassement de ce dernier.

15. a. Le licenciement pour motif personnel est justifié par une cause sérieuse qui peut être une faute ou un manquement aux obligations du salarié. La cause de licenciement pour motif personnel n'est pas obligatoirement une faute. Il peut s'agir également d'une insuffisance professionnelle. De plus, il s'agit en principe d'une faute ou d'une insuffisance dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. L'insuffisance personnelle n'est pas un motif valable de licenciement. En revanche, certains faits de la vie personnelle peuvent être des motifs de licenciement, dès lors qu'ils ont pour effet de créer un trouble grave au sein de l'entreprise.

Exercices

EXERCICE 1 – LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL DANS LA SOCIÉTÉ WAGNER

1. Vérifiez la validité du motif du licenciement d'Anne Respot.

Principes juridiques

Attention

Afin de vérifier la validité d'un licenciement, vous devez commencer par le qualifier de licenciement pour motif personnel ou économique, en donnant la définition de ces notions.

Ensuite, vous devez justifier, selon la catégorie de licenciement en cause, que le motif précis invoqué dans le cas étudié est valable.

Le licenciement pour motif personnel doit reposer sur un motif inhérent à la personne du salarié et en lien avec l'exécution de son contrat de travail. Il doit s'agir d'une cause réelle et sérieuse. Les faits de la vie personnelle ne peuvent pas être un motif valable de licenciement sauf s'ils créent un trouble caractérisé au sein de l'entreprise. La perte de confiance n'est pas reconnue comme valable pour prononcer un licenciement pour motif personnel.

Application au cas

En l'espèce, le motif invoqué est en lien avec la personne d'Anne Respot, il s'agit donc d'un licenciement pour motif personnel.

Le fait que le mari d'Anne Respot exerce un recours en justice contre son employeur n'est pas un motif valable de licenciement. En effet, ce motif n'a pas de lien avec l'exécution du contrat de travail par Anne Respot. Il s'agit d'un fait non pas inhérent à sa personne, mais à sa vie personnelle. Rien ne montre dans ce cas que ce recours soit à l'origine d'un trouble caractérisé au sein de l'entreprise. On peut en conclure que le motif de licenciement d'Anne Respot n'est pas valable.

2. Analysez la procédure suivie lors du licenciement d'Anne Respot.

Principes juridiques

En cas de licenciement pour motif personnel, l'employeur doit respecter trois étapes dans la procédure :

Envoi d'une convocation au salarié précisant l'objet de l'entretien. Un délai minimal de 5 jours doit être respecté entre la convocation et la tenue de l'entretien.

Déroulement d'un entretien permettant au salarié de s'expliquer.

Envoi d'un courrier de notification du licenciement indiquant le motif précis. Respect d'un délai minimal de 2 jours ouvrables entre l'entretien et la notification du licenciement.

Application au cas

En l'espèce, la procédure suivie lors du licenciement d'Anne Respot suit les trois étapes nécessaires. Cependant, les délais ne sont pas respectés. L'entretien a lieu 3 jours après l'envoi

de la convocation au lieu de 5 jours. La lettre de licenciement ne peut pas être donnée le jour même. L'employeur doit attendre un délai de 2 jours avant de la notifier.

- 3. Si Anne Respot exerce un recours en justice pour contester son licenciement, que pourra-t-elle espérer obtenir ?**

Méthodologie

La question des effets en cas de licenciement non valable est une question importante que vous devez toujours traiter, même si elle ne vous est pas explicitement posée. Dans ce cas, cette question 3 permet de présenter ces effets. Si elle n'avait pas été posée, il aurait fallu présenter les effets de l'absence de juste motif à la question 1 et ceux en cas de non-respect de la procédure à la question 2.

Principes juridiques

Le non-respect de la procédure de licenciement pour motif personnel est sanctionné par l'obligation pour l'employeur d'accomplir la procédure prévue et de verser une indemnité qui ne peut pas être supérieure à 1 mois de salaire. L'indemnité ne sera versée qu'en cas de preuve du préjudice subi.

Lorsque le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse, la sanction est prise uniquement sur le fond. Le licenciement est nul. Le salarié a alors droit à réintégration et au versement de dommages et intérêts pour préjudice subi (indemnité calculée en fonction du barème légal). L'employeur peut également être condamné au remboursement des allocations de chômage.

Application au cas

En l'espèce, Anne Respot peut contester son licenciement sur le fond, le motif n'étant pas valable, mais également sur la forme.

Elle pourra obtenir la nullité de son licenciement, le droit à réintégration et le versement d'une indemnité selon les effectifs de son entreprise et selon son ancienneté, en application du barème légal fixant un montant minimum et maximum.

EXERCICE 2 – LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE AU SEIN DE LA SOCIETE CEPAP

- 4. Identifiez la décision que pourrait prendre Michel Lamois en cas de refus par Damien Panetier de la modification de son contrat de travail.**

Principes juridiques

Attention

Vous devez commencer par rappeler la différence entre les notions de modification du contrat de travail et des conditions de travail. Ensuite, il faut faire un lien entre cette notion et celle de licenciement pour motif économique.

La modification du contrat de travail est la modification d'un élément essentiel du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié (contrairement à la modification des conditions de travail). Elle ne peut donc pas être imposée par l'employeur au salarié.

Cependant, si le motif de cette modification est économique, alors l'employeur pourra

prononcer le licenciement du salarié pour motif économique en cas de refus. Si les salariés sont plusieurs à refuser sur une même période de 30 jours, il s'agira alors d'un licenciement collectif.

Le licenciement pour motif économique doit être justifié par des difficultés économiques certaines ou une réorganisation nécessitée pour le maintien de la compétitivité de l'entreprise. Il faut que ces difficultés ou cette réorganisation aient pour effet la suppression du poste du salarié concerné par ce licenciement économique.

Application au cas

En l'espèce, Michel Lamois a décidé de proposer à Damien Panetier une modification de son contrat de travail. Cette modification est justifiée par une réorganisation due aux difficultés économiques rencontrées par la société. Compte tenu de l'évolution des technologies et du marché sur lequel se situe la CEPAP, les difficultés économiques et la nécessité d'une réorganisation pour maintenir la compétitivité de l'entreprise sont prouvées. Le licenciement pour motif économique est donc valable.

5. Indiquez la procédure que devra alors suivre Michel Lamois.

Principes juridiques

La procédure de licenciement pour motif économique varie selon le nombre de salariés licenciés et les effectifs de l'entreprise. En cas de licenciement de deux à neuf salariés, les règles à respecter sont les suivantes :

- convocation de chaque salarié à un entretien ;
- avis des représentants du personnel sur le projet de restructuration et sur le projet de licenciement ;
- information de l'autorité administrative par écrit, dans les 8 jours suivant l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés ;
- notification du licenciement aux salariés dans un délai d'au moins 7 jours à compter de la date de l'entretien préalable.

Application au cas

En l'espèce, si Damien Panetier refuse la modification de son contrat de travail, Michel Lamois pourra alors mettre en place une procédure de licenciement pour motif économique en suivant les étapes précitées. Le fait qu'ils soient plusieurs à être concernés par cette modification oblige l'employeur à respecter les règles du licenciement collectif de moins de 10 salariés, sauf s'ils acceptent la proposition de modification faite par Michel Lamois.

EXERCICE 3 – GESTION DES LICENCIEMENTS AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ EURYL

6. Présentez les étapes à respecter par la direction pour mettre en place la procédure de licenciement économique.

Méthodologie

Votre réponse doit toujours commencer par un rappel de la définition du type de licenciement

en cause. Ce rapport dans la règle de droit doit ensuite faire l'objet d'une application aux faits donnés.

Ce n'est qu'à partir de cette analyse que vous pourrez ensuite vérifier que la procédure suivie pour ce licenciement est valable.

Principes juridiques

Le licenciement pour motif économique repose sur un motif non inhérent à la personne du salarié entraînant la suppression de son poste à la suite de difficultés économiques. Pour que le licenciement soit valable, l'employeur doit respecter une procédure particulière. Elle varie selon la taille de l'entreprise (plus ou moins de 50 salariés) et selon le nombre de salariés licenciés (le licenciement est collectif à partir de 10 salariés).

L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien individuel, sauf en cas de licenciement de plus de 10 salariés si l'entreprise compte un CSE. Le CSE doit en être informé. Deux réunions sont prévues pour recueillir son avis sur le projet de plan de sauvegarde de l'emploi établi par l'employeur. Une information doit être donnée au directeur du travail au sein de la DREETS. Pour finir, l'employeur doit envoyer une lettre de licenciement dont le contenu doit être précis et indiquer la priorité de réembauchage et la possibilité de bénéficier d'un congé de reclassement ou d'un contrat de reclassement personnalisé.

Application au cas

En l'espèce, le licenciement pour motif économique repose sur une baisse du chiffre d'affaires. Le motif retenu peut être contesté car il ne s'agit pas d'une difficulté économique reconnue comme un motif valable de licenciement par le juge.

Par ailleurs, il s'agit ici d'un licenciement collectif (25 salariés sont concernés) dans une entreprise de plus de 50 salariés (104 salariés au total). La procédure précitée devra être respectée. On constate l'absence de CSE dans cette entreprise, ce qui ne permet pas une consultation des représentants du personnel sur le projet de licenciement. Dans ce cas, l'entretien avec chaque salarié sera obligatoire.

Cependant, la société Euryl ayant 104 salariés, il paraît étonnant qu'aucun CSE n'a été mis en place et s'il s'agit d'un manque de la part de l'employeur, le licenciement pour motif économique ne sera pas valable.

Attention

L'employeur risque également d'être sanctionné pour délit d'entrave [voir Chapitre 19].

7. Analysez l'obligation de reclassement à la charge de l'employeur.

Principes juridiques

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, en cas de licenciement d'au moins 10 salariés, l'employeur a pour obligation d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi. Ce plan contient un ensemble de mesures ayant pour but de limiter les suppressions d'emplois, les licenciements et le chômage : propositions de reclassement, actions de formation.

L'employeur détermine lui-même l'étendue de ses obligations ainsi que la durée du plan. Il est tenu d'une obligation générale de reclassement. Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, qui ne sont pas en redressement ou liquidation judiciaires, il doit proposer un congé de

CORRIGÉ

reclassement personnalisé au salarié licencié. Dans les autres entreprises, cette proposition prend la forme d'une convention de reclassement personnalisé.

Application au cas

L'employeur a une obligation de reclassement à respecter. Elle s'appliquera non seulement dans l'établissement concerné par les licenciements, mais également dans toute l'entreprise, voire auprès des autres entreprises du groupe ou de partenaires.