

SÉANCE 4 : LE DROIT DU LICENCIEMENT

Objectifs :

- Identifier les catégories de licenciement
- Connaître la procédure de licenciement (droit commun)
- Appréhender les règles relatives à l'exigence de justification du licenciement

I. Code du travail

Article L1231-1

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre.

Ces dispositions ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

A. Cause qualificative : licenciement pour motif économique

Article L1233-3

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.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa.

B. Cause réelle et sérieuse

Article L1232-1

Tout licenciement pour motif personnel est motivé (...).

Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Procédure de licenciement pour motif personnel

1) Entretien préalable.

Article L1232-2

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Article L1232-3

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.

Article L1232-4

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de

l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition.

2) Notification du licenciement.

Article L1232-6

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

C. Conséquences du licenciement

1) Préavis et indemnité compensatrice de préavis

Article L1234-1

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;

3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié.

Article L1234-3

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié fixe le point de départ du préavis.

Article L1234-4

L'inexécution du préavis de licenciement n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

Article L1234-5

Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.

L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

L'indemnité compensatrice de préavis se cumule avec l'indemnité de licenciement et avec l'indemnité prévue à l'article L. 1235-2.

2) Indemnité de licenciement

Article L1234-9

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

Article R1234-2

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

D. Documents remis par l'employeur

1) Certificat de travail

Article L1234-19

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire.

2) Reçu pour solde de tout compte

Article L1234-20

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.

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.

E. Contrôle judiciaire du licenciement

Article L1235-1

En cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

F. Sanctions

Article L1235-2

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.

Article L1235-3

Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

Article L1235-5

Ne sont 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 onze salariés, les dispositions relatives :

1° Aux irrégularités de procédure, prévues à l'article L. 1235-2 ;

2° A l'absence de cause réelle et sérieuse, prévues à l'article L. 1235-3 ;

3° Au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L. 1235-4.

Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi.

Toutefois, en cas de méconnaissance des dispositions des articles L. 1232-4 et L. 1233-13, relatives à l'assistance du salarié par un conseiller, les dispositions relatives aux irrégularités de procédure prévues à l'article L. 1235-2 s'appliquent même au

licenciement d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés.

II. Jurisprudence

A. Procédure

Absence de lettre de licenciement

Soc. 28 mai 2008, n°07-41735 Non publié au bulletin Rejet

Sur le premier moyen :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Colmar, 15 février 2007) que M. X..., employé depuis 1992 comme responsable commercial par la société Egelhof holding a fait l'objet d'une mise à pied conservatoire le 22 décembre 2005 et il lui a été notifié son licenciement par lettre du 5 janvier 2006 ;

Attendu que la société Egelhof Holding fait grief à l'arrêt d'avoir dit le licenciement irrégulier et dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen : (...)

Mais attendu que la cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui était soumis et sans être tenue de s'expliquer sur ceux qu'elle a décidé d'écarter, a retenu que le salarié avait fait l'objet d'un licenciement verbal le 19 décembre 2005, qui ne pouvait être régularisé par l'envoi postérieur d'une lettre de rupture et que ce licenciement était nécessairement sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

Motivation de la lettre de licenciement

AP 27 nov. 1998, n°96-40199, publié au Bulletin

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-14-2 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 30 décembre 1986 ;

Attendu, selon ce texte, que l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de notification de licenciement mentionnée à l'article L. 122-14-1 ; qu'à défaut le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, statuant sur renvoi après cassation, que Mme X..., engagée le 1er novembre 1976 en qualité de comptable par l'association Les Papillons Blancs du Finistère, puis promue chef comptable, a été licenciée pour faute lourde le 27 juillet 1989 ;

Attendu que pour décider que le licenciement de la salariée repose sur une faute grave, l'arrêt retient que la lettre de licenciement satisfait aux exigences légales dès lors qu'elle fait clairement et directement référence aux motifs précis de licenciement énoncés dans la lettre de convocation à l'entretien préalable ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la lettre de licenciement ne mentionne aucun motif et que la référence à ceux contenus dans la lettre de convocation à l'entretien préalable ne constitue pas l'énoncé des motifs exigé par la loi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE,

Sanction du licenciement irrégulier

Soc. 21 juin 2005, n°03-43080, Publié au bulletin

Vu les articles L. 122-14, L. 122-14-4, alinéa 1er, et L. 122-14-5 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte de la combinaison de ces textes que lorsque, en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, la règle relative à l'assistance du salarié par un conseiller n'a pas été respectée, la sanction prévue par l'article L. 122-14-4, alinéa 1er, du Code du travail, instituant une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de

saire est applicable aux salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou ayant été licenciés par un employeur qui occupe habituellement moins de onze salariés, qu'il s'agisse ou non d'un licenciement pour une cause réelle et sérieuse ; que lorsque le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, ces salariés ont droit, en outre, à la réparation du préjudice en résultant, selon les dispositions de l'article L. 122-14-5, alinéa 2, du même Code ;

Attendu que pour accorder à M. X..., licencié après avoir été au service de la société Gregori international pendant cinq mois et demi, une indemnité équivalente au montant de sa rémunération pendant cette période, l'arrêt attaqué, après avoir relevé que le licenciement était intervenu sans cause réelle et sérieuse et sans respect de la procédure faute d'assistance du salarié, retient que la sanction édictée par l'article L. 122-14-4 est applicable y compris dans le minimum qu'elle prévoit à hauteur des six derniers mois de

salaire, sauf à plafonner la somme allouée à l'ancienneté du salarié, qui a été inférieure à cette durée ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'indemnisation liée à l'inobservation de la procédure ne pouvait être supérieure à un mois de salaire, et qu'il lui appartenait d'indemniser en outre le préjudice subi pour licenciement sans cause réelle et sérieuse selon son étendue, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; PAR CES MOTIFS, CASSE ET ANNULE

B. Justification

Motif objectif

Soc. 29 nov. 1990, n°87-40184, Publié au bulletin Cassation.

Vu l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu qu'un licenciement pour une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des éléments objectifs ; que la perte de confiance alléguée par l'employeur ne constitue pas en soi un motif de licenciement ;

Attendu, selon l'arrêt infirmatif attaqué (Versailles, 30 octobre 1986), que Mme X... a été engagée, le 6 mars 1978, en qualité de secrétaire comptable par l'entreprise de construction mécanique Wagner, dans laquelle son mari était déjà employé comme cadre ; que celui-ci, après son licenciement intervenu le 9 décembre 1980 pour motif économique, a fait assigner la société Wagner, le 6 janvier 1982, pour obtenir le paiement des indemnités qui lui étaient dues ; que Mme X... a été licenciée, à son tour, par lettre du 22 janvier 1982, avec dispense d'exécution du préavis, pour le motif

suivant énoncé à la demande de la salariée :

" il y a incompatibilité entre vos fonctions de secrétaire exercées dans les secrets de la vie de la société Wagner et le fait d'être l'épouse d'un ancien salarié qui nous attaque devant les tribunaux " ; qu'elle a, alors, attiré la société devant la juridiction prud'homale, pour lui réclamer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande, l'arrêt retient qu'à partir du jour où pour obtenir le paiement de ses indemnités, M. X... a assigné la société Wagner en liquidation de biens, au risque d'entraîner la disparition de celle-ci, l'employeur était fondé à ne plus accorder sa confiance à l'épouse de son adversaire ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE,

Vie personnelle

Soc 16 décembre 1998, n°96-43540, Bull. civ. V, n°559

Vu l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu que, selon l'arrêt attaqué, M. Camps a été engagé le 12 octobre 1964 par la société Lyonnaise de banque en qualité d'employé d'écriture et a exercé en dernier lieu les fonctions de " chargé de la gestion des supports externes et de la sécurité au service Production " ; que, le 2 décembre 1987, étant dans une situation financière critique à la suite de

crédits contractés en grand nombre, il s'est engagé par écrit à l'égard de son employeur, ayant consolidé ses prêts, à conserver en permanence un solde créditeur et à ne plus souscrire d'emprunts divers sans son consentement formel ; que la société Lyonnaise de banque, ayant appris en novembre 1992 que M. Camps avait depuis lors souscrit neuf autres emprunts le rendant insolvable, l'a

licencié en invoquant notamment une perte de confiance résultant du non-respect de l'engagement souscrit ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que, pour débouter M. Camps de ses demandes, la cour d'appel a énoncé que ses manquements répétés à l'engagement souscrit à l'égard de la société Lyonnaise de banque, en tant

qu'employeur et non de simple banquier, constituaient un fait objectif de nature à engendrer une perte de confiance compte tenu des fonctions exercées par l'intéressé ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les motifs allégués étaient tirés de la vie personnelle du salarié et alors qu'elle n'avait relevé aucun trouble objectif caractérisé apporté à l'entreprise par le comportement de ce dernier, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Soc. 3 mai 2011, n° 09-67.464 (publié au Bulletin).

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 30 avril 2009), que M. X... a été engagé en avril 1994 en qualité "d'ouvrier nettoyeur" par la société Bandry, aux droits de laquelle se trouve la société Challancin (la société) ; que M. X... l'ayant informé, le 10 janvier 2006, du retrait de son permis de conduire à raison de la perte de la totalité de ses points, son employeur l'a licencié pour faute grave le 9 février 2006 au motif qu'il n'était plus en mesure de conduire le véhicule mis à sa disposition dans le cadre de son activité professionnelle ; Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de la condamner à diverses sommes au profit de M. X..., alors, selon le moyen : (...)

Mais attendu qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de

travail ; que le fait pour un salarié qui utilise un véhicule dans l'exercice de ses fonctions de commettre, dans le cadre de sa vie personnelle, une infraction entraînant la suspension ou le retrait de son permis de conduire ne saurait être regardé comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat de travail ;

Et attendu que la cour d'appel a relevé que le salarié s'était vu retirer son permis de conduire à la suite d'infractions au code de la route commises en dehors de l'exécution de son contrat de travail ; qu'il en résulte que son licenciement, dès lors qu'il a été prononcé pour motif disciplinaire, était dépourvu de cause réelle et sérieuse et que l'employeur était tenu de lui verser les salaires de la période de mise à pied et l'indemnité compensatrice de préavis ; que le moyen, inopérant en ses première et troisième branches, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

Appréciation du motif (faute) par le juge Soc. 19 janvier 2005, n°03-44440, inédit

Attendu que M. X..., engagé le 5 octobre 1998 par la société Labo services en qualité d'aide-chimiste par contrat à durée déterminée, a été licencié pour faute lourde le 10 juin 1999, motif pris de vols de marchandises destinées au recyclage ;

Attendu que pour des motifs pris d'une méconnaissance de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile, il est fait grief à l'arrêt d'avoir condamné la

société à payer à M. X... des rappels de salaires et une indemnité pour rupture anticipée abusive ;

Mais attendu que le détournement isolé d'objets sans valeur commerciale constaté par la cour d'appel ne constitue ni une faute lourde ni une faute grave et que c'est dans l'exercice des pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail que la cour d'appel a

estimé le licenciement sans cause réelle

et sérieuse ;

Preuve de la faute grave

Soc. 8 janvier 1998, n°95-41 462

Sur les deux moyens, réunis :

Attendu que M. Sembel, engagé le 1er avril 1980 en qualité de chef de scierie par la Société des nouveaux docks des bois guyanais et dont le contrat a été poursuivi avec la Société guyanaise de menuiserie industrielle, a été licencié pour faute grave le 16 janvier 1989 ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt attaqué (Fort-de-France, chambre détachée de Cayenne, 25 octobre 1993) de l'avoir condamnée à payer au salarié différentes sommes à titre d'indemnités de rupture et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen, d'une part, qu'en s'abstenant de rechercher, à travers les documents produits aux débats, à savoir le télex du 13 décembre 1988 confirmé par lettre du 15 décembre suivant, si la société avait un motif sérieux d'arrêter

immédiatement toute dépense de modernisation de la scierie, la cour d'appel a violé les articles L. 122-4 et L. 122-14-3 du Code du travail et alors, d'autre part, que le refus délibéré d'un salarié de se soumettre aux instructions de son employeur constitue un acte d'insubordination caractérisé susceptible d'entraîner la rupture immédiate du contrat de travail pour faute grave, ou tout au moins un motif réel et sérieux de licenciement ; qu'ainsi, la cour d'appel a violé les articles L. 122-6, L. 122-8, L. 122-9 et L. 122-14-3 du Code du travail, Mais attendu qu'il appartient à l'employeur qui invoque la faute grave d'en rapporter la preuve ; que la cour d'appel a relevé que les griefs allégués à l'encontre du salarié n'étaient pas établis ; que les moyens ne sont pas fondés ;
PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

Faute grave

Soc. 27 sept. 2007, n°06-43867 Publié au bulletin Rejet

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 14 septembre 2005), que M. X... a été engagé le 30 novembre 2002 par la commune de Torreilles en qualité d'ouvrier polyvalent des services techniques, en vertu d'un contrat emploi consolidé conclu pour une durée de 12 mois à compter du 1er décembre 2002 ; qu'après l'avoir mis à pied à titre conservatoire, son employeur a mis fin à son contrat de travail pour faute grave le 14 mars 2003, par lettre comportant les mentions suivantes : "La rupture de votre contrat de travail sera donc effective, compte tenu du préavis de 15 jours dont vous êtes bénéficiaire, le vendredi 4 avril 2003. Durant ce temps, je vous dispense de vous présenter sur votre lieu de travail. Votre préavis sera rémunéré ainsi que la période de mise à pied dont vous avez fait l'objet." ;
Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt d'avoir décidé que la rupture du contrat

de travail à durée déterminée était fondée sur une faute grave et de l'avoir en conséquence débouté de ses demandes de paiement de salaires, de congés payés afférents et de dommages-intérêts, alors, selon le moyen, (...);
Mais attendu que la faute grave, qui peut seule justifier une mise à pied conservatoire, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ;
Et attendu que la cour d'appel a constaté que le salarié avait dû quitter son emploi au service de la commune dès la constatation de la faute par la lettre lui notifiant sa mise à pied conservatoire ; qu'elle en a exactement déduit que l'employeur pouvait se prévaloir de la faute grave, peu important qu'il ait accordé au salarié le bénéfice d'indemnités auxquelles il n'aurait pu prétendre en raison de cette faute ;
Que le moyen n'est pas fondé ;
PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

C. Moyens de preuve

Soc. 20 nov. 1991, n°88-43.120,

Vu l'article 9 du nouveau Code de procédure civile ;

Attendu que, si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps du travail, tout enregistrement, quels qu'en soient les motifs, d'images ou de paroles à leur insu, constitue un mode de preuve illicite ;

Attendu que Mme Neocel, engagée comme vendeuse le 1er octobre 1970, a été licenciée le 4 février 1983 pour faute grave par son employeur, M. Spaeter, cordonnier ;

Attendu que pour retenir l'existence d'une faute grave, la cour d'appel s'est fondée sur un enregistrement effectué par l'employeur, au moyen d'une caméra, du comportement et des paroles

de la salariée, en considérant que celle-ci n'était pas spécialement visée par la mesure et que l'appareil était disposé de telle façon qu'il devait enregistrer uniquement les incidents susceptibles de se produire à la caisse dans le magasin, lieu accessible au public, et au cours du travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait du procès verbal du transport sur les lieux effectué par la cour d'appel que la caméra était dissimulée dans une caisse, de manière à surveiller le comportement des salariés sans qu'ils s'en doutent, la cour d'appel, qui a retenu à tort, comme moyen de preuve, l'enregistrement effectué à l'insu de la salariée, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE

III. Exercices

Le laboratoire BIORON (65 salariés) est un petit laboratoire pharmaceutique indépendant spécialisé dans la fabrication et la distribution de médicaments homéopathiques.

- Monsieur Louis PASTEUR a été engagé par contrat de travail le 8 février 2003 en tant que commercial. Malheureusement, son permis de conduire vient d'être suspendu pour conduite en état d'ivresse, infraction commise en dehors de son temps de travail avec son véhicule personnel. Son employeur entend le licencier pour faute grave. Le projet de lettre de licenciement énonce le motif suivant : « la suspension de votre permis de conduire ne vous permet plus d'exercer votre activité professionnelle, qui consiste en visites de clients de votre ressort géographique. Par ailleurs, ce fait porte gravement atteinte à l'image de l'entreprise que vous représentez auprès de vos clients ». La direction vous demande de l'éclaircir sur la procédure de licenciement à suivre, le motif du licenciement envisagé et les indemnités éventuellement dues.

- Monsieur Alexander FLEMMING est directeur des ventes au sein de BIORON depuis janvier 2002. La direction lui reproche un manque de motivation depuis quelques semaines et un défaut d'implication dans la nouvelle politique commerciale de l'entreprise. Pour ces raisons, la direction a décidé d'engager une procédure de licenciement qui s'est déroulée ainsi : convocation à entretien préalable remise en main propre le 5 janvier, entretien le 7 janvier, envoi de la lettre de notification du licenciement le 10 janvier. Mais le 17 janvier, la direction décide finalement de renvoyer immédiatement le salarié. En effet, elle soupçonne Monsieur Alexander FLEMMING de commettre des actes de concurrence : il aurait notamment copié l'ensemble du business plan de la société, détourné celui-ci en vue d'une utilisation personnelle et engagé des négociations, parallèlement à son emploi, pour le compte d'autres sociétés concurrentes. Il signe donc le jour même son reçu pour solde de tout compte fixant une somme de 200 euros au titre des congés payés non pris, aucune autre indemnité ne lui étant versée.

- **(RH)** Monsieur Emile ROUX a été embauché en contrat à durée indéterminée, comme comptable, le 12 décembre 2005. Depuis quelques mois, Monsieur ROUX est en désaccord avec son chef de service et accumule des retards quotidiens de 15 minutes. Par ailleurs, chargé de la gestion de la paie, il a commis un certain nombre de

négligences générant des retards dans l'acquittement des cotisations sociales ainsi que des régularisations dues à des erreurs sur les bulletins de salaires. La direction de la société souhaiterait licencier Monsieur ROUX. Le licenciement de Monsieur ROUX est-il possible ? Pour quel motif ? Quelle est la procédure à mettre en œuvre et quels sont les délais à respecter ? Que doit contenir la lettre de licenciement ? Un préavis doit-il être respecté ? M. ROUX a-t-il droit à une indemnité de licenciement ? Si oui, comment calcule-t-on son montant ?

- (RH) Mademoiselle THEVENET, salariée de l'entreprise depuis 2002, a fait l'objet d'une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle. La procédure s'est déroulée conformément aux règles légales. La lettre de licenciement lui a été adressée. Mais quelques jours plus tard, en cours de préavis, la direction décide finalement de renvoyer immédiatement la salariée, en raison de la commission de vols au préjudice de l'employeur : elle aurait dérobé des échantillons gratuits de crèmes et autres produits pharmaceutiques, destinés à la destruction car périmés. Elle signe donc le jour même son reçu pour solde de tout compte fixant une somme de 200 euros au titre des congés payés non pris, aucune autre indemnité ne lui étant versée. Que pensez-vous de la situation ?

La convention collective nationale dont relève l'entreprise BIORON prévoit que « les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté ont droit à une indemnité de licenciement égale à 1/20ème de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté ». L'accord d'entreprise stipule que « les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté ont droit à une indemnité de licenciement égale à 1/10^{ème} de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté ».