

# LE LICENCIEMENT



**Présenté par: AITOUYHYANE Hamza**

**ZAKI Ghita**

**Encadré par: Mr Larhzal**

# Introduction

Votre qualité d'employeur vous autorise à sanctionner un salarié fautif. Cette sanction peut prendre la forme d'un licenciement. Toutefois, en raison de la gravité des conséquences que cela engendre pour le salarié, le droit de licencier un salarié pour un motif disciplinaire est strictement encadré par la loi, et vous impose de respecter une procédure propre au droit disciplinaire.



# Plan



## I. Les différents types de licenciement :

- Le licenciement pour motif personnel
- Le licenciement pour motif économique

## II. Les procédures de licenciement à respecter :

- Le licenciement individuel
- Le licenciement collectif

## III. Les conséquences du licenciement pour le salarié et l'employeur :

- Indemnités de licenciement
- Indemnités de préavis
- Dommages et intérêts



# • Le licenciement pour motif personnel:

## ✓ Licenciement pour cause réelle et sérieuse

La cause est **réelle** si les faits reprochés au salarié sont exacts, vérifiés, précis et objectifs.

La cause **sérieuse** est celle qui rend impossible, sans dommages pour l'entreprise, la poursuite de la relation de travail.

Exemple:

- Refus d'une mutation justifiée par l'intérêt du service
- Insuffisance de résultats
- Refus par un salarié de suivre les instructions de l'employeur

## ✓ Licenciement pour faute grave

Il s'agit d'une appréciation au cas par cas et suivant les circonstances, les juges décident qu'il y a ou non faute grave.

Exemple:

- Actes d'indiscipline réitérés et délibérés
- Refus réitéré d'exécuter un travail relevant des obligations du salarié Refus délibéré d'obéissance
- Violence exercée en temps et sur le lieu de travail

I. Types de licenciement

II. Procédures

III. Conséquences



## ✓ Licenciement pour faute lourde

La faute lourde est celle qui entraîne les sanctions les plus dures pour le salarié, puisqu'il perd son droit au préavis, à ses indemnités de licenciement et à ses indemnités de congés payés.

Exemple:

- Le fait pour un salarié d'avoir cherché à tromper son employeur en déclarant comme accident du travail un accident survenu dans sa vie privée, ce qui faisait ressortir l'intention de nuire à l'entreprise.
- Vol de matériel ou détournement d'une partie de la recette au profit du salarié.

## ✓ Licenciement abusif

C'est le licenciement auquel procède un employeur sans raison légitime tenant à la personne du salarié concerné.



## • Le licenciement pour motif économique, technologique ou structurel

Ces licenciements sont possibles, sous réserve d'une autorisation du gouverneur, à condition de prouver l'existence de difficultés économiques empêchant le fonctionnement normal de l'entreprise.

Exemple:

- Difficultés économiques, proposition de réduction d'horaires, refus du salarié
- Restructuration dans l'entreprise pour la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise
- Mutations technologiques, informatisation, tentative de reclassement et inadaptation d'une salariée
- Suppression d'emplois, délocalisation, fermeture d'un établissement, exercice de l'activité sur d'autres sites

Il est important de souligner que ces exemples fournissent des indications d'ordre général, mais que dans la pratique, chaque situation présente ses spécificités et qu'un élément d'un dossier peut entraîner une solution différente d'un autre dossier ressemblant.

I. Types de licenciement

II. Procédures

III. Conséquences



# • Licenciement individuel

## ✓ Convocation du salarié à un entretien préalable

- Elle peut être délivrée au salarié en main propre contre décharge, ou bien adressée par courrier avec accusé de réception.
- La convocation doit indiquer la date de l'entretien, l'heure et le lieu, ainsi que l'objet de l'entretien (à savoir l'éventualité d'un licenciement). Le motif du licenciement envisagé n'a pas lieu d'être mentionné dans cette convocation.
- Elle doit également préciser que le salarié peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, par un conseiller de son choix inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département.
- En outre, s'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre. Dans les autres cas, le salarié doit être informé suffisamment à l'avance de l'entretien pour organiser sa défense.
- Le cas échéant, le salarié peut demander à l'employeur de reporter l'entretien préalable à une autre date. Il faut l'accord de l'employeur et une nouvelle convocation pour que l'entretien soit valablement reporté.
- Par ailleurs, en cas de faute grave ou de faute lourde, l'employeur peut signifier au salarié fautif une mise à pied conservatoire entre la convocation et l'entretien préalable, période pendant laquelle le salarié ne travaille pas dans l'entreprise.

I. Types de licenciement

II. Procédures

III. Conséquences

## ✓Entretien préalable

- L'entretien préalable doit permettre au salarié de connaître les motifs du licenciement envisagé et de s'expliquer à leur sujet.
- Pour ce faire, cet entretien doit avoir lieu dans une langue compréhensible par l'une et l'autre des parties. À défaut, il doit être fait appel à un interprète accepté par les deux parties.
- L'employeur ne peut pas prononcer le licenciement au cours de l'entretien préalable.
- Par ailleurs, les propos tenus par le salarié lors de l'entretien préalable pour réfuter les griefs avancés par l'employeur ne saurait constituer une cause de licenciement.
- S'il s'agit d'un licenciement économique, l'employeur doit remettre au salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté, une information écrite sur la possibilité d'adhérer à une convention de conversion. Le salarié dispose d'un délai de vingt et un jours pour accepter ou refuser cette convention.

## ✓Notification du 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.
- Au surplus, seuls les motifs énoncés dans la lettre de licenciement sont pris en compte par le juge.
- S'il s'agit d'un licenciement économique, l'employeur doit informer le directeur départemental du travail et de l'emploi du licenciement.





## • Licenciement collectif

1. Réunir et consulter le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sur le projet de licenciement.
2. Convoquer les salariés individuellement pour l'entretien préalable suivant les mêmes règles que pour un licenciement individuel.
3. Notifier les licenciements aux salariés par lettre recommandée, dans les mêmes conditions que pour un licenciement individuel.
4. Informer le directeur départemental du travail et de l'emploi du licenciement.

I. Types de licenciement

**II. Procédures**

III. Conséquences

## • Indemnités de licenciement

L'indemnité de licenciement est égale par année d'ancienneté ou fraction d'année de travail effectif à :

- 96 heures de salaire pour les 5 premières années de travail ;
- 144 heures de salaire pour la période d'ancienneté allant de la 6<sup>ème</sup> à la 10<sup>ème</sup> année ;
- 192 heures pour la 11<sup>ème</sup> à la 15<sup>ème</sup> année ;
- 240 heures pour la période dépassant 15 ans.

I. Types de  
licenciement

II. Procédures

III. Conséquences

# • Indemnités de préavis

Dans le cas d'une rupture du CDI sans préavis, la partie responsable doit verser à l'autre partie une indemnité de préavis égale à la rémunération prévue.

Le licenciement pour faute grave donne lieu au seul règlement de l'indemnité de congés payés.

En outre, l'employeur doit délivrer au salarié les documents de fin de contrat obligatoires.  
En cas de licenciement pour faute grave, le salarié perd le droit au préavis et à l'indemnité de licenciement.

Le licenciement pour faute lourde ne donne lieu à aucune indemnité, ni préavis.

Par contre, l'employeur doit toujours délivrer au salarié les documents de fin de contrat obligatoires.

I. Types de  
licenciement

II. Procédures

III. Conséquences

## • Dommmages et intérêts

En cas de rupture abusive du contrat de travail par l'une des parties, la partie lésée a le droit de demander des dommages – intérêts.

I. Types de licenciement

II. Procédures

III. Conséquences



**Merci pour votre  
attention**

