

Le licenciement pour motif personnel

Préambule

La décision de l'employeur de rompre le contrat à durée indéterminée en licenciant le salarié doit être fondée sur un motif légitime.

Elle ne peut être prononcée qu'à l'issue d'une procédure qui diffère selon la nature du licenciement et le nombre de salariés concernés : licenciement pour motif personnel et licenciement pour motif économique individuel ou collectif.

Dans la mesure où les licenciements économiques sont plutôt rares dans le milieu associatif, seul le licenciement pour motif personnel sera envisagé dans cette fiche.

Le motif du licenciement

Tout licenciement pour motif personnel doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse :

- réelle, c'est-à-dire qui repose sur des faits objectifs, vérifiables et précis et non sur une impression ou un jugement subjectif,
- sérieuse, c'est-à-dire suffisamment grave pour rendre inévitable le licenciement. Il convient d'apprécier les événements au cas par cas, selon leur ampleur, leurs conséquences sur la bonne marche de l'entreprise, les " états de service " du salarié.

Tout licenciement peut être contesté devant le conseil de prud'hommes. Le juge se détermine au vu des éléments fournis par les parties (l'employeur et le salarié) après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Si le juge estime qu'il n'existe pas de cause réelle et sérieuse, il peut :

- proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis,
- si l'une ou l'autre des parties refuse la réintégration, condamner l'employeur à verser au salarié une indemnité au moins égale à 6 mois de salaires. Toutefois, si le salarié a moins de deux ans d'ancienneté ou travaille dans une entreprise de moins de 11 salariés, le montant de l'indemnité est fixé selon le préjudice subi. Ces sommes viennent en plus des indemnités de licenciement et de préavis.

En outre, si le licenciement du salarié intervient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé. Cette disposition n'est toutefois pas applicable 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 11 salariés.

Qu'est-ce qu'un motif personnel ?

Le licenciement pour motif personnel n'est pas nécessairement fondé sur une faute. D'autres motifs (insuffisance professionnelle, absences répétées ou prolongées entraînant l'impossibilité de maintenir le contrat de travail...) peuvent être à l'origine d'un licenciement.

S'il résulte d'une faute, celle-ci peut, selon son importance (simple, grave ou lourde), dispenser l'employeur du versement de certaines indemnités. La faute grave est celle qui provoque des troubles sérieux ou des pertes pour l'entreprise et rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Dans ce cas, aucun préavis ni indemnité de licenciement ne sont dus.

Absences non autorisées, des indiscretions, certaines fautes professionnelles... peuvent, selon les circonstances, constituer une faute simple - mais suffisante pour justifier le licenciement - ou une faute grave.

La faute lourde a toutes les caractéristiques de la faute grave, renforcée par l'intention du salarié de nuire à l'employeur ou à l'entreprise (vol, détournement de fonds). Elle est privative également de l'indemnité de congés payés.

La procédure de licenciement pour motif personnel

La procédure de licenciement pour motif personnel comporte deux étapes :

- l'entretien préalable : la convocation à cet entretien préalable doit être effectuée par lettre recommandée ou par courrier remis en main propre. L'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la réception de la lettre. Il se tient normalement au lieu où s'exécute le travail ou au siège social de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit énoncer les motivations du licenciement. Le salarié tentera lui de s'expliquer. Il pourra pour cela, s'il le désire, être assisté par un conseiller de son choix appartenant aux institutions représentatives du personnel.

- la notification du licenciement marque la rupture du contrat et fixe les limites du litige prud'homal susceptible d'en découler. Le licenciement doit être notifié par lettre recommandée. La lettre ne peut être expédiée moins de deux jours après la date de l'entretien préalable.

Le préavis

Le préavis est la période pendant laquelle le contrat de travail continue de produire ses effets bien que l'une des parties ait notifié à l'autre sa décision de le rompre. Il est dû quel que soit l'auteur de la rupture et les parties ne peuvent y renoncer par avance.

La CCNS fixe la durée du préavis en distinguant 3 cas :

- Pour le salarié dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans, le préavis est de 1 mois ;
- Pour le salarié dont l'ancienneté est supérieure à 2 ans, le préavis est de 2 mois ;
- Pour le salarié cadre, le préavis est de 3 mois.

En cas de faute grave ou lourde, le salarié perd le bénéfice du préavis.

L'indemnité de licenciement

Le licenciement, quel qu'en soit le motif, de tout salarié, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise donne lieu au versement d'une indemnité, sauf faute grave ou lourde.

La CCNS fixe cette indemnité à :

1/5 de mois de salaire par année, pour les cinq premières années d'ancienneté dans l'entreprise ;
1/4 de mois de salaire par année de la 6^{ème} à la 10^{ème} année de présence dans l'entreprise ;
1/3 de mois de salaire par année pour les années de présence dans l'entreprise au-delà de 10 ans.

Pour le calcul du nombre d'années de présence, les périodes assimilées à du temps de travail effectif, telles que définies à l'article 7.1.2 de la CCNS, sont à prendre en compte.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est, selon le cas le plus favorable, soit la moyenne des 12 derniers mois, soit la moyenne des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification perçue pendant cette période est prise en compte au prorata temporis.

Lorsqu'un salarié a été occupé successivement à temps partiel et à temps plein, l'indemnité se calcule successivement au prorata temporis des périodes travaillées à temps partiel et à temps plein.

L'indemnité compensatrice de congés payés

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant la prise des congés payés acquis, doit recevoir une indemnité compensatrice de congés payés.

L'indemnité compensatrice de congés payés correspond à la fraction de congés payés acquis et non pris.

L'autorisation d'absence pour recherche d'emploi dans le cadre d'un licenciement

Pendant le préavis, pour la recherche d'un nouvel emploi, les salariés à temps complet auront droit à 2 heures d'absence rémunérées par jour ouvrable.

Les salariés à temps partiel bénéficieront de la même possibilité au prorata de leur temps de travail.

Dans les deux cas, ils pourront prendre leurs heures en une seule fois avec l'accord de l'employeur.