

LICENCIEMENT INDIVIDUEL POUR MOTIF PERSONNEL (1)

Nb. une faute doit être sanctionnée dans les deux mois de sa connaissance

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Convocation à l'entretien préalable par LR/AR ou remise en main propre contre décharge. Elle envisage le licenciement et précise la faculté de se faire assister par une autre personne de l'entreprise.

5 JOURS OUVRABLES

Entretien préalable

2 JOURS OUVRABLES

Lettre de licenciement

En LR/ AR, avec mention des motifs précis (faute, inaptitude...), de préavis, des heures de recherche d'emploi, de la portabilité de la pévoyance et les droits au DIF (sauf faute grave ou lourde). Elle doit être envoyée entre deux jours ouvrables et le mois suivant l'entretien (disciplinaire).

Préavis

Sauf faute grave ou lourde, inaptitude d'origine non professionnelle. Exécuté ou pas.

Remise des documents solde de tout compte, certificat de travail, attestation Pôle Emploi, certificat de congés payés.

Annotation au registre du personnel.

PAS DE REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Convocation à l'entretien préalable par LR/AR ou remise en main propre contre décharge. Elle envisage le licenciement et précise la faculté de se faire assister par :
- une autre personne de l'entreprise,
- ou un conseiller extérieur figurant sur une liste arrêtée par le préfet.

5 JOURS OUVRABLES

Entretien préalable

2 JOURS OUVRABLES

Lettre de licenciement

En LR/ AR, avec mention des motifs précis (faute, inaptitude...), de préavis, des heures de recherche d'emploi, de la portabilité de la pévoyance et les droits au DIF (sauf faute grave ou lourde). Elle doit être envoyée entre deux jours ouvrables et le mois suivant l'entretien (disciplinaire).

Préavis

Sauf faute grave ou lourde, inaptitude d'origine non professionnelle. Exécuté ou pas.

Remise des documents solde de tout compte, certificat de travail, attestation Pôle Emploi, certificat de congés payés.

Annotation au registre du personnel.

(1) Si salarié protégé, autorisation préalable et consultation CE

LICENCIEMENT INDIVIDUEL POUR MOTIF ECONOMIQUE

(1) (2)

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Définition des critères dans l'ordre de licenciement, dont les représentants du personnel sont informés.

Convocation à l'entretien préalable par lettre recommandée/AR ou remise en main propre contre décharge. Elle envisage le licenciement et précise la faculté de se faire assister par une autre personne de l'entreprise.

5 JOURS OUVRABLES

Entretien préalable avec proposition de la CSP.

7 JOURS OUVRABLES pour un non cadre,
15 JOURS OUVRABLES un cadre.

Lettre de licenciement

En LR/ AR, avec mention des motifs précis (difficultés économiques, mutations technologiques, réorganisation), des conséquences sur l'emploi et directement sur le poste du salarié, du préavis, des heures de recherche d'emploi, de la proposition de CSP, des droits au DIF (doublés), du délai de contestation de 12 mois, de la priorité de réembauchage, et de la portabilité de la pévoyance.

Information de la Direccte dans les huit jours, par écrit.

Préavis
Exécuté ou pas

Remise des documents
idem que ci-contre.

PAS DE REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Si reclassement impossible ou refusé

Définition des critères dans l'ordre de licenciement

Convocation à l'entretien préalable par lettre recommandée/AR ou remise en main propre contre décharge. Elle envisage le licenciement et précise la faculté de se faire assister par une autre personne de l'entreprise ou par un conseiller extérieur (figurant sur une liste arrêtée par le Préfet)

5 JOURS OUVRABLES

Entretien préalable avec proposition de la CSP.

7 JOURS OUVRABLES pour un non cadre,
15 JOURS OUVRABLES un cadre.

Lettre de licenciement

En LR/ AR, avec mention des motifs précis (difficultés économiques, mutations technologiques, réorganisation), des conséquences sur l'emploi et directement sur le poste du salarié, du préavis, des heures de recherche d'emploi, de la proposition de CSP, des droits au DIF (doublés), du délai de contestation de 12 mois, de la priorité de réembauchage, et de la portabilité de la pévoyance.

Information de la Direccte dans les huit jours, par écrit.

Préavis
Exécuté ou pas

Remise des documents
idem que ci-contre.

(2) Attention! L'entreprise doit justifier d'un PV de carence si elle est tenue à l'élection de délégués du personnel.