

L comme ... Licenciement

Par temps de crise, les licenciements pour raison économique sont un mode de rupture du contrat de travail très utilisé. Mais il existe en réalité plusieurs autres formes de licenciement qui sont l'expression du pouvoir de sanction du chef d'entreprise.

Il faut donc distinguer les licenciements pour raison économiques qui concernent des postes des autres licenciements qui ont pour origine le comportement de la personne au sein de l'entreprise.

Le licenciement pour l'entreprise qu'est ce que c'est ?

On ne devrait pas parler de licenciement mais bien de licenciements car selon leur nature, les causes, les modalités de mise en œuvre et les conséquences sont très différentes pour l'entreprise.

Cas pratique

Concrètement il existe deux grandes familles de licenciements : les licenciements pour raison économiques et les autres.

Les licenciements pour raison économique ne peuvent intervenir que sous condition : la principale d'entre elles étant que la santé de l'entreprise est dégradée au point qu'il est nécessaire de supprimer certains postes. Il s'agit en effet bien de supprimer des postes et non pas de faire partir des personnes. Soyons clairs, au final ce sont bien des personnes qui quitteront l'entreprise mais cela ne doit être vu que comme une conséquence de la suppression des postes.

C'est d'ailleurs la raison pour laquelle on commence par justifier le fait que tel poste doit être supprimé et qu'ensuite on décide qui va être concerné. D'ailleurs, la liste des personnes qui devront partir ne devra être établie que sur la base de critères objectifs (ancienneté, difficulté à retrouver un emploi, etc.).

ABECEDAIRE PRATIQUE DE L'ENTREPRENEUR

Enfin, il ne faut pas oublier qu'avant de procéder à ces licenciements, le chef d'entreprise devra apporter la preuve qu'il a tout fait pour tenter de trouver un autre poste aux salariés faisant l'objet de ce licenciement.

Les autres licenciements sont le résultat de l'application du pouvoir de sanction du chef d'entreprise et sont donc des licenciements personnels au sens où la personne concernée est désignée nominativement.

Son licenciement est donc la conséquence directe de son comportement dans l'entreprise : que ce soit pour faute grave, pour faute lourde, pour insuffisance ou pour incompétence, toutes ces causes de licenciement sont des causes dites réelles et sérieuses.

Ainsi, avant de procéder au licenciement de la personne concernée, le chef d'entreprise devra apporter la preuve des faits qui lui sont reprochés faute de quoi le licenciement pourra être considéré comme abusif.

Enfin, il ne faut jamais oublier que dans la quasi-totalité des cas, un comportement qui conduit à une sanction du type licenciement pour raison personnelle n'est jamais soudain mais est le résultat d'une lente dégradation. Il est donc du devoir du chef d'entreprise d'utiliser tout l'arsenal de sanctions dont il dispose pour tenter au préalable de faire rentrer le salarié dans le rang.

Ce point est très important car on voit très souvent aux prud'hommes des salariés licenciés pour faute grave alors que jusqu'au moment du licenciement rien ne leur a officiellement été reproché ...

Alors, comment gérer les licenciements ?

Un licenciement se prépare. Qu'il s'agisse de raisons économiques ou de comportements, les conditions qui conduisent à la mise en place de licenciements ne sont jamais soudaines.

Le chef d'entreprise, en bon gestionnaire de son entreprise doit donc anticiper au maximum les procédures et surtout bien documenter les actions qu'il entreprend. Par document j'entends le fait qu'il doive tout écrire et tout justifier. Ainsi, si un salarié se comporte mal, il doit agir au plus vite et le convoquer par écrit pour essayer de comprendre ce qui se passe et surtout le rappeler à l'ordre. Cela ne signifie pas forcément le sanctionner par un avertissement mais bien lui signifier que son comportement doit être modifié.

Pour les raisons économiques, elles doivent s'anticiper au maximum et tout doit être fait pour éviter d'en arriver à des licenciements. Il existe un tas de dispositions comme l'envoi en formation, la prise de congés, le chômage partiel, etc.. Dans tous les cas, le chef d'entreprise devra apporter la preuve qu'il a tout tenté avant d'en arriver à des licenciements pour raison économique.