

Procédure de licenciement pour motif personnel : le licenciement disciplinaire

1

Faute(s) du salarié

Pas de mise à pied conservatoire

*Le salarié continue
normalement
l'exécution de son
contrat de travail*

Mise à pied conservatoire

*lorsque la faute rend impossible le
maintien du salarié dans l'entreprise

Le salarié a interdiction de
retourner dans l'entreprise*

2

Convocation à un entretien préalable

- 🕒 2 mois maximum à compter du jour où l'employeur a eu connaissance de la faute
- 📧 Envoi par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou remise en main propre contre décharge

3

🕒 **5 jours** ouvrables (du lundi au samedi) au moins après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre

3

Entretien préalable au licenciement

- 🕒 L'absence du salarié à l'entretien préalable n'empêche pas la poursuite de la procédure

4

🕒 **2 jours** ouvrables au moins après l'entretien préalable

4

Notification du licenciement

- 📧 Envoi en LRAR de la lettre de licenciement



Rappel

- ✓ Le salarié et l'employeur peuvent être **accompagnés au cours de l'entretien** par une personne appartenant à l'entreprise



à défaut de représentants du personnel dans l'entreprise le salarié peut recourir à un conseiller du salarié



Rappel

- ✓ A l'issue de l'entretien préalable la **procédure de licenciement peut être abandonnée** par l'employeur

Licenciement pour cause réelle et sérieuse (ou faute simple)

5

Début du préavis

à la première présentation de la lettre de licenciement

Exécution du préavis, sauf en cas de dispense du préavis par l'employeur, cas de force majeure ou impossibilité d'exécution

Le salarié a le droit à l'indemnité de licenciement

Licenciement pour faute grave ou lourde

5

Fin du contrat de travail

Le salarié n'a droit ni au préavis ni à l'indemnité de licenciement (sous réserve de la convention collective applicable)

Remise au salarié des documents de fin de contrat

S'il y a eu mise à pied, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer la période de mise à pied

6

Fin du préavis et du contrat de travail

Remise au salarié des documents de fin de contrat

S'il y a eu mise à pied, l'employeur est tenu de rémunérer la période de mise à pied

Éléments dus au salarié à la rupture du contrat

- ✓ **Versement de l'indemnité de licenciement** sauf en cas de faute grave ou lourde
- ✓ **Versement des sommes dues en fin de contrat** (solde de tout compte)
- ✓ **Certificat de travail**
- ✓ **Attestation France Travail**
- ✓ **Reçu pour solde de tout compte**