

---

## *Fiche pratique : Rupture du CDI*

---

### Etapes d'un licenciement pour faute

La procédure de licenciement pour faute, qu'elle soit simple et constitutive d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, grave ou lourde, se déroule en deux étapes : l'entretien préalable puis la notification de la rupture du contrat de travail.

- Organiser un entretien préalable

- Convoquer le salarié

Pour pouvoir licencier le salarié pour faute, l'employeur doit obligatoirement le convoquer à un entretien préalable avant toute décision. Cette convocation doit être effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette formalité a une finalité probatoire permettant à l'employeur d'attester qu'il l'a bien remplie (d'autres moyens peuvent toutefois être admis).

La lettre de convocation doit être envoyée dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 2 mois à compter du jour de la connaissance des faits par l'employeur. La lettre de convocation doit indiquer son objet (à savoir qu'une mesure de licenciement est envisagée), la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister. Elle n'a pas à mentionner le motif du licenciement envisagé.

Attention :

- L'omission de l'une de ces mentions rend la procédure irrégulière même si cela n'a pas empêché la tenue de l'entretien ;
- Si l'employeur manifeste, avant cet entretien, sa volonté irrévocable de rompre le contrat de travail du salarié, il s'agit alors d'un licenciement verbal dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
- L'absence du salarié à l'entretien est sans incidence ; elle n'empêche pas l'employeur de poursuivre la procédure.

L'entretien doit ensuite être organisé au moins 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation, afin de permettre au salarié de s'y préparer et de rechercher une assistance. Le jour de la remise de la convocation ne compte pas, et si le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prolongé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Exemple : Si le salarié reçoit sa convocation un lundi, l'entretien peut avoir lieu à partir du mardi la semaine suivante.

Attention :

Le délai de 5 jours commence à courir à compter du lendemain de la présentation de la lettre de convocation au domicile du salarié, peu important la date à laquelle ce dernier la récupère s'il est absent (Cass. soc. 6-9-2023 n° 22-11.661).

Le non-respect de ce délai constitue une irrégularité de procédure, même si l'intéressé a finalement pu se faire assister lors de l'entretien.

- **Tenue de l'entretien**

L'entretien permet à l'employeur d'informer le salarié des motifs du licenciement envisagé et au salarié de s'expliquer. Il doit être organisé en principe sur le lieu d'exercice du travail ou au siège social de l'entreprise, pendant ou hors temps du travail. L'employeur peut se faire représenter, sans pouvoir toutefois faire appel à une personne étrangère à l'entreprise. De son côté, le salarié peut se faire assister par un salarié de l'entreprise investi d'un mandat syndical ou représentatif ou par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. À défaut de représentant du personnel dans l'entreprise, le salarié peut solliciter une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou un conseiller du salarié choisi sur une liste départementale.

Si le salarié convoqué est le seul représentant du personnel de l'entreprise, la situation est assimilée à celle d'une entreprise dépourvue de représentant du personnel ([CE 13-10-2023 n° 467113](#)).

▪ **Notifier le licenciement**

- **Envoi de la lettre de licenciement**

À la suite de l'entretien, si l'employeur confirme son intention de procéder au licenciement du salarié, il doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. Celle-ci doit être expédiée au moins 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable auquel le salarié avait été convoqué (qu'il y ait été présent ou non). Cette obligation n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de notification mais d'autres procédés sont possibles (exemple : remise en mains propres contre décharge). La lettre ne peut pas être envoyée plus d'un mois après l'entretien, faute de quoi le licenciement sera considéré sans cause réelle et sérieuse en cas de litige.

La rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est-à-dire au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec avis de réception.

### Attention :

Le licenciement annoncé au salarié lors d'une conversation téléphonique, avant l'envoi de sa lettre de licenciement, est verbal et donc sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 3-4-2024 n° 23-10.931).

#### - Contenu de la lettre

La lettre doit comporter l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur et être signée. Par ailleurs, dans les 15 jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de rupture. L'employeur dispose alors du même délai après la réception de la demande du salarié pour lui apporter, s'il le souhaite, des précisions en respectant les mêmes conditions de forme.

- ✚ L'employeur n'a pas l'obligation d'informer le salarié de son droit de demander que les motifs de la lettre de licenciement soient précisés ([Cass. soc. 29-6-2022 n° 20-22.220 FS-B](#)) et un motif précis de licenciement l'autorise à ne pas répondre à une demande de précisions (CA Amiens 22-2-2023 n° 22/01187). En l'absence d'une telle demande du salarié, une insuffisance de motivation ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à une indemnité ne pouvant pas excéder un mois de salaire. En revanche, le licenciement est abusif si son motif et les précisions données par l'employeur sont insuffisants (CA Paris 5-4-2023 n° 20/02287).
- ✚ La notification du licenciement correspond à la date de réception de la lettre de licenciement. De sa propre initiative, l'employeur peut également préciser ces motifs dans les 15 jours de la notification du licenciement.

### Gravité de la faute

L'employeur peut sanctionner par un licenciement un acte du salarié qu'il considère comme fautif, ce qui suppose un comportement volontaire commis lors de l'exécution du contrat de travail.

Il peut s'agir d'une faute simple constitutive d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Une faute grave peut également être retenue lorsqu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Elle entraîne de ce fait la perte du droit aux indemnités de préavis et de licenciement.

La faute lourde est celle commise par un salarié avec l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. De la même façon, elle est sanctionnée par un licenciement immédiat qui prive le salarié du droit aux indemnités de préavis et de licenciement. L'employeur a, en outre, la possibilité de réclamer des dommages et intérêts au salarié au titre du préjudice subi.

**L'indemnité compensatrice de congés payés reste due dans tous les cas.**