

Lettre hebdomadaire de la CGT Sur l'accord collectif

francetélévisions **1 2 3 4 5 0**

18^{ème} focus

Les règles du licenciement

Plusieurs cas de figure peuvent amener le salarié à quitter l'entreprise : la mise en retraite, la démission, la rupture conventionnelle et le licenciement. Il y a deux types de licenciement : celui

de type économique, encadré par les dispositifs « plans de sauvegarde de l'emploi », et le licenciement pour motif personnel, encadré principalement par le droit disciplinaire.

Que dit l'accord collectif ? (→ pages 54-57)

➔ Licenciement pour motif économique

Un licenciement économique peut intervenir dans le cadre de difficultés économiques ou de mutations technologiques vécues par l'entreprise qui décide de supprimer des emplois, ou après le refus d'un salarié de voir modifier un élément essentiel de son contrat de travail.

Des critères d'ordre de départs, encadrés par la loi et non décidés arbitrairement, sont mis en œuvre : charge de famille, ancienneté société, personnes

en situation de handicap, âge...

Les salariés sortants ont droit à un préavis et une indemnité de licenciement, et bénéficient d'une priorité de réembauche.

➔ Licenciement pour autres motifs

Sauf en cas de faute grave ou lourde, les salariés licenciés pour un motif autre qu'économique ont droit eux aussi à un préavis et une indemnité de licenciement.

Les règles du licenciement

... Qu'est-ce qu'un motif personnel de licenciement ?

Contrairement au motif économique, il n'existe pas de définition légale du motif personnel de licenciement. Simplement, comme son nom l'indique, il s'agit d'un motif tenant à la personne du salarié lui-même. Seule exigence de la loi : le licenciement pour motif personnel doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse, le fameux [article L1232-1](#) rappelé dans l'accord collectif.

➔ Nécessité d'une cause réelle et sérieuse

Par « **cause réelle** », il faut entendre que ce motif doit être :

- ➔ établi, c'est-à-dire correspondre à une réalité concrète susceptible d'être vérifiée ;
- ➔ objectif, c'est-à-dire indépendant de l'opinion subjective de l'employeur ;
- ➔ exact, c'est à dire constitutif de la véritable cause du licenciement ;

Par « **cause sérieuse** », il faut entendre une cause présentant un degré suffisant de gravité.

Cette cause doit troubler la relation de travail et rendre impossible la continuation de l'exécution du contrat.

En cas de contentieux, la preuve du caractère réel et sérieux du motif doit être recherchée par le juge au vu des éléments fournis par l'employeur et le salarié, et, au besoin, après toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il recherche la véritable cause de licenciement **sans s'en tenir au motif figurant dans la lettre de rupture** ou à l'éventuelle qualification donnée par le contrat de travail, le règlement intérieur ou les accords collectifs.

Si un doute subsiste, il profite au salarié, ce qui signifie que le licenciement sera alors considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.

➔ Motif personnel « Faute disciplinaire ou professionnelle »

Le motif personnel de licenciement peut être une faute disciplinaire (par exemple, la violation d'une prescription du règlement intérieur), ou encore une faute professionnelle, à savoir l'inexécution ou la mauvaise exécution du contrat de travail.

Tout licenciement devant être fondé sur une cause réelle et sérieuse, une faute légère (retards sans conséquence, négligences isolées) ne peut donc pas constituer un mo-

tif valable de licenciement. Seule une faute au minimum « sérieuse », qualifiée de « simple », peut, a priori justifier un licenciement.

Le code du travail ne définit pas la faute grave, c'est au juge qu'il appartient d'apprécier, en cas de contentieux, si la faute reprochée au salarié est effectivement sérieuse, ou bien « seulement » légère. Selon les magistrats, la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail. Elle est d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

La direction de FTV est obligée de suivre les règles du droit disciplinaire et ses contraintes, avec notamment la possibilité pour tout salarié de saisir la commission de discipline afin d'exposer au grand jour les faits devant les représentants du personnel.

S'agissant du pouvoir disciplinaire de l'employeur, le lecteur se reportera à [la lettre hebdo N°14 du 28 mai](#).

Bon à savoir

Est ainsi justifié pour faute sérieuse le licenciement d'un salarié qui avait écrit, sur son compte Facebook « ouvert au public », des propos calomnieux à l'égard de son employeur et à celui de cadres de l'entreprise, de sorte qu'il s'était rendu coupable d'un abus de la liberté d'expression (➔ [lettre hebdo N°15 du 4 juin sur le droit d'expression des salariés](#)).

➔ Motif personnel « Incompétence ou insuffisance professionnelle »

Un certain nombre d'autres faits non fautifs, mais tenant à la personne du salarié, peuvent aussi justifier un licenciement dans la mesure où ces faits sont préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise et sont fondés sur des éléments objectifs, comme, par exemple, l'incompétence ou l'insuffisance professionnelle voire, dans certaines hypothèses, des faits de la vie personnelle quand ces faits rejaillissent sur l'image ou la vie de l'entreprise.

Lorsqu'elle repose sur des faits précis et vérifiables, l'incompétence ou l'insuffisance professionnelle (c'est-à-dire la difficulté pour le salarié d'exercer correctement sa prestation de travail, quelle que soit sa bonne volonté) est une cause réelle et sérieuse (non fautive) de licenciement.

Les règles du licenciement

... Qu'est-ce qu'un motif personnel de licenciement ?

Toutefois, l'employeur ne peut pas invoquer l'insuffisance professionnelle :

- ⇒ s'il a recruté un salarié à la qualification manifestement insuffisante ou s'il lui confie des tâches ne relevant pas de sa qualification et étrangères à l'activité pour laquelle l'embauche a été faite ;
- ⇒ si la charge de travail confiée au salarié est excessive ;
- ⇒ si le salarié n'a pas en sa possession le matériel nécessaire pour travailler ;
- ⇒ s'il n'a pas assuré l'adaptation du salarié à son poste de travail, notamment du fait de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- ⇒ lorsqu'un salarié est contractuellement tenu d'atteindre certains objectifs, la seule insuffisance de résultats ne peut pas, en soi, constituer une cause de licenciement.

⇒ Motif personnel « Refus d'une modification du contrat de travail »

L'employeur peut imposer un changement des conditions de travail au salarié. Par conséquent, sauf cas particulier des représentants du personnel, le salarié est tenu d'accepter ces changements et l'employeur sera en droit, à défaut, de le licencier pour faute simple, voire

grave, uniquement si les circonstances le justifient. L'employeur doit néanmoins respecter l'exigence de bonne foi dans la mise en œuvre d'un changement des conditions de travail. A défaut, le licenciement peut être privé de cause réelle et sérieuse.

⇒ Les autres motifs personnels de licenciement

Sous réserve des restrictions de l'accord collectif, l'employeur est seul juge des mesures les plus appropriées à la bonne marche de l'entreprise. En vertu de ce pouvoir, il pourra licencier, en principe, s'il juge qu'une telle mesure est commandée par l'intérêt de l'entreprise et même si l'intéressé n'a commis aucune faute. Le juge ne censurera sa décision que si elle relève d'un détournement de pouvoir.

Ainsi, la maladie ne constitue pas en soi une cause de licenciement, mais si la maladie se prolonge et que le fonctionnement de l'entreprise en est perturbé au point qu'il est nécessaire de remplacer définitivement le salarié, l'employeur pourra procéder à son licenciement. Cette disposition extrêmement choquante a été très rarement utilisée dans notre entreprise et nous entendons bien en empêcher l'application.

En cas de licenciement, quel préavis et quelles indemnités ?

(⇒ voir article 8.4.3 et suivants de l'accord collectif)

En dehors du cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié a droit à un préavis d'une durée de :

- ⇒ 3 mois pour les journalistes et les cadres ;
- ⇒ 2 mois pour les non cadres.

Pendant la durée du préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi. Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire. L'employeur peut décider de dispenser le salarié de l'exécution totale ou partielle de son préavis. Dans ce cas, l'employeur doit

verser le salaire correspondant à la fraction du préavis restant à courir.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire annuel de référence divisé par 12. Le salaire annuel de référence comprend les éléments suivants : salaire de base (non indexé), prime d'ancienneté, les compléments de salaire à caractère permanent (non indexés dont le supplément familial et la part variable sur objectifs de l'année n-1), hors primes exceptionnelles et éléments variables liés à l'activité le cas échéant.

Les règles du licenciement

...quel préavis et quelles indemnités ?

➔ Pour les PTA

En dehors du cas du licenciement pour faute grave ou lourde, tout personnel technique et administratif licencié percevra une indemnité égale à :

- ➔ un mois de salaire de référence pour la tranche comprise entre un et douze ans de présence par année d'ancienneté,
- ➔ trois-quarts de mois de salaire de référence pour la tranche comprise entre douze et vingt ans de présence par année d'ancienneté,
- ➔ un demi-mois de salaire de référence pour la tranche comprise entre vingt et trente ans de présence par année d'ancienneté,
- ➔ un quart de salaire de référence pour la tranche au-delà de trente ans de présence par année d'ancienneté,

Le montant de l'indemnité de licenciement versée au personnel technique et administratif ne peut excéder 24 mois de salaire.

➔ Pour les journalistes

En dehors du cas du licenciement pour faute grave ou lourde, tout journaliste licencié percevra une indemnité calculée conformément aux dispositions de **l'article L.7112-3 du code du travail** soit un mois de salaire de référence par année d'ancienneté dans la limite de quinze mois.

Les journalistes licenciés de plus de 15 ans d'ancienneté peuvent saisir la **commission arbitrale** (➔ voir le site du Snj-CGT) pour demander un calcul plus avantageux de leurs indemnités de licenciement.

En dehors du cas du licenciement disciplinaire, tout journaliste licencié percevra, outre l'indemnité calculée conformément à **l'article L.7112-3 du code du travail**, une indemnité complémentaire ainsi calculée :

- ➔ pour plus de cinq ans d'ancienneté : quatre douzièmes du salaire annuel de référence ;
- ➔ pour plus de dix ans d'ancienneté : cinq douzièmes et demi du salaire annuel de référence ;
- ➔ pour plus de quinze ans d'ancienneté : sept douzièmes du salaire annuel de référence.

avec vous,
la CGT
construit vos droits

La semaine prochaine, focus sur :
**L'entretien annuel
professionnel**

Lettres hebdomadaires



francetélévisions
R200 - 7, espl. Henri de France
75015 Paris - 01.56.22.88.32