

**La procédure :**

- L'entretien préalable :

le salarié doit être convoqué par une lettre recommandée ou remise en mains propres (délai de 5 jours ouvrables entre la convocation et l'entretien). Il peut se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise ou en l'absence de représentant du personnel par un conseiller extérieur inscrit sur une liste établie par le Préfet. Lors de l'entretien, l'employeur expose les motifs du licenciement envisagé et le salarié peut se défendre.

- La lettre de licenciement : après l'entretien, si l'employeur prend la décision de licencier le salarié, il doit attendre au moins 2 jours ouvrables pour lui envoyer la lettre de licenciement en recommandé A.R. La lettre de licenciement doit indiquer précisément les motifs du licenciement et les faits reprochés au salarié. En effet, en cas de litige, le juge retiendra uniquement les faits avancés dans la lettre de licenciement.

Attention ! Certaines conventions collectives imposent une procédure spécifique supplémentaire (conseil de discipline...).

**Préavis et indemnité :**

Sauf faute grave ou lourde (voir ci-dessous), le salarié a droit à un préavis et à des indemnités de licenciement variables en fonction de son statut ou de son ancienneté.

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, l'indemnité légale de licenciement n'est due qu'aux salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté.

Il faut noter que l'employeur a aussi la possibilité de dispenser le salarié d'effectuer tout ou partie de son préavis.