

# Licencier avec classe !

C'est la crise, les affaires ne sont pas au plus beau fixe et vous devez vous séparer d'un de vos collaborateurs. Les secrets pour limiter la casse et permettre à votre futur ex-salarié de ne pas trop mal vivre la chose.

**P**etit, vous jouiez dans votre chambre au grand patron qui vire ses salariés sans état d'âme. Facile de licencier son nounours ou sa Barbie ! Un peu moins facile quand il s'agit de vraies personnes auxquelles vous vous êtes attaché et dont vous connaissez la situation familiale... Avec une bonne dose de courage et en suivant ces quelques conseils, vous devriez réussir à effectuer vos licenciements dans les meilleures conditions.

## Maîtriser ses émotions

Il n'y a pas que la personne licenciée qui vit un flot d'émotions dans ce genre de cas. Remords, colère, tristesse,.... le dirigeant peut, lui aussi, être en proie à des sentiments parfois pas faciles à gérer. Avant de convoquer le salarié, le chef d'entreprise peut prendre le temps d'évacuer seul ses émotions et de faire le point : existe-t-il d'autres solutions que le licenciement ? Si ce n'est pas le cas, alors il faut passer à l'action, sans culpabilité et sans tomber dans l'affect. Pour cela, le dirigeant doit relativiser les choses, dédramatiser. Si le licenciement fait suite à un manque de compétences ou à une faute du salarié, le dirigeant doit faire attention à bien adopter un ton neutre, sans laisser place à sa colère. Le licenciement n'est pas le terrain d'un règlement de compte.

## Expliquer le pourquoi du comment

La pire des choses serait de laisser repartir votre salarié de votre bureau sans qu'il ait compris pourquoi il doit faire face à ce licenciement. Que ce soit pour rai-



**Toutes les procédures réglementaires que doit suivre le chef d'entreprise lors de ses différents types de licenciements** sur : [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr)

son économique ou pour motif personnel, les raisons de cette séparation doivent être expliquées très clairement, en toute transparence, en étant basé sur des faits concrets, et rapportés dans des termes simples. Si le salarié comprend pourquoi son manager en est arrivé à cette décision, il l'acceptera plus facilement et pourra vite envisager la suite de sa carrière.

## Ne pas remettre en cause les qualités du salarié

Vous pouvez pointer des éléments factuels prouvant l'incompatibilité du salarié avec son poste, mais ne vous adressez jamais à lui en dénigrant ses capacités. En clair, préférez un « Il semble que tu ne

maîtrises pas suffisamment le logiciel Word » à un « T'es un gros nul qui sait même pas taper du texte ! ». Ce n'est pas parce que votre salarié ne correspond pas à votre poste qu'il ne serait pas excellent à d'autres fonctions, dans d'autres entreprises. En évitant à tout prix de rabaisser ses capacités, vous lui permettrez de continuer à avoir de l'espoir pour la suite !

## Envisager l'avenir

Encouragez votre salarié à aller de l'avant, en pensant déjà à tous les futurs défis professionnels dans lesquels il pourra s'épanouir dans le futur. Posez-lui des questions, conseillez-le sur la suite, vous éveillerez en lui l'idée que sa vie ne s'arrête pas là, dans votre bureau.

## Fuyez les monologues

Pour que le licenciement soit bien vécu par le salarié, faites en sorte qu'il puisse lui aussi s'exprimer lors de l'entretien. Écoutez ses inquiétudes ou sa colère en restant calme et en le rassurant. Parfois cette seule écoute permet de désamorcer des tensions qui auraient pris sinon d'importantes proportions. Si le salarié s'emporte et agite la menace d'une attaque aux prud'hommes, la meilleure chose à faire est de ne pas rentrer dans la spirale de l'agressivité et d'évoquer les indemnités et autres avantages auxquels il aura droit.

## Témoigner son soutien

Dans une petite boîte surtout, où les relations entre patron et salariés peuvent être amicales, il est important de faire sentir à la personne licenciée qu'on ne la laisse pas toute seule. Si vous êtes dans ce cas, pensez à signifier à votre salarié

que vous serez là pour lui remettre des lettres de recommandation ou que vous lui présenterez des personnes de votre réseau. Cette marque de soutien lui permettra de rebondir plus facilement.

## Respecter les règles

La loi fixe un certain nombre de formalités que l'employeur doit respecter à la lettre, quel que soit le type de licenciement qu'il s'appête à faire. L'entretien préalable avec le salarié est le passage obligé pour tout licenciement. N'oubliez pas d'y convoquer votre salarié par lettre recommandée. À respecter également : le préavis de licenciement qui peut être effectué par le salarié ou remplacé par une indemnité compensatrice. ●

## INTERVIEW



**ELISE DANGLETERRE**  
Avocate au Barreau de Paris

## Que faut-il savoir pour licencier un salarié ?

Un licenciement ne s'improvise pas, il y a une procédure et des délais à respecter, prévus par le Code du travail. En outre, l'employeur doit motiver le licenciement de façon valable et être en mesure de pouvoir prouver ce qu'il allègue. À défaut, il s'expose au paiement de dommages et intérêts, souvent très lourds, en cas d'action du salarié aux prud'hommes. Indépendamment de son coût, la condamnation de l'employeur ternira son image vis-à-vis de son personnel... Au moment de licencier un salarié, l'employeur doit donc aussi penser à ceux qui restent !

## Comment l'employeur peut-il se protéger ?

L'employeur doit conserver les preuves du motif du licenciement pendant cinq ans. Avant même le licenciement et si l'employeur n'est pas rompu au droit du travail, il a tout intérêt à faire appel à un avocat pour le conseiller. Très souvent l'employeur commet des erreurs qui auraient pu être évitées s'il avait été conseillé sur le plan juridique. Une fois le litige devant les prud'hommes, l'Avocat devra faire avec ce qu'il a et ne pourra pas réécrire l'histoire ! Mieux vaut prévenir que guérir... ●

**278 790**  
**RUPTURES**  
conventionnelles de  
janvier à  
octobre 2012

Chiffre issu du  
Ministère de  
l'Économie, de  
l'Emploi, de la  
Formation Professionnelle  
et du Dialogue  
Social



Démission, départ négocié, transaction, licenciement, retraite