La Procédure de licenciement.

**Définition du licenciement**

Le licenciement peut se définir comme la rupture d’un contrat de travail à l’initiative de l’employeur pour des raisons économiques ou personnelles.

Il y’a cependant lieu de préciser qu’il sera question ici de la résiliation ou rupture du contrat de travail à durée indéterminé dans la mesure où la rupture du contrat à durée déterminée résulte, en principe, de l’arrivée du terme convenu (toute rupture injustifiée avant terme donnant droit à des dommages et intérêts pour l’autre partie).

Selon les dispositions du code du travail gabonais en son article 50 **« Le licenciement est la résiliation du contrat de travail qui résulte d'une initiative de l'employeur.**

**Le licenciement est prononcé soit pour motif personnel, soit pour motif d'ordre économique »**

Le licenciement ainsi défini n’a donc d’effet que pour l’avenir, et doit résulter d’une faute commise par l’employé ou d’une situation économique.

Selon qu’on fait face à un licenciement pour motif économique ou pour motif personnelle l’employeur doit respecter des conditions de forme et de fond prévues par le code du travail en ses articles 50 à 60.

**Procédure de licenciement pour motif personnel**

En ce qui concerne le licenciement pour motif personnel, l’article 50 en son alinéa 3 trois dispose que « **Le motif personnel peut tenir à l'inaptitude physique ou professionnelle du salarié, ou à son comportement fautif ».**

L’employeur ne peut donc procéder au licenciement d’un salarié sans tenir compte de certaines conditions de fond et de forme que sont :

S’agissant des conditions de forme :

* La convocation à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre cinq jours francs (c’est-à-dire le lendemain à minuit de la remise de la lettre jusqu’au cinquième jour à minuit.)avant l’entretien.

La lettre de convocation doit renseigner le salarié concerné sur la date, le lieu de l’entretien, le motif du licenciement, la possibilité pour le salarié de se faire assister et, éventuellement, de se faire représenter par une personne de son choix appartenant soit au personnel de l’entreprise, soit au syndicat auquel il est éventuellement affilié.

* L’entretien préalable à la décision de licenciement

C’est au cours de cet entretien, que l’employeur ou son représentant expose les motifs qui lui font envisager le licenciement et recueille les explications du salarié.

La discussion ne doit porter que sur les motifs mentionnés dans la lettre de convocation.

* La décision de licencier

Conformément à l’article 52 du code du travail, la décision de licencier ne peut intervenir que cinq (5) jours après l’entretien.

* La notification du licenciement

La décision de licencier prise par l’employeur doit être notifiée au salarié concerné par lettre remise en main propre.

Cette lettre qui ne peut être remise avant le cinquième jour suivant celui prévu pour l’entretien, doit indiquer expressément le ou les motifs du licenciement.

Les délais prévus par le code du travail en ses articles 51 (5 jours francs minimum),52 ( 5 jours minimum) , 53 ( 5e jour) peuvent être ramenés à 24 heures en cas de faute lourde.

C’est notamment ce que précise l’article 54 qui dispose que « **Sans déroger à l'obligation de l'entretien, les délais prévus aux articles 51, 52 et 53 ci-dessus pourront être ramenés à 24 heures en cas de faute lourde. Dans ce cas, les délégués du personnel prendront obligatoirement part à l'entretien. »**

Pour ce qui est des conditions de fond, une seule condition est exigée c’est celle de la cause réelle et sérieuse du licenciement.

En effet, un employeur ne peut licencier son employé en fonction de ses humeurs. La cause réelle est une cause objective dont l’existence et l’exactitude doivent être prouvées par l’employeur. Dans le cas contraire la cause fallacieuse rend le licenciement abusif.

La cause sérieuse est celle revêtant un certain degré de gravité qui rend impossible le maintien des relations de travail sans dommages pour l’entreprise.

3 catégories de faute sont à retenir

* La faute légère qui justifie une sanction disciplinaire sans être assez grave pour autoriser un licenciement ;
* La faute grave qui justifie un licenciement mais laisse subsister les indemnités attachées à la rupture ;
* La faute lourde qui rend impossible le maintien du salarié dans l’entreprise et le prive de toutes ses indemnités liées à la rupture de son contrat.

**Procédure de licenciement pour motif économique**

Aux termes de l’article 50 alinéa 4 du code du travail **« Le motif d'ordre économique peut tenir à la réorganisation, à la réduction ou à la suppression d'activité de l'entreprise ou de l'établissement. »**

Tout licenciement individuel ou collectif effectué pour motif économique est obligatoirement soumis à une procédure particulière. L’ordre des licenciements sera soumis à certaines règles et la procédure comprendra deux phases préalables : concertation et autorisation avant que le licenciement soit notifié au(x) travailleurs intéressés.

L’employeur qui envisage de procéder à un licenciement individuel ou collectif doit :

* D’abord établir l’ordre des licenciements en tenant compte de la qualification professionnelle, de l’ancienneté et de la situation de famille des travailleurs.

En effet, Il convient de licencier en premier lieu les travailleurs présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, en cas d’aptitude professionnelle égale, ceux qui sont les moins anciens, l’ancienneté étant majorée d’un an par enfant à charge.

* Ensuite, adresser aux délégués du personnel et aux membres du comité permanent de concertation économique et sociale les renseignements utiles sur les licenciements projetés notamment les raisons du licenciement, le nombre, la qualification professionnelle, la nationalité ,l’ancienneté, l’âge et la situation de famille des travailleurs susceptibles d’être licenciés ainsi que les mesures qu’il envisage de prendre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre d’une part, et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité d’autre part.( concertation )

En cas de licenciement collectif fondé sur un motif économique touchant au moins dix salariés. Un plan social ainsi que son financement, établis en accord avec l’Office Nationale de l’Emploi ou tout autre service d’emploi public qui en assurera l’exécution au bénéfice des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité.

Pour les travailleurs étrangers, il convient de préciser :

* La date d’entrée au Gabon ;
* Les références de l’autorisation d’emploi et du contrat de travail, ainsi que leur validité ;
* Les dispositions prises pour son rapatriement en application de l’article 107 alinéa 4 du code du travail.
* Par ailleurs, tout licenciement individuel ou collectif fondé sur un motif d’ordre économique est subordonné à une autorisation de l’Inspecteur du travail du ressort, même en cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens.

L’inspecteur du travail dispose d’un délai maximum de 30 jours, à compter de la date de réception de la demande pour faire connaitre sa décision à l’employeur.

L’autorisation est acquise de plein en cas de silence de l’inspecteur du travail à l’expiration du délai de 30 jours susmentionné.

La violation de la procédure de licenciement pour motif d’ordre économique est désormais sanctionnée par une amande égale à 3 mois de salaire en sus des indemnités légales de rupture.

* Enfin, le licenciement des salariés concernés par la mesure de licenciement économique doit être notifié aux intéressés par courrier individuel.

Les licenciements ne peuvent être notifiés aux salariés concernés qu’après la décision de l’inspecteur du travail.

Les délais de la procédure de licenciement pour motif économique doivent être réduits de moitié en cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens.

Sont donc abusifs en la forme les licenciements pour motif économique intervenus sans qu’ait été présentée une demande d’autorisation, en méconnaissance de la décision de refus d’autorisation, ou avant l’expiration du délai légal ou après annulation d’une autorisation de licenciement pour motif économique non donnée par l’inspecteur du travail.

Sont abusifs au fond, les licenciements dont le motif économique n’est pas fondé.