

# Comment virer un salarié sans peine en trois étapes

**Hervé Berlant** | Représentant du personnel

Non, ce n'est pas difficile de virer quelqu'un dont on veut se séparer : délégué du personnel dans un grand groupe, Hervé raconte comment ses patrons s'y prennent.



Des employés pointent à l'usine ([IBM/CC](#))

Je suis l'Elu, un simple salarié et représentant du personnel, dans une grande société. Je ne suis pas un Obélix tombé à la naissance dans la marmite du syndicalisme, je suis devenu élu sur le tard, poussé par les événements.

En tant que citoyen et salarié, j'ai suivi avec grand intérêt [les dernières négociations](#) entre organisations patronales et syndicales sur la réforme du marché du travail. Au cœur des débats, un grand (gros) mot revenait souvent : « fléxisécurité ».

Selon les défenseurs de ce dispositif, en France, il serait difficile pour les dirigeants de s'adapter à l'évolution du marché et d'alléger la masse salariale pour assurer la survie d'une entreprise. Traduction : « Il faut assouplir le code du travail pour faciliter d'avantage les licenciements, car ça coûte trop cher et c'est trop compliqué de virer un salarié. »

Je souris, m'étonne, m'étouffe presque, car selon mon expérience de représentant du personnel, cet argument ne reflète pas du tout la réalité.

## Licencier un salarié : rien de plus facile

Fort de ces nombreuses années passées à défendre les collègues de toute ancienneté et de tout niveau hiérarchique, j'ai constaté qu'il n'y avait rien de plus facile pour un dirigeant que de licencier un salarié.

Vous me direz qu'un patron a forcément de bonnes raisons de se séparer d'un employé, que le salarié est mauvais, sinon, il le garderait. En voici pourtant quelques autres :

- une salariée qui demande un **80%** dans le cadre d'un congé parental. L'employeur n'est pas en droit de refuser, mais va décider que cette fainéante doit partir ;
- une employée qui cumule les **congés maternité** ;
- lors d'un **changement de direction**, le nouveau manager veut sa propre équipe ;
- un salarié avec de l'**ancienneté**, qui coûte trop cher ;
- une volonté de **diminuer les coûts**, mais sans les contraintes d'un licenciement économique ;
- une **incompatibilité d'humeur** avec le supérieur direct ;
- un salarié jugé « pas corporate »...

J'ai assisté bon nombre de salariés en entretien, et honnêtement il n'y a qu'une personne pour laquelle je peux retenir la faute. J'ai donc rédigé un petit guide pratique, en trois étapes, à l'usage des patrons.

## 1 | La convocation

Tout d'abord, c'est pénible mais il faut tout de même respecter un minimum « syndical » en matière de procédure de licenciement.

Le patron doit adresser une [lettre recommandée](#) avec accusé de réception, convoquant le salarié à un entretien préalable à une « éventuelle » sanction, « pouvant » aller jusqu'au licenciement.

Attention au premier piège : vous devez utiliser le conditionnel, car même si votre décision est déjà prise, en théorie, vous êtes censé recueillir et étudier les arguments que le salarié vous présentera pour se défendre.

Petite astuce : pour économiser les frais liés à l'envoi d'un recommandé (eh oui, un sou est un sou), remettez à l'employé sa convocation directement en main propre, et signifiez lui sa mise à pied à titre conservatoire avec effet immédiat. En clair, il a cinq minutes pour récupérer ses affaires personnelles et quitter les lieux.

### « Je ne fais qu'exécuter les ordres »

Pris dans la lumière des phares, le salarié ne réagira pas, ou peu, et quittera les locaux sans broncher ou presque. Prenez alors un air gêné, on doit pouvoir lire sur votre visage l'expression suivante :

« Je suis désolé(e), je n'aime pas faire ça mais j'y suis obligé(e) car c'est mon travail et je ne fais qu'exécuter les ordres. »

Cette attitude n'est certes pas indispensable mais cela peut aider à soulager votre conscience et à préserver votre capital sympathie auprès des salariés. En « off », à certaines personnes, vous pouvez laisser entendre que ce salarié n'était pas au-dessus de tout soupçon, qu'il y a des éléments accablants contre lui. Les mauvaises langues feront le reste.

Le second effet « kiss cool » de cette méthode expéditive sera de terroriser les collègues présents dans l'open space. Le message que vous ferez ainsi passer sera clair : taisez-vous ou bien vous serez le prochain !

## 2 | L'entretien

Une fois encore, c'est embêtant mais [c'est la loi](#), le salarié peut se faire assister par un autre salarié. C'est presque toujours un représentant du personnel qui s'y colle.

A titre liminaire, lisez ces quelques lignes :

« Nous avons constaté des difficultés, des dysfonctionnements et/ou des faits graves, qui vous ont été plusieurs fois signalés. Malgré ces avertissements, aucune amélioration n'a été constatée.

(Pause, respiration)

C'est la raison pour laquelle nous sommes amenés à prendre à votre rencontre une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement. »

Enumérez ensuite une liste non exhaustive de fausses accusations, voire de oui-dire. Le « must » en la matière : les témoignages d'autres salariés.

Ces employés modèles vous auront fourni au préalable des attestations faites sous la pression hiérarchique, par comportement moutonnier, ou tout simplement par méchanceté gratuite.

Bien entendu, ce salarié qui travaille consciencieusement depuis des années n'a jamais posé le moindre problème, mais peu importe, déstabilisez-le en jetant le discrédit sur son travail, remettez en question sa probité ou mettez en doute ses bonnes relations avec ses collègues et son responsable.

### Tel un boxeur, il sera sonné

Surtout ne lui montrez aucune preuve pour étayer vos accusations. Puisqu'il ne sait pas trop bien de quoi on l'accuse, il cherchera dans sa mémoire quels faits vous évoquez. Tel un boxeur pris dans les cordes et assailli de coups, il sera sonné et sa défense fragilisée.

Il est à noter que plus les salariés sont attachés à leur travail, plus les faits reprochés sont fallacieux, et plus l'impact émotionnel sera fort. Ayez donc à bonne distance un paquet de mouchoirs ainsi que votre air empathique.

Groggy, le salarié tentera alors de répondre, mais qu'importe les arguments factuels qu'il vous présentera pour se défendre, rien ne vous oblige à en tenir compte.

Concentrez vous, faites juste semblant de l'écouter, prenez des notes tout en vous demandant si vous allez avoir la chance de croiser Nabilla dans les couloirs aujourd'hui.

Il ne vous reste plus qu'à attendre les deux jours ouvrables prévus par la loi avant de lui envoyer sa lettre de licenciement. Rien ne vous interdit plus de prononcer officiellement son licenciement.

# 3 | Le licenciement et, au pire, le procès

Il a reçu sa lettre de licenciement, s'il est courageux et motivé, le salarié peut porter l'affaire en justice.

Mais il faut beaucoup de patience, de volonté et d'argent pour se payer un avocat et saisir les Prud'hommes, ce dont un salarié au chômage, sans revenu et au fond du trou psychologiquement, manque cruellement.

Malgré cela, il reste une minorité de salariés combattifs (certains diront « procéduriers »), que vous devrez peut-être affronter en justice.

Ne baissez pas les bras, car la lenteur de la justice et les possibilités de renvois et d'appels qu'elle vous offre vous permettront de gagner du temps. Pour vous donner du baume au cœur, n'oubliez pas non plus que chaque mois passé est un salaire de gagné pour vous, sans compter les charges inhérentes que vous n'aurez pas à verser.

Au final, même si le salarié remporte son procès au bout d'une longue période, cela vous coûtera toujours moins de le licencier que de le garder. Vous aurez allégé votre masse salariale et atteint les objectifs d'économies fixés par votre conseil d'administration : il y a de bonnes chances pour que vous décrochiez votre super bonus à la fin de l'année.

## Pas plus de neuf licenciés en 30 jours

Prévoyant, vous penserez à provisionner une éventuelle défaite aux Prud'hommes et donc le versement d'une indemnité en fonction du dossier du salarié, de son salaire, de son ancienneté et du minimum prévu par sa convention collective (souvent dérisoire).

Professionnel, vous surveillerez aussi de près l'évolution salariale et l'ancienneté de vos employés, et vous favoriserez au maximum le turn-over. Attention, soyez vigilant, ne vous laissez pas emporter par l'enthousiasme, et évitez le dernier piège tendu par le code du travail : ne licenciez pas plus de neuf salariés sur une période de 30 jours.

Vous seriez alors obligé de mettre en place une contraignante procédure de licenciement économique : consultation des représentants du personnel, entretiens préalables, information de l'inspection du travail, mise en place de dispositifs de reclassement...

Futé, vous éviterez d'atteindre ce quota fatidique en proposant à un employé, de temps en temps, une rupture conventionnelle. Vous pourrez aussi « favoriser » les départs spontanés.

A l'issue de la lecture de ce petit guide, vous constaterez deux choses :

- oui, il est facile de licencier des salariés en France ;
- oui, cela peut vous coûter cher, mais uniquement « à cause » de cette minorité de salariés qui savent bien se défendre, qui ont les moyens de prendre un bon avocat et dont le salaire, l'ancienneté et/ou le dossier justifient des indemnités conséquentes.

72947 VISITES | 228 RÉACTIONS

Tweeter

J'aime

0

20

TAGS

RUE89 ECO • MANAGEMENT • EMPLOI • CHÔMAGE • PATRONAT



### Revenus > 2 500€/mois ?

NOUVEAU : Moins de 55 ans? Avec la Loi Duflot, réduisez vos impôts en 2013 !



### Célibataire et cadre sup ?

Rejoignez Attractive World, le site de rencontre haut de gamme avec sélection à l'entrée.



### Découvrez le Canada

Envolez-vous vers plus de 60 destinations canadiennes au meilleurs prix avec Air Canada

Publicité Ligatus

## A LIRE AUSSI

Le Plus

Concert de Johnny Hallyday : malgré son énergie, je me suis parfois senti gêné

Le Plus

Elle veut épouser son beau-fils : pourquoi cette union est interdite par la loi

Rue89

Oracle ou alarmisme ? Spielberg et Lucas prédisent l'implosion du cinéma

Rue89

Cinema Paradiso : comment transformer le Grand Palais en déchetterie géante

Rue89

Qui est le modéré Hassan Rohani, nouveau président de l'Iran ?

---

## VERBES THÉMATIQUES

---

avoir être pouvoir faire envoyer

**NISSAN**  
Innovation that excites

**LES DÉCLICS**  
NISSAN SURCLASSÉS

**NISSAN MICRA**  
CONNECT EDITION

**AVEC 3500€**  
**D'AVANTAGE CLIENT (1)**

SOUS CONDITION DE REPRISE,  
DONT 1510€ D'ÉQUIPEMENTS OFFERTS.  
(1) Voir détails

**CLIQUEZ ICI**