

**LE CONTENTIEUX
DU LICENCIEMENT
AU CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE TOURS**

A. FILLEBEEN

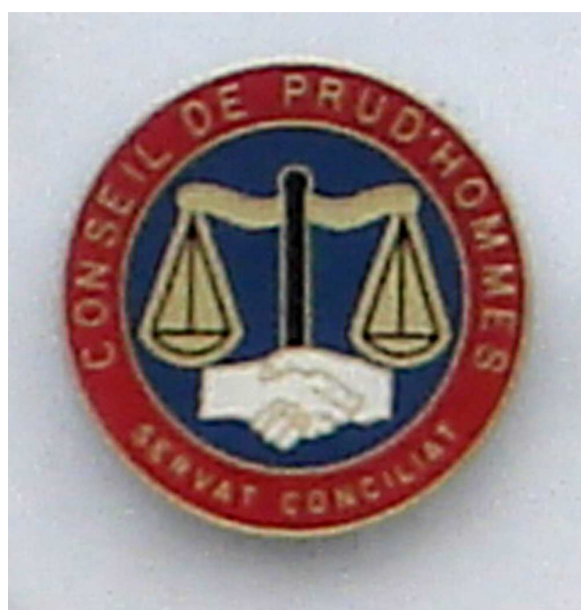
V. JAVOUHEY

M. MADELAIN

A. MARCHEGUET

C. ROUSSEAU

LE CONTENTIEUX DU LICENCIEMENT AU CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE TOURS



SOMMAIRE

Lexique	4
Présentation du Conseil de Prud'hommes	5
Organisation	5
Compétences	6
Procédure	8
Les organes de la procédure	9
Le Conseil de Prud'hommes de Tours	10
Le contentieux prud'homal de Tours	11
Répartition des litiges par section	12
Répartition des motifs par litiges	13
Le licenciement	15
Pour motif personnel	16
Définition	16
Procédure	16
Délais	19
Pièges à éviter	20
Pour motif économique	22
Définition	22
Procédures	23
Mesures sociales d'accompagnement	26
Délais	30
Pièges à éviter	33
Le licenciement pour motif économique à Tours	36
Un constat : peu de contentieux	37
Remerciements	40
Annexes	41
Annexe 1 : Convocation à l'entretien préalable à un éventuel licenciement pour motif personnel	42
Annexe 2 : Lettre de notification du licenciement pour motif personnel	43
Annexe 3 : Convocation à l'entretien préalable à un éventuel licenciement pour motif économique	44
Annexe 4 : Lettre de notification du licenciement pour motif économique	45



LEXIQUE

Art. : Article

CE : Comité d'Entreprise

CRP : Convention de Reclassement Personnalisé

DDT : Direction Départementale du Travail

DP : Délégués du Personnel

IRP : Institutions Représentatives du Personnel

PSE : Plan de Sauvegarde de l'Emploi

PV : Procès Verbal

PRESENTATION DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES

ORGANISATION

Il existe 277 Conseils de Prud'hommes en France.

On rencontre au moins un Conseil de Prud'hommes dans le ressort de chaque Tribunal de Grande Instance.

Il s'agit d'une juridiction paritaire composée de deux collèges de conseillers: un collège «salarié» et un collège «employeur» qui sont élus tous les cinq ans.

Les électeurs sont : les salariés, les demandeurs d'emploi et les employeurs régulièrement inscrits sur les listes électorales.

Pour être électeur, il faut être âgé de 16 ans et il n'existe aucune condition de nationalité.

Pour être candidat, il faut être âgé de 21 ans, être de nationalité française et être titulaire de ses droits civiques.

Les conseillers prud'homaux sont aujourd'hui environ 15 000 en France.

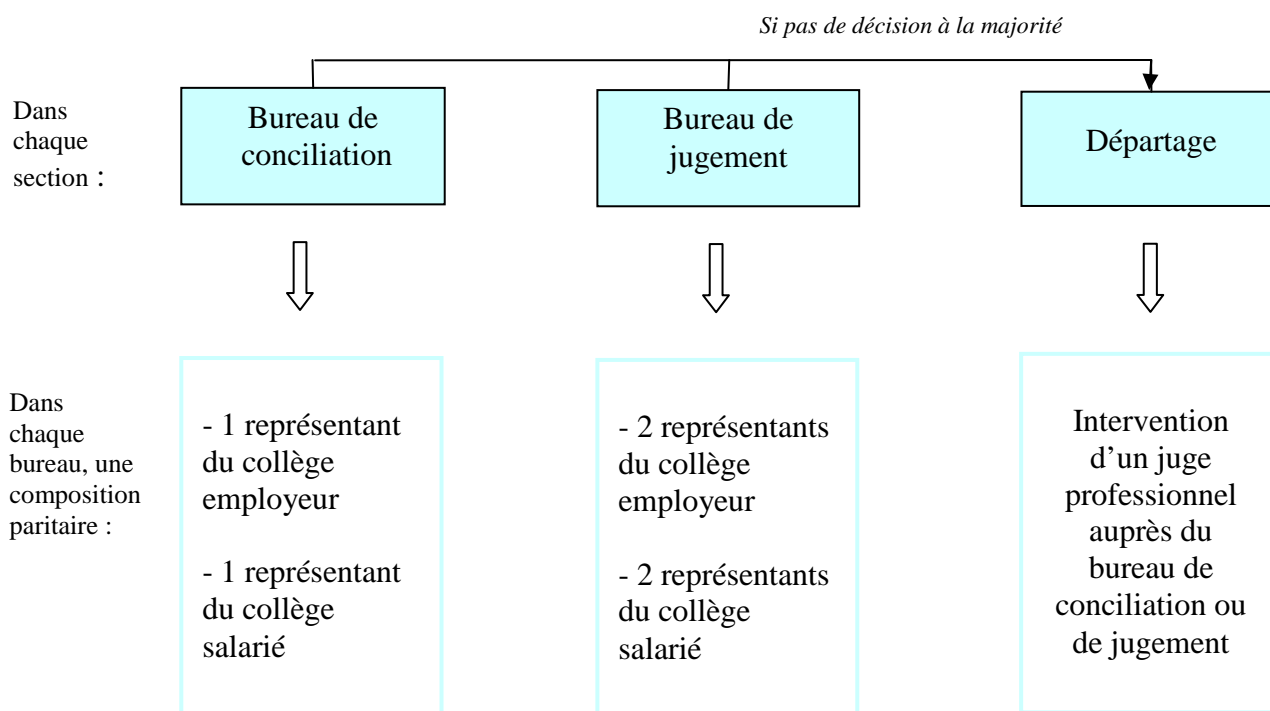
Le Conseil de Prud'hommes est composé de cinq sections autonomes: industrie, commerce, agriculture, activités diverses et encadrement.

Les litiges sont examinés dans la section correspondant au domaine de l'activité principale de l'employeur ou au statut dérogatoire du salarié (VRP, cadres).

Les sections se composent comme suit :

Cinq sections

Industrie	Commerce	Activités diverses	Agriculture	Encadrement
-----------	----------	-----------------------	-------------	-------------



La présidence est assurée alternativement par un conseiller salarié et un conseiller employeur.

Si une formation de référé ou un bureau de conciliation ou un bureau de jugement ne parvient pas à dégager une majorité décisionnelle, un procès-verbal de partage des voix est établi et la phase procédurale est recommencée devant les mêmes conseillers plus un juge de carrière dit "juge départiteur" issu du Tribunal d'Instance (du lieu où se situe le Conseil de Prud'hommes).

COMPETENCE

1) Compétence d'attribution

Le Conseil de Prud'hommes est la juridiction de premier degré des litiges nés à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail entre employeurs et salariés de droit privé ainsi que pour les personnels de services publics exerçant dans les conditions de droit privé.

Le Conseil de Prud'hommes est aussi compétent pour statuer sur un litige opposant deux salariés.

Le litige doit concerner un problème **individuel** né à l'occasion de la **conclusion**, de l'**exécution** ou de la **résiliation** du contrat de travail tels que licenciements, indemnités de départ, clauses d'un contrat de travail jugées abusives, problèmes de primes, heures supplémentaires,... .

Les litiges collectifs, comme l'interprétation d'une convention collective, relèvent du Tribunal de Grande Instance.

La pluralité de demandeurs ne suffit pas à caractériser un litige collectif ; il y a alors seulement juxtaposition de demandes individuelles.

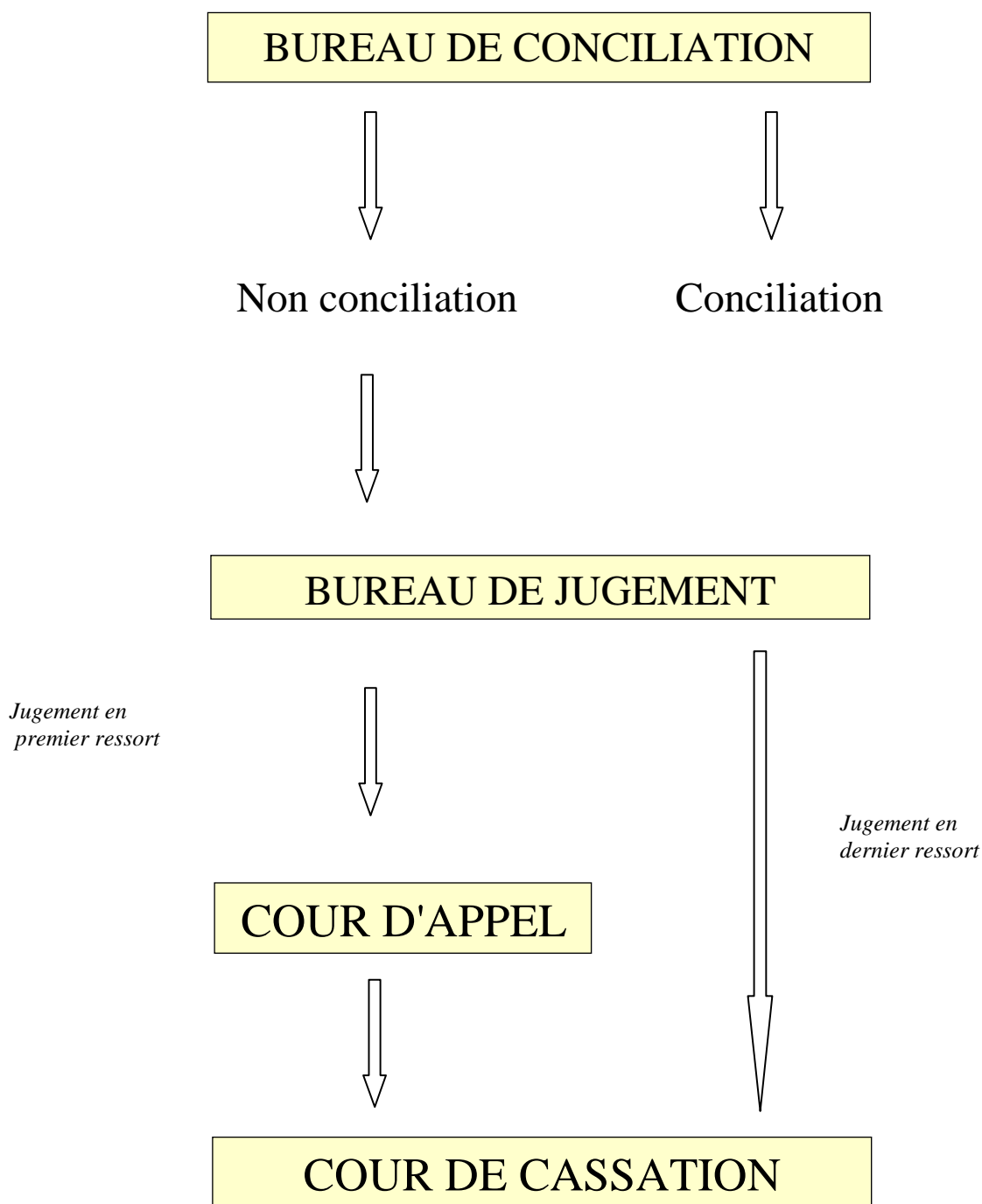
2) Compétence territoriale

Le conseil territorialement compétent est celui dans le ressort duquel se situe l'établissement où travaille le salarié ou, à défaut, celui du domicile de ce dernier. En outre tout salarié a la liberté de choisir le Conseil de Prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté.

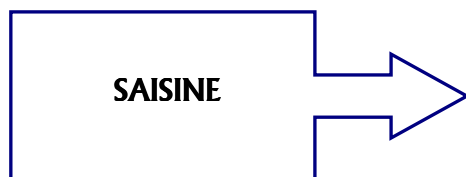
PROCEDURE

Afin de faire cesser un trouble manifestement illicite ou pour les affaires jugées prioritaires, il est possible d'introduire une procédure de référé. Celle-ci permettra d'obtenir une décision en quelques jours.

Pour les autres cas, la procédure à suivre est la suivante :



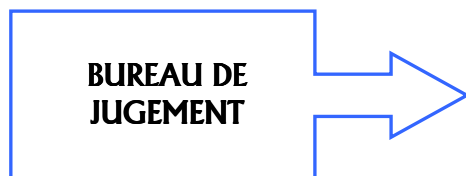
LES ORGANES DE LA PROCEDURE



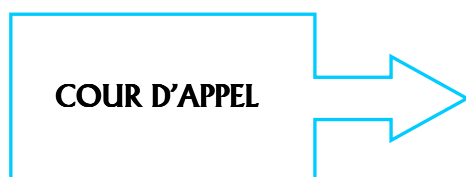
Il suffit, dans un délai de 5 ans, de se présenter au greffe du Conseil de Prud'hommes et de remplir le formulaire de demande de saisine.



C'est une étape obligatoire. Elle a pour objectif de trouver un accord entre les parties. En cas de conciliation, un procès verbal est dressé. Il a force exécutoire. En cas de non conciliation, le litige est porté devant le bureau de jugement.



Lorsque la procédure de conciliation n'a pas permis de trouver un accord entre les parties, le bureau de jugement tranche le litige. La décision est prise à la majorité des voix. En cas de partage des voix, le litige est porté devant le même bureau présidé par le juge départiteur.



Il est possible d'interjeter appel en cas de désaccord avec la décision de jugement dans un délai d'un mois à compter de la notification du jugement. Cette possibilité n'est offerte que si le Conseil de Prud'hommes a statué en premier ressort et si le montant du litige est supérieur à 4000€



Un pourvoi en cassation peut être intenté contre les arrêts rendus par la Cour d'Appel et contre les jugements rendus en dernier ressort lorsque le montant du litige est inférieur à 4000€.

LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE TOURS

Il est composé de:

- 96 conseillers prud'homaux
- 2 greffiers en chef
- 4 greffiers
- 6 adjoints administratifs

Les conseillers en place actuellement ont été élus en 2002.

Les prochaines élections auront lieu, non pas en 2007, mais en 2008 puisque le mandat a été prorogé d'un an du fait des élections présidentielles et législatives de 2007.

Les élections sont organisées par le Ministère du Travail qui réajuste éventuellement le nombre de sièges.

Lors des dernières élections de 2002, il a été ajouté 6 sièges de conseillers prud'homaux à Tours.

Les effectifs du greffe sont, quant à eux, ajustés par la Chancellerie.

Pour tout renseignement, veuillez trouver ci-jointes, les coordonnées du Conseil de Prud'hommes de Tours :

2 rue Albert Dennerly

37000 Tours

02 47 70 46 00

LE CONTENTIEUX PRUD'HOMAL DE TOURS

Nous avons choisi d'étudier le contentieux prud'homal de Tours, de janvier 2006 à juin 2006 en nous concentrant uniquement sur les litiges tranchés par le bureau de jugement (jugement, désistement et départition). Nous n'avons donc pas tenu compte des procès verbaux de conciliation, de partage de voix, des décisions de réouverture des débats, des décisions d'avant dire droit....

REPARTITION DES DECISIONS DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE TOURS	
Jugements ¹	Autres ²
324	87

Jugement de désistement : constat de l'abandon de la poursuite de l'instance ou de l'abandon de l'action par une des parties au procès.

Jugement de départition : deux conseillers du Conseil de Prud'hommes ne peuvent se mettre d'accord pour rendre leur décision, on fait alors appel à un juge départiteur (issu du Tribunal d'Instance).

Jugement de conciliation : la conciliation est un accord qui intervient entre les parties pour faire cesser leur différend.

Jugement d'homologation d'un protocole d'accord : le protocole d'accord est la transposition, en termes juridiques, de l'accord négocié par les parties. Il est soumis à l'homologation du juge.

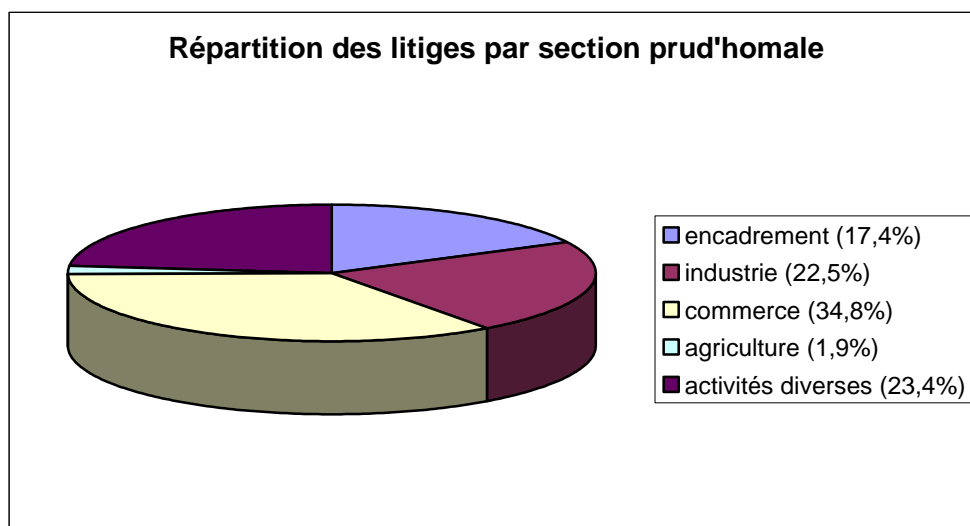
Jugement avant dire droit : jugement intervenant au cours de l'instance, pour prescrire une mesure provisoire ou une mesure d'instruction avant le jugement de l'affaire

¹ Jugements « classiques », jugements de désistement, jugements de départition.

² Jugements de conciliation totale ou partielle, procès verbaux de partage de voix, jugements ordonnant la réouverture des débats, jugements d'homologation d'un protocole d'accord, jugements avant dire droit, jugements constatant la caducité.

REPARTITION DES LITIGES PAR SECTION

Après lecture des différents jugements, nous avons pu établir la répartition suivante :



REPARTITION DES MOTIFS PAR LITIGE

CLASSEMENT DES MOTIFS DE CONTENTIEUX, PAR ORDRE DE FREQUENCE			
Rang	Domaine	Quantité	%
1	Licenciement pour motif personnel	116	35,80
2	Inexécution des engagements contractuels par l'employeur ³	91	28,1
3	Requalification des contrats ⁴	39	12,04
4	Licenciement pour motif économique	24	7,40
4	Résiliation judiciaire	23	7,1
6	Existence d'un contrat de travail	5	1,55
6	Démission	5	1,55
8	Inexécution des engagements contractuels par le salarié ⁵	3	0,92
9	Harcèlement	2	0,61
10	Mise à la retraite	1	0,31
11	Divers	15	4,62
Total		324	100

³ Rappel de salaires, heures supplémentaires, remise de documents officiels, primes diverses, ruptures anticipées....

⁴ Requalification d'un CDD en CDI, d'un CTT en CDI, d'un temps partiel en temps plein....

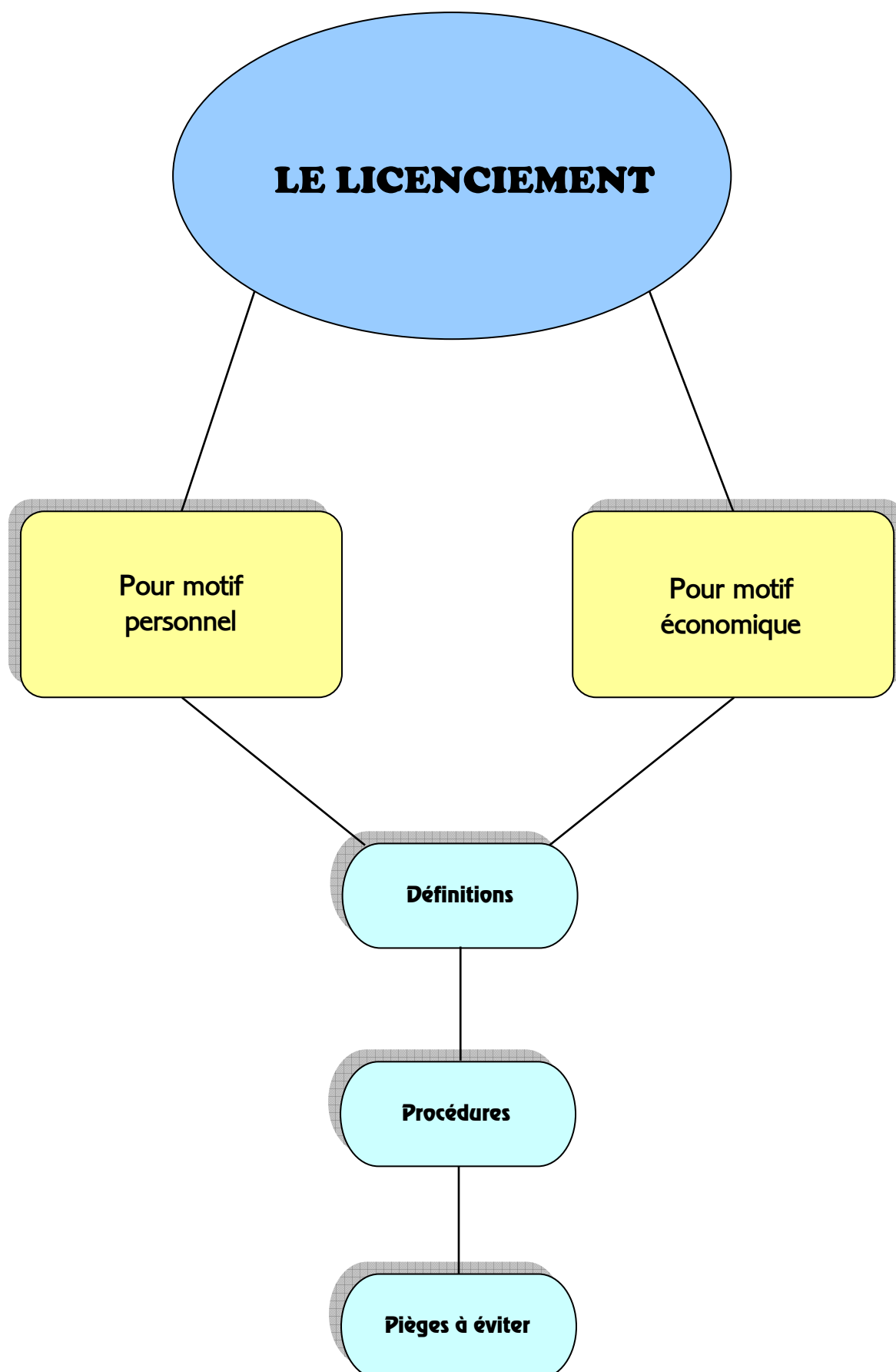
⁵ Non respect de la clause de non-concurrence, de l'obligation de loyauté, de confidentialité, du secret professionnel et de l'exécution du contrat de bonne foi...

EVOLUTION DE LA REPARTITION DES LITIGES CONCERNANT LE LICENCIEMENT ENTRE 2005-2006

Suite à une étude sur le contentieux social de Tours réalisée de janvier à juin 2005, nous vous proposons de constater l'évolution du nombre de litiges relatifs aux licenciements survenue entre 2005 et 2006.

On peut remarquer un maintien du nombre de litiges relatifs aux licenciements pour motif personnel alors que le nombre de litiges relatifs aux licenciements pour motif économique a sérieusement diminué.

Evolution du contentieux sur le licenciement			
Domaine	2005	2006	Taux de variation
Licenciement pour motif personnel	118	116	-1,70%
Licenciement pour motif économique	109	24	-77,9%
Total	227	140	-38,32%



LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

<p><u>Définition</u></p>	<p>Le licenciement pour motif personnel est une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pour un fait inhérent au salarié.</p>
<p><u>Motifs</u></p>	<p>Le licenciement doit reposer sur :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Une cause réelle et sérieuse 2) Un motif personnel <p>1) <u>UNE CAUSE REELLE ET SERIEUSE :</u></p> <p>La cause du licenciement est prévue à l'article L.122-14-3 du Code du Travail. Elle doit être à la fois :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réelle c'est-à-dire existante et reposant sur des faits objectifs, vérifiables. - Sérieuse c'est-à-dire exacte, suffisamment grave pour rendre le licenciement inévitable. <p>2) <u>UN MOTIF PERSONNEL :</u></p> <p>Ce motif peut être une inaptitude physique, une insuffisance professionnelle ... mais la plupart du temps il est fondé sur la faute commise par le salarié dans l'exécution de son travail.</p> <p>Il existe différents degrés de fautes qui sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la faute simple qui est suffisante pour caractériser le licenciement comme l'absence, l'indiscrétion, la faute d'inattention. - la faute grave qui est un manquement aux obligations prévues par le contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis. <p>Le salarié n'a donc pas droit aux indemnités légales, de préavis et conventionnelles de licenciement</p> <ul style="list-style-type: none"> - la faute lourde qui a les mêmes caractéristiques que la faute grave mais s'ajoute une intention de nuire à l'entreprise. <p>Le salarié n'a donc pas droit aux indemnités légales de préavis et conventionnelles de licenciement et aux indemnités de congés payés.</p>
<p><u>Procédure</u></p>	<p>Elle se découpe en trois phases :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) La convocation à l'entretien préalable 2) L'entretien préalable, sur le temps de travail 3) La notification motivée du licenciement au salarié.

<p><u>Procédure</u></p>	<p style="text-align: center;">1) <u>CONVOCAATION A L'ENTRETIEN PREALABLE DU LICENCIEMENT:</u></p> <p>Est régie par l'article L.122-14 du Code du Travail. Elle suppose l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre de la lettre contre décharge indiquant l'objet de la convocation (annexe 1).</p> <p style="text-align: center;">2) <u>ENTRETIEN PREALABLE, SUR LE TEMPS DE TRAVAIL:</u></p> <p>L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre de convocation à l'entretien préalable.</p> <p>Ne participent à cet entretien préalable que l'employeur et le salarié accompagné de son conseiller.</p> <p>Lors de cet entretien préalable, l'employeur indique au salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les motifs précis qui l'ont amené à déclencher la procédure. - et accueille les explications du salarié et éventuellement celles de son conseiller <p>A l'issue de cet entretien préalable, l'employeur ne peut notifier immédiatement le licenciement.</p> <p>C'est-à-dire que l'employeur ne peut pas envoyer la lettre recommandée avec accusé de réception énonçant son licenciement avant l'expiration d'un délai de deux jours ouvrables.</p> <p style="text-align: center;">3) <u>NOTIFICATION MOTIVEE DU LICENCIEMENT</u></p> <p>Cette notification prend la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception (annexe 2).</p> <p>Celle-ci doit toujours énoncer le motif précis du licenciement et ne jamais procéder par renvoi à l'entretien ou à une sanction antérieure.</p>
<p><u>Sanctions</u></p>	<p>Trois sanctions sont prévues pour le licenciement :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) le non respect de la procédure 2) l'absence de cause réelle et sérieuse 3) la nullité du licenciement <p>1) <u>NON RESPECT DE LA PROCEDURE :</u></p> <p>Prévu à l'article L.122-14-4 al 1 du Code du Travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le licenciement, fondé sur une cause réelle et sérieuse dont la procédure n'a pas été respectée par l'employeur, entraîne pour celui-ci le versement au salarié d'une indemnité allant de un euro à un mois de salaire maximum.

- **le licenciement n'est pas fondé sur une cause réelle et sérieuse.** Le non respect de la procédure sera absorbé par le défaut de cause réelle et sérieuse et l'employeur encourra le versement d'une indemnité au salarié qui sera égale à **six mois de salaire.**

ATTENTION : L'employeur devra une seule indemnité qui s'élèvera à six mois de salaire.

Elle ne se cumule pas avec la sanction du non respect de la procédure c'est-à-dire le versement d'une indemnité allant de un euro à un mois de salaire maximum.

Aucun cumul n'est possible.

Exception : les salariés ayant **moins de deux ans d'ancienneté dans une entreprise de moins de 11 salariés** peuvent cumuler ces deux indemnités (**un euro à un mois de salaire+six mois de salaire**).

2) ABSENCE DE CAUSE REELLE ET SERIEUSE :

Deux cas doivent être traités et différenciés :

- l'entreprise emploie **sur les six derniers mois onze salariés et le salarié doit avoir au moins deux ans d'ancienneté** à la date de présentation de la lettre de licenciement.

Sanctions

La sanction prononcée contre l'employeur est **soit** la réintégration du salarié, **soit** une indemnité qui ne peut être inférieure à la rémunération brute dont il bénéficiait pendant les six derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, primes et avantages en nature compris.

A cela s'ajoute le remboursement, par l'employeur, des allocations chômage versées au salarié par l'Assedic dans la limite de six mois maximum. (article **L.122-14-4 alinéa 2 du Code du Travail**).

- l'entreprise emploie **habituellement moins de onze salariés et le salarié doit avoir moins de deux ans d'ancienneté** à la date la présentation de la lettre de licenciement.

La sanction prononcée contre l'employeur est le versement d'une indemnité calculée selon la gravité du préjudice subi par le salarié.

Celle-ci n'est **pas plafonnée**. C'est le juge du Conseil de Prud'hommes qui allouera et fixera cette indemnité au salarié.

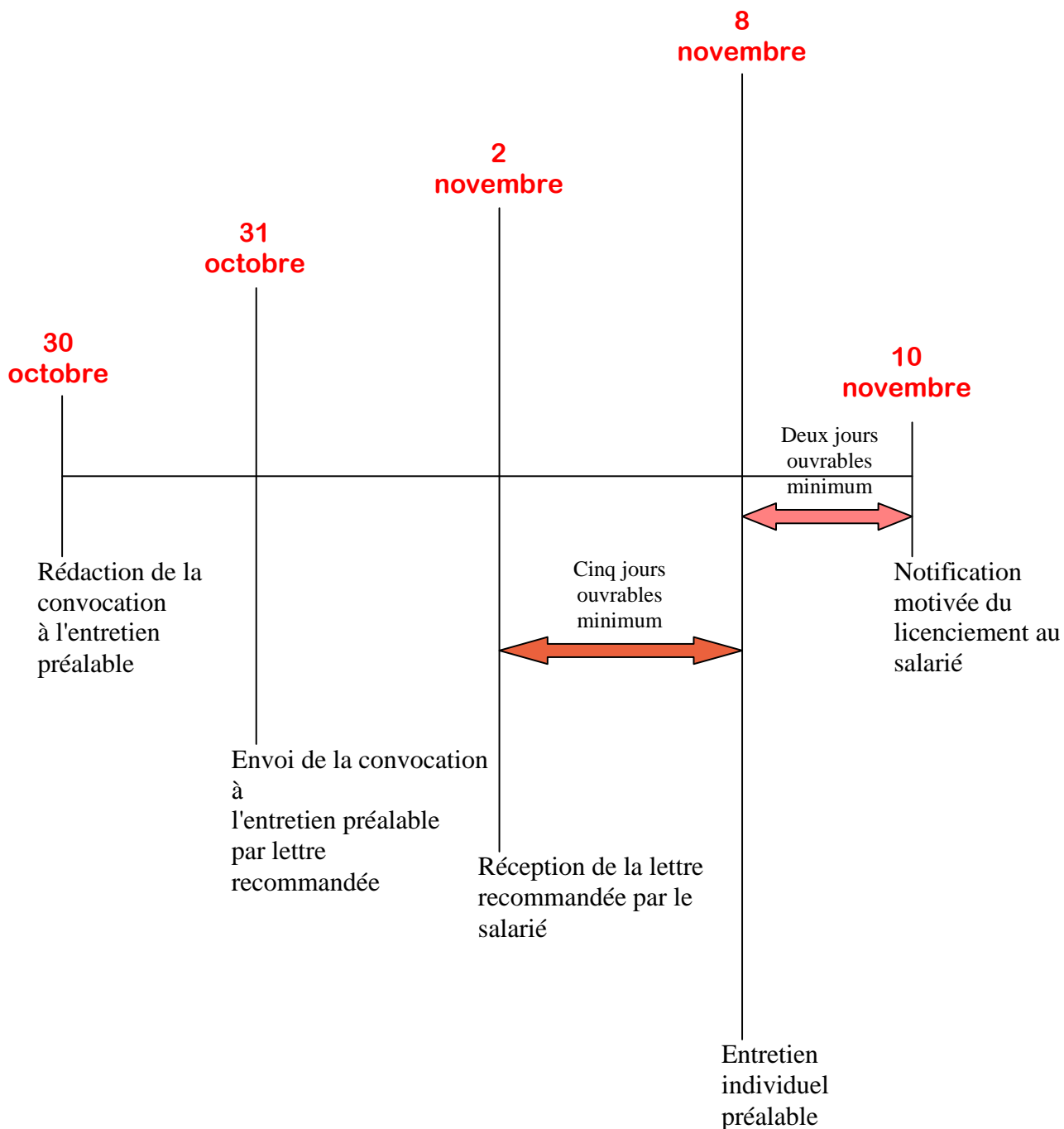
3) LA NULLITE DU LICENCIEMENT :

La nullité du licenciement est prononcée dès lors que le licenciement est illicite c'est-à-dire contraire à la loi.

La sanction prononcée contre l'employeur est **soit** la réintégration du salarié dans l'entreprise,

soit une indemnité qui est au moins égale aux six derniers mois de salaire.

Respect des délais de procédure
du licenciement
pour motif personnel





LES PIEGES A EVITER

Voici quelques recommandations que nous pouvons proposer au regard de l'étude des jugements prononcés par le Conseil de Prud'hommes de Tours. Cette liste de recommandations n'est pas exhaustive compte tenu de l'appréciation souveraine des juges du fond sur la définition de la faute.

→ **Respecter l'obligation de convoquer à un entretien préalable**

L'entretien préalable est obligatoire et doit être précédé d'une convocation. Un simple entretien téléphonique ne suffit pas et entraîne inévitablement la nullité du licenciement. (*Jugement du 10 avril 2006*)

→ **Respecter un formalisme dans la lettre de licenciement**

La décision de licencier doit forcément donner lieu à l'envoi au salarié d'une lettre recommandée avec accusé de réception. Le fait d'énoncer oralement le licenciement entraîne la nullité de celui-ci. (*Jugement du 13 avril 2006*)

→ **Motiver la lettre de licenciement**

La lettre de licenciement fixe les limites du litige. Il est donc indispensable pour l'employeur d'apporter des éléments précis et objectifs prouvant que le licenciement est parfaitement justifié. (*Jugement du 11 mai 2006*)

→ **Justifier la faute grave**

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis. Aussi, lorsque l'employeur convoque le salarié à un entretien préalable en vue d'un licenciement pour faute grave tout en le laissant continuer ses fonctions habituelles pendant la durée de préavis, la faute grave risque de ne pas être retenue par les juges. (*Jugement du 24 avril 2006*)

De plus, un employeur ne peut licencier un salarié pour une faute tirée d'une situation qu'il avait tacitement tolérée pendant plusieurs années sans en tirer la moindre conséquence. (*Jugement du 18 avril 2006*)

→ **Respecter un délai pour procéder au licenciement**

L'employeur ne peut pas licencier pour faute ou insuffisance professionnelle après l'expiration d'un délai de deux mois après la connaissance des faits. Aucun fait fautif ne peut donner à lui seul à des poursuites disciplinaires au delà de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance (article L 122-44 du Code du Travail).

→ **Concilier infraction pénale et licenciement**

Un licenciement dont le motif est la commission d'une infraction pénale par un salarié est dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsque les juridictions pénales ont rendu une décision de relaxe sur les mêmes faits. (*Jugement du 20 juin 2006*)

Ainsi, il est préférable de mettre à pied le salarié et d'attendre la décision des juridictions pénales sur sa culpabilité avant de le licencier.

→ **La perte de confiance ne constitue pas une cause réelle et sérieuse**

Seuls les éléments objectifs qui ont conduit à cette perte de confiance peuvent éventuellement constituer une cause réelle et sérieuse du licenciement.

En effet, le licenciement pour motif personnel ne peut être prononcé que pour une cause inhérente à la personne du salarié qui doit être fondée sur des éléments objectifs et imputables au salarié.

C'est la définition même du licenciement pour motif personnel. (*Jugement du 30 mai 2006*)

→ **Licenciement pour déficience physique**

Un salarié déclaré apte à travailler par la médecine du travail ne peut être licencié pour déficience physique. Si l'employeur procède à un tel licenciement, on considère qu'il s'agit d'une discrimination et le licenciement est alors dépourvu de cause réelle et sérieuse. (*Jugement du 25 avril 2006*)

→ **Procédure à respecter lors d'une rupture de CDD**

Il est recommandé d'appliquer la procédure de licenciement d'un salarié en CDI (entretien préalable, lettre de licenciement) lorsqu'une entreprise rompt un CDD. En effet, si le CDD est ultérieurement requalifié en CDI par les juges du fond, le licenciement prononcé ne sera alors pas annulé pour non respect de la procédure. (*Jugement 25 avril 2006*)

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

L'article L321-1 alinéa 1 du Code du Travail donne la définition d'un licenciement pour motif économique : « le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ». Cet article met en évidence 3 éléments sans lesquels le licenciement pour motif économique ne pourrait être justifié :

- **Un élément matériel du motif économique** qui se caractérise par une **suppression d'emploi** ou une **transformation d'emploi** ou une **modification d'un élément substantiel du contrat de travail**.
- **Un élément originel ou causal du motif économique** qui peut provenir de **difficultés économiques** (les difficultés commerciales, financières ou les résultats comptables...) ou de **mutations technologiques** (introduction de nouvelles technologies, changement d'exploitation du matériel informatique...) ou d'une **réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité** ou d'une **cessation d'activité**.

- **Une obligation de reclassement**

L'article L321-1 alinéa 3 dispose que « le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites et précises ».

Le reclassement est donc un préalable à tout licenciement pour motif économique qu'il soit collectif ou individuel.

Il s'accompagne pour l'employeur de l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi. En effet, toutes les fois que l'employeur supprime ou transforme un emploi ou modifie un élément substantiel du contrat de travail, il doit favoriser l'adaptation des salariés aux emplois disponibles susceptibles d'être offerts en reclassement.

C'est seulement si l'adaptation est impossible que le licenciement peut être prononcé.

Si l'employeur n'y satisfait pas, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Ainsi, il ne suffit pas de qualifier économiquement le licenciement, il faut qu'il ait une cause réelle et sérieuse.

PROCEDURES

	1 salarié licencié	2 à 9 salariés licenciés	A partir de 10 salariés licenciés
Domaine de consultation des institutions représentatives du personnel (IRP)	Pas de consultation des IRP.	<ul style="list-style-type: none"> - obligation pour l'employeur de réunir et de consulter le CE et les DP conformément aux articles L422-1 et L432-1 (art. L321-2 du Code du Travail). - obligation pour l'employeur d'adresser aux IRP, avec la convocation à la réunion, tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif : raisons économiques, financières, techniques, le nombre de licenciements envisagés, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre de licenciement...(art. L321-4). 	<ul style="list-style-type: none"> - obligation pour l'employeur de réunir et consulter les IRP (art. L321-2 et -3) sans préjudice de l'article L432-1 : <ul style="list-style-type: none"> - dans les entreprises < 50 salariés, les DP doivent tenir 2 réunions séparées par un délai maximal de 14 jours. - dans les entreprises ≥ 50 salariés, le CE doit tenir 2 réunions séparées par un délai qui ne peut être supérieur à : <ul style="list-style-type: none"> - 14 jours quand le nombre des licenciements est < à 100. - 21 jours entre 100 et 249 licenciements. - 28 jours quand le nombre de licenciements est ≥ à 250. Cette réunion portera sur l'examen du projet de licenciement (PSE...). Possibilité pour le CE de demander assistance, lors de la première réunion, à un expert comptable. Dans ce cas, le CE se réunira 3 fois (L321-7-1).
	NB : en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'administrateur peut prononcer des licenciements lorsqu'ils présentent un caractère urgent, inévitable et indispensable. Il doit demander l'autorisation au juge commissaire et informer et consulter au préalable le CE ou les DP.		
Entretien préalable	Convocation obligatoire à un entretien préalable selon les règles de l'article L122-14 du Code du Travail (annexe 3).	Pas de convocation sauf en l'absence de CE ou de DP.	
Rôle et obligations de l'employeur			Mettre en place un Plan de Sauvegarde de l'Emploi qui a pour objectif d'éviter les suppressions d'emploi, les licenciements et faciliter le reclassement après licenciement.
	Obligation de proposition de reclassement et de mesures de formation et d'adaptation du salarié (L321-1).		
	Déterminer l'ordre des licenciements par l'établissement de critères (L321-1-1) après consultation du CE.		
	Proposition d'adhésion au congé de reclassement (qui doit figurer dans la lettre de licenciement) ou à la Convention de Reclassement Personnalisé (CRP).		

	1 salarié licencié	2 à 9 salariés licenciés	A partir de 10 salariés licenciés
Information de l'administration	Information de la Direction Départementale du Travail (DDT) dans les 8 jours de l'envoi de la lettre de licenciement. Elle porte sur le nom et l'adresse de l'employeur, la nature de l'activité de l'établissement, la date de notification du licenciement... (R321-1).		-information de la DDT en cours de procédure sur : - l'ensemble des informations transmises aux IRP - les PV de réunion du CE ou des DP - la notification du projet de licenciement Dans les entreprises \geq à 50 salariés, le PSE est communiqué.
Notification du licenciement	Par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 7 jours à compter de la date de l'entretien (15 jours pour un cadre).		- par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de : - 30 jours quand le nombre de licenciements est $<$ à 100. - 45 jours entre 100 et 250 licenciements. - 60 jours quand le nombre de licenciements est \geq à 250. Le délai court à compter de la notification du projet de licenciement à la DDT. Le délai peut être réduit si un accord collectif l'a prévu.
	contenu de la lettre : motif du licenciement et information sur la priorité de réembauchage et sur le congé de reclassement (quand l'entreprise compte plus de 1000 salariés) (annexe 4).		
Droits des salariés	- indemnité légale de licenciement : 2/10 ^e de mois de salaire jusqu'à 10 ans d'ancienneté et 2/15 ^e de mois de salaire auxquels s'ajoutent de 2/15 ^e de mois de salaire au-delà de 10 ans d'ancienneté. - priorité de réembauchage. - congé de reclassement et CRP.		Dans les entreprises \geq 50 salariés : application des mesures particulières prévues par le PSE.
Recours des salariés licenciés	- en cours de procédure, le juge peut être saisi afin de faire échec aux irrégularités procédurales commises par l'employeur. - en fin de procédure, le juge peut sanctionner sur les plans civil et pénal.		

	1 salarié licencié	2 à 9 salariés licenciés	A partir de 10 salariés licenciés
Sanctions	<p>- inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements : ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse.</p> <p>- violation des critères de l'ordre des licenciements : dommages et intérêts qui ne se cumule pas avec l'éventuelle indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.</p> <p>- non respect de la priorité de réembauchage : indemnité qui ne peut être inférieure à 2 mois de salaire.</p> <p>- défaut de mention dans la lettre de licenciement de la priorité de réembauchage : indemnité au moins égale à 2 mois de salaire.</p> <p>Ces indemnités peuvent se cumuler avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.</p> <p>- inobservation de la procédure entraînant l'irrégularité du licenciement</p> <ul style="list-style-type: none"> - au plan civil : le tribunal doit accorder aux salariés une indemnité calculée en fonction du préjudice subi et éventuellement la suspension de la procédure de licenciement par le juge des référés. - au plan pénal : l'employeur qui viole l'obligation d'information commet un délit d'entrave à l'exercice régulier des fonctions de DP et au fonctionnement régulier du CE (3750 € d'amende prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction). <p>Même sanction pour non-respect de la procédure de notification du projet à la DDT et du délai à observer entre cette notification et l'envoi des lettres de licenciement.</p> <p>- absence de cause réelle et sérieuse (absence ou insuffisance de motif économique et de l'obligation de reclassement) : juge judiciaire est saisi pour faire constater l'absence de cause réelle et sérieuse, et octroyer des dommages et intérêts.</p>		
			<p>L'absence ou l'insuffisance de PSE est une faute civile et une infraction pénale. L'employeur ne pourra pas procéder aux licenciements souhaités puisque « la procédure de licenciement est nulle et de nul effet ».</p> <p>Le tribunal qui prononce la nullité du licenciement peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit ordonner à la demande du salarié la poursuite du contrat de travail - soit octroyer des dommages et intérêts qui ne peuvent être inférieurs aux salaires des 12 derniers mois.

MESURES SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT DU LICENCIEMENT

Le législateur a voulu limiter le nombre de licenciements et accorder, aux salariés licenciés, des chances de retrouver un emploi. Ainsi, certains employeurs doivent mettre en place un Plan de Sauvegarde de l'Emploi. De manière plus générale, l'employeur doit proposer au salarié de bénéficier du congé de reclassement, de la convention de reclassement personnalisé et de la priorité de réembauchage.

- LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Les articles L321-4 et suivants du Code du Travail

CONDITIONS

- obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés.
- pour licenciement d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours.

MODALITES D'ELABORATION

- élaboré par le chef d'entreprise.
- soumis à la discussion des représentants du personnel et à l'administration du travail.
- plan deviendra définitif en fin de procédure.

CONTENU

- 3 types de dispositions :
- celles qui tendent à éviter les suppressions d'emploi
 - celles qui tendent à éviter les licenciements
 - celles qui facilitent le reclassement après le licenciement
- Exemples : des actions de reclassement interne ou externe, création d'activités nouvelles, actions de formation....

CONTROLES

- administratif : sur l'information et la consultation des représentants du personnel et sur le respect des règles d'élaboration des mesures sociales.
- judiciaire : sur l'absence de présentation du PSE aux représentants du personnel et sur le caractère suffisamment précis et concret des mesures de reclassement.

SANCTIONS

- en cas d'irrégularité dans l'élaboration ou le contenu du PSE, les licenciements sont nuls, le salarié peut donc être réintégré ou obtenir une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des 12 derniers mois.

- LE CONGE DE RECLASSEMENT

Articles R321-10 et suivants du Code du Travail

CONDITIONS

- dans les entreprises d'au moins 1000 salariés
- l'entreprise ne doit pas faire l'objet d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

MISE EN ŒUVRE

- information du salarié sur l'existence de ce congé avant notification du licenciement.
- salarié dispose de 8 jours à compter de la date de notification pour faire connaître sa décision → silence = refus
- durée : entre 4 et 9 mois.

DROITS DU SALARIE

- actions de formation et prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.
- rémunération mensuelle habituelle du salarié quand le congé de reclassement est pris pendant la période de préavis. Au-delà, le montant de la rémunération est au moins égal à 65% de sa rémunération annuelle brute au titre des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement.

OBLIGATIONS DU SALARIE

- suivre les actions de formation.
- participer aux actions organisées par la cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.
- en cas d'absence du salarié, sans motif légitime, l'employeur peut lui notifier la fin de son congé de reclassement.

- LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISE

Article L321-4-2 du Code du Travail

CONDITIONS

- dans les entreprises de moins de 1000 salariés.
- avoir au moins 2 ans d'ancienneté.

MISE EN ŒUVRE

- information individuelle et écrite du salarié sur le contenu de la convention et la possibilité d'en bénéficier.
- 14 jours de réflexion pour le salarié à compter de la notification.
Silence = refus

EFFETS

- acceptation de la convention vaut rupture d'un commun accord du contrat de travail.
- rupture ne comporte ni délai congé ni indemnité de préavis mais ouvre droit à l'indemnité de licenciement.

DROITS DU SALARIE

- actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement.
- bénéficie du statut de stagiaire de formation professionnelle.
- bénéficie d'une allocation spécifique de reclassement lui garantissant 70% de son salaire (pendant 8 mois maximum).

- LA PRIORITE DE REEMBAUCHAGE

Article L321-14 du Code du Travail

CONDITIONS

- pour tout salarié licencié pour motif économique.
- salarié doit exprimer son désir d'en bénéficier dans l'année qui suit l'expiration du préavis.

MISE EN ŒUVRE

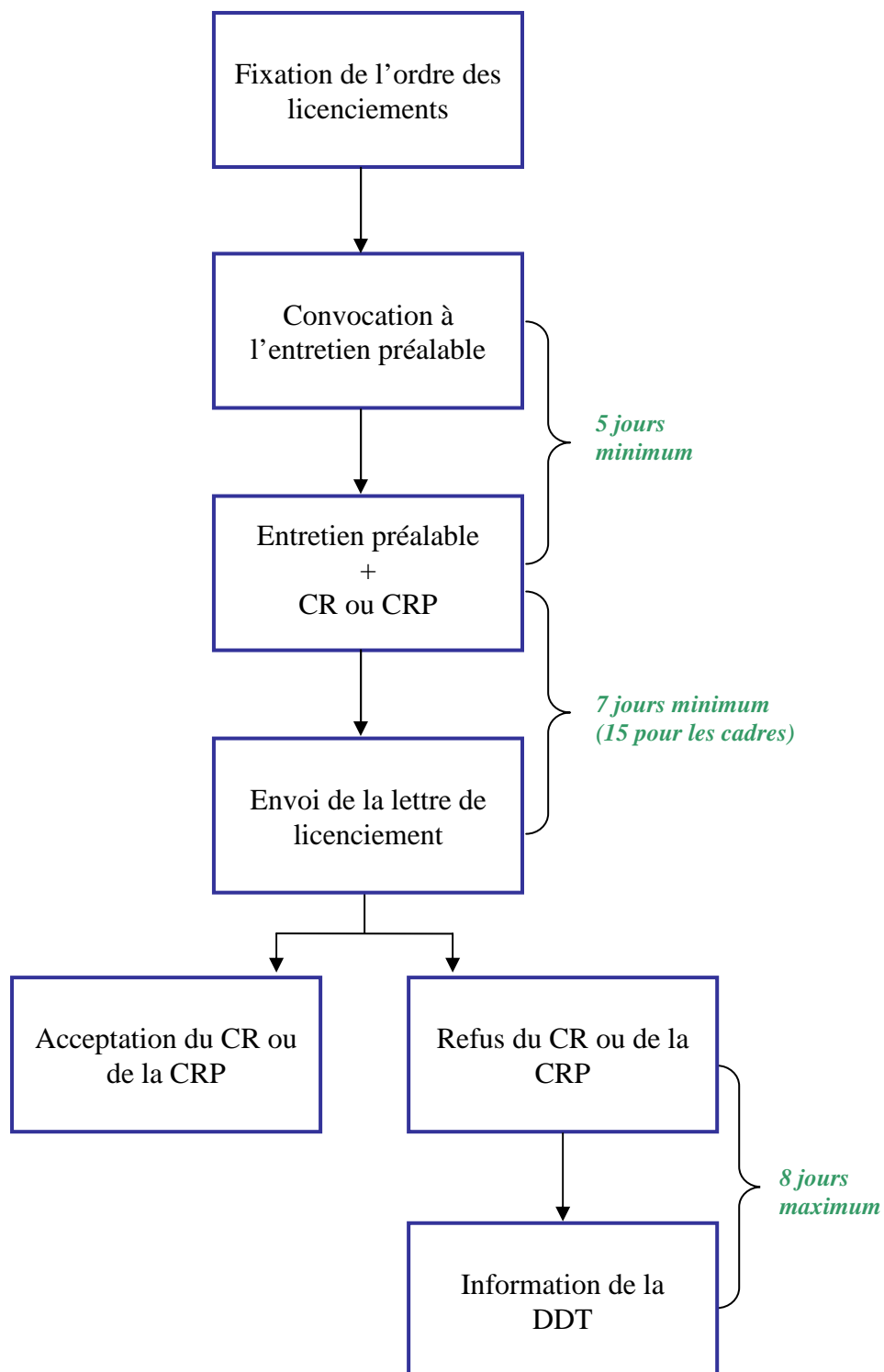
- doit porter sur tout emploi devenu disponible et compatible avec la qualification du salarié.
- tenir compte de la qualification du salarié au moment de la rupture du contrat et de celle acquise après celle-ci.
- s'exerce dans l'entreprise.

SANCTIONS

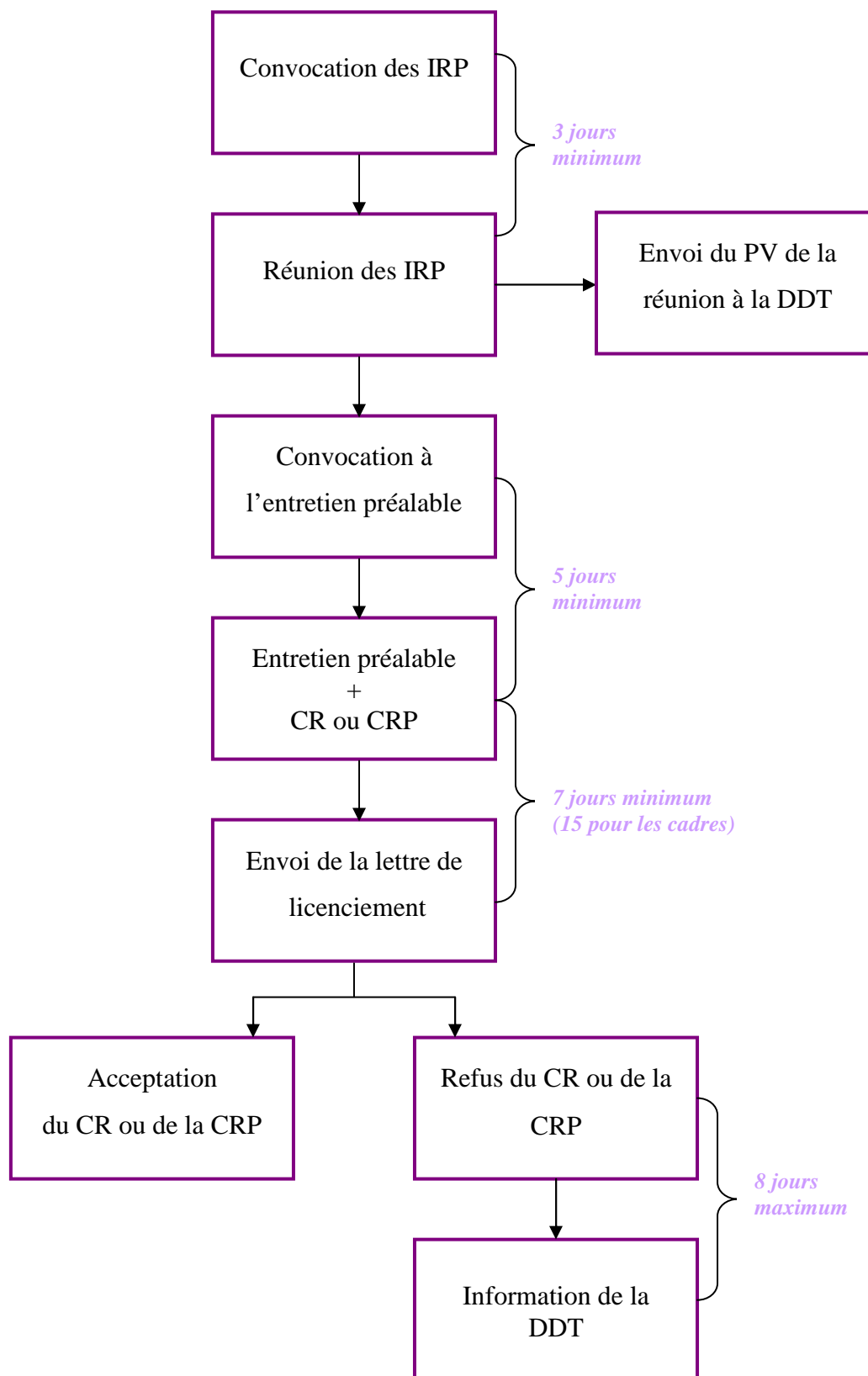
- attribution de dommages et intérêts en cas de violation de la priorité de réembauchage.
- indemnités de 2 mois de salaire minimum en cas de violation des règles concernant la priorité de réembauchage.
- attribution de dommages et intérêts en cas d'omission de la mention dans la lettre de licenciement.
- indemnités d'au moins 2 mois de salaire lorsqu'il y a violation et omission.

Respect des délais de procédure du licenciement pour motif économique

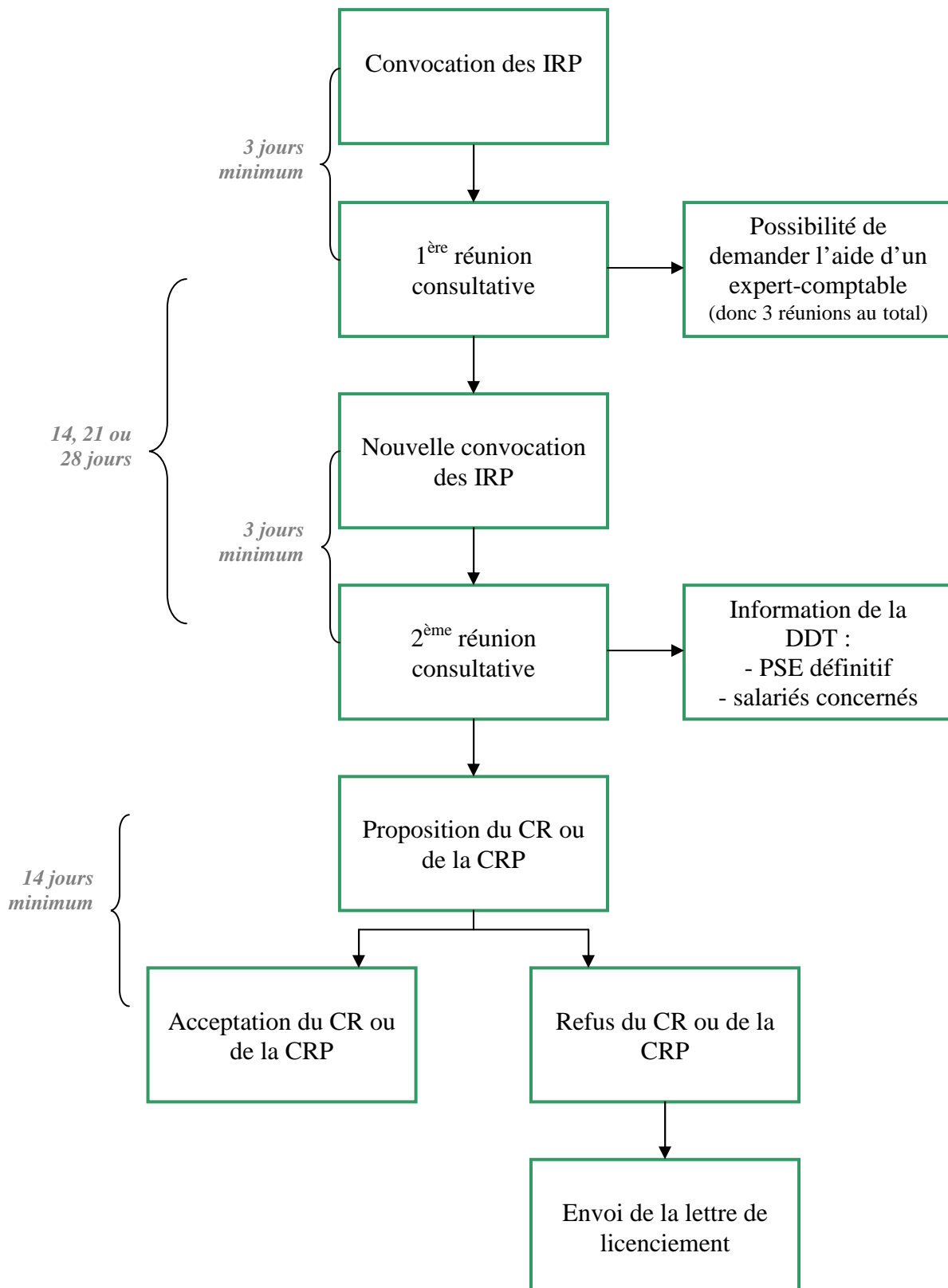
Licenciement individuel



Licenciement de 2 à 9 salariés



Licenciement d'au moins 10 salariés





LES PIEGES A EVITER

Suite à notre étude sur le contentieux du licenciement pour motif économique, nous avons pu dégager quelques recommandations.

→ **Consulter le Comité d'Entreprise**

Lorsque des licenciements économiques sont envisagés, il est obligatoire de consulter le Comité d'Entreprise afin de connaître son avis sur la mesure envisagée. Pour faciliter la preuve de cette réunion, il est conseillé de procéder à un compte rendu écrit des débats et de l'avis du CE. En effet, le risque, en l'absence d'écrit, est une contestation de l'existence de cette consultation. (*Jugement du 15 mai 2006*)

→ **Respecter le délai de réflexion accordé au salarié en cas de modification d'un élément essentiel du contrat**

Cette lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un délai d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. Dans celle-ci doivent figurer formellement le délai d'un mois et le point de départ de l'écoulement de ce délai.

Il ne faut donc en aucun cas mettre une date limite dans cette lettre.

Si le salarié répond avant l'écoulement de ce délai d'un mois, l'employeur doit lui laisser ce délai d'un mois, qui est un temps de réflexion, avant d'envoyer la lettre de convocation à l'entretien préalable.

Le salarié peut toujours se rétracter pendant ce délai et accepter la modification de son contrat de travail.

Même si la convention collective prévoit un délai plus court pour répondre à la lettre de notification concernant la modification de son contrat de travail, l'employeur doit respecter le délai prévu à l'article L321-1-2 du Code du Travail puisque cet article est d'ordre public. Il prime sur la convention collective. (*Jugement du 13 avril 2006*)

→ **Informé le salarié de sa possibilité de se faire assister lors de l'entretien préalable**

La convocation à l'entretien préalable doit obligatoirement mentionner que le salarié peut se faire assister par un conseiller et doit indiquer l'adresse exacte où la liste des conseillers est tenue à disposition des salariés. Ce peut être l'adresse de la Mairie du lieu du domicile du salarié s'il demeure dans le département où est situé l'établissement, ou l'adresse de la Mairie de son lieu de travail ou l'adresse de l'Inspection du Travail. (*Jugement du 9 mars 2006*)

Toutefois, l'absence de cette précision n'entraîne pas en elle-même la nullité du licenciement. L'employeur est juste tenu de verser une indemnité pour non respect de la procédure (article L122-14-4 du Code du Travail).

→ Respecter l'obligation de reclassement

Si un salarié est licencié mais que l'entreprise a besoin de personnel pour un poste équivalent au sien, celui-ci doit être reclassé dans ce poste. (*Jugement du 12 avril 2006*)

Ainsi, il est recommandé aux employeurs d'envoyer une lettre faisant état de l'obligation de reclassement et de demander au salarié les activités qu'il est prêt à assurer. (*Jugement du 12 avril 2006*)

Si celui-ci ne répond pas, cette absence de réponse signifie qu'il admet tacitement l'impossibilité de reclassement et accepte donc son licenciement pour motif économique. (*Jugement du 1^{er} juin 2006*)

L'obligation de reclassement existe et doit être respectée même si l'employeur a fait une proposition au salarié: la modification de son contrat de travail. (*Jugement du 8 février 2006*)

L'obligation de reclassement suppose de rechercher au sein de l'entreprise, du groupe auquel elle appartient un poste au salarié licencié.

L'entreprise doit rechercher tout d'abord des postes relevant de la même catégorie que le poste occupé. A défaut, il est possible pour l'employeur, de proposer des postes de qualification inférieure. (*Jugement du 22 février 2006*)

L'employeur doit rapporter la preuve qu'il a recherché sérieusement à reclasser son salarié. (*Jugement du 13 avril 2006*)

→ Etablir un Plan de Sauvegarde de l'Emploi dans les entreprises employant au moins 50 salariés et licenciant au moins 10 salariés sur une période de 30 jours

Dans celui-ci doivent figurer les possibilités de reclassements internes et externes. Il doit également énoncer clairement les catégories professionnelles concernées par le licenciement et les différents critères concernant l'ordre des licenciements. A défaut, le licenciement sera dépourvu de cause réelle et sérieuse. (*Jugement du 15 mai 2006*)

→ Mentionner dans la lettre de licenciement :

-les raisons économiques (élément causal du licenciement pour motif économique)
-leurs incidences sur l'emploi ou sur le contrat de travail (élément matériel du licenciement pour motif économique). (*Jugement du 8 février 2006*)

Si une de ces mentions n'est pas indiquée dans la lettre de licenciement, le licenciement sera dépourvu de cause réelle et sérieuse. (*Jugement du 6 juin 2006*)

De plus, l'employeur doit rapporter la preuve de ses difficultés économiques et celles-ci doivent être avérées. (*Jugement du 13 avril 2006*)

Les difficultés économiques sont appréciées à la date de la notification du licenciement.

→ Respecter l'ordre des licenciements

Il existe des critères légaux justifiant l'ordre des licenciements. Ils sont prévus à l'article L321-1-1 du Code du Travail.

Si l'employeur en ajoute d'autres, il devra les respecter strictement. (*Jugement du 8 février 2006*)

→ Respecter la priorité de réembauchage

La lettre mentionnant la priorité de réembauchage doit être envoyée en recommandé avec accusé de réception. (*Jugement du 13 avril 2006*)

La priorité de réembauchage ne joue que dans l'année qui suit la fin du préavis. Elle n'est opposable à l'employeur que si le salarié en fait la demande par écrit dans le délai imparti d'un an.

→ Contestation du licenciement pour motif économique par les salariés

Si le salarié conteste le licenciement pour motif économique, celui-ci doit prouver et demander la requalification du licenciement en rupture abusive du fait de l'employeur. (*Jugement du 8 juin 2006*)

ILLUSTRATION POUR LE CONTENTIEUX DE TOURS

LICENCIEMENT ECONOMIQUE (demandes principales et subsidiaires)		
Irrégularités de procédure	Caractère économique insuffisamment motivé	16
	Manquement partiel ou total à l'obligation de reclassement	13
	Non consultation du CE au titre des livres 3 et 4 du Code du Travail	2
	Non respect de la priorité de réembauchage	5
	Insuffisance ou inexistence du PSE ⁶	1
	Insuffisance d'information donnée au salarié sur la procédure	1
Licenciement abusif		2
Confirmation d'un licenciement économique, contestée par le salarié		7
Refus de modification du contrat de travail		3

Les chiffres cités dans ce tableau sont relatifs à la **fréquence des motifs soulevés** lors d'un litige concernant un licenciement pour motif économique.

Par exemple, le caractère économique insuffisamment motivé a été soulevé 16 fois sur les 24 décisions rendues en matière de licenciement économique.

⁶ Plan de Sauvegarde de l'Emploi

UN CONSTAT :

PEU DE CONTENTIEUX EN MATIERE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Pourquoi ?

L'étude du contentieux prud'homal de Tours en matière de licenciement pour motif économique a révélé un écart important entre le nombre de licenciements prononcés chaque année (environ 700 par semestre) et le nombre de contentieux portés devant le Conseil de Prud'hommes de Tours (24 pour le premier semestre 2006).

Nous nous sommes donc interrogées sur les raisons d'un tel écart afin de proposer, après avoir réalisé un travail de recherche d'informations auprès des professionnels du droit social, des hypothèses justifiant cette différence.

Les justifications de cette réalité économique sont de plusieurs sortes :

Raisons tenant aux évolutions législatives

- **disparition d'un recours contre les employeurs** pour les salariés licenciés suite à la suppression par la loi du 18/01/2005 de l'obligation pour l'employeur de négocier un accord sur la réduction du temps de travail avant de procéder à un licenciement pour motif économique.
- **création d'un nouveau délai de recours** institué par la loi Borloo du 18/01/2005. Ce délai de recours devant le Conseil de Prud'hommes est porté à 12 mois à compter de la notification du licenciement économique alors qu'il était de 30 ans auparavant. Cette hypothèse soulève des débats entre les professionnels du droit et notamment entre les avocats en droit social. Pour certains, ce délai est insuffisant si l'on sait que la première préoccupation d'un salarié licencié est de retrouver un emploi et que la volonté d'assigner l'employeur vient ultérieurement. Pour d'autres, le délai n'est pas trop court et ils estiment que les assignations qui interviennent trop tardivement décrédibiliseraient le propos de l'assignant (hypothèse du salarié déçu par un nouvel emploi qu'il quitte et qui décide d'assigner son ancien employeur pour obtenir de l'argent). Il semblerait nécessaire aux vues de ce débat d'attendre quelques temps afin de mesurer l'incidence de la loi Borloo.

Raisons tenant aux salariés licenciés

- **méconnaissance du droit du travail par les salariés licenciés** d'autant plus que la procédure de licenciement pour motif économique est complexe et évolutive.
Par exemple, les obligations de reclassement ou la priorité de réembauchage incombant à l'employeur sont méconnues par une grande partie des salariés licenciés.
- **satisfaction des salariés licenciés de leurs indemnités de licenciement.**
- **vision du licenciement économique comme une fatalité** pour les salariés qui pensent que l'entreprise ne peut pas faire autrement que de réduire son personnel pour survivre : ce n'est donc pas un réflexe habituel pour les salariés de contester un licenciement pour motif économique car ils savent que l'entreprise est réellement confrontée à des difficultés économiques.
- **manque d'emprise et d'implication des salariés licenciés** en cas de licenciement économique par rapport à un licenciement pour motif personnel lors duquel ils connaissent la légitimité du licenciement.
- **volonté de prendre de la distance avec l'entreprise** lorsqu'ils vivent le licenciement comme une injustice (par exemple, lorsqu'un salarié performant qui a participé au développement et au succès antérieur de l'entreprise a été licencié) ou lorsqu'ils se sentent coupables des difficultés de l'entreprise.
- **satisfaction des salariés de leur prise en charge par les ASSEDIC** qui est supérieure à celle de toute autre forme de licenciement.
- **aucune surprise et donc résignation des salariés** à l'annonce de leurs licenciements lorsqu'ils ont été informés par les représentants du personnel de l'évolution de la situation.
- **difficulté pour un salarié licencié, en cas de contestation de l'ordre des licenciements de prétendre qu'un autre méritait davantage d'être licencié.**
- **difficulté pour les salariés licenciés d'intenter une action en justice contre l'entreprise dans laquelle ils ont travaillé pendant plusieurs années, pour laquelle ils se sont battus** : les salariés licenciés sont dans l'affectif.
- **crainte des salariés licenciés que la procédure ne leur porte préjudice** dans leurs recherches d'emploi futures.
- **certitude pour les salariés licenciés que leur licenciement pour motif économique n'a pas un fondement réel** mais qu'il est destiné à délocaliser par exemple.

Raisons tenant aux entreprises qui procèdent aux licenciements

- respect de la procédure du licenciement pour motif économique par les entreprises qui sont souvent conseillées par des avocats ou par des juristes.
- propositions satisfaisantes des mesures d'accompagnement par les employeurs ce qui atténue les effets négatifs d'un licenciement individuel.
- volonté délibérée des employeurs de ne pas préciser dans la lettre de licenciement le délai de recours de 12 mois (créé par la loi Borloo du 18/01/2005), au risque de voir courir la prescription trentenaire, afin de ne pas « donner des idées » aux salariés.
- manque de transparence des entreprises quant à leurs documents financiers (bilans de l'entreprise...) surtout pour les entreprises d'un effectif important.
- développement des départs négociés proposés par les entreprises qui demandent aux salariés licenciés de ne pas les poursuivre en contrepartie d'indemnités transactionnelles.

Raisons tenant aux institutions représentatives du personnel (IRP)

- absence d'information des salariés licenciés sur leurs droits à engager des actions collectives devant le Conseil de Prud'hommes lorsque les IRP sont inexistantes dans les entreprises en raison par exemple d'une carence de candidats aux élections professionnelles.
- remise en question de l'efficacité des programmes de formation des représentants syndicaux sur la législation sociale et notamment en matière de licenciement pour motif économique.

REMERCIEMENTS

Le travail présenté ici a été réalisé par cinq étudiantes du Master 2 Juriste d'Entreprise, spécialité Relations de Travail, à l'Université François Rabelais de Tours.

Nous tenons tout d'abord à remercier Messieurs les Professeurs Daniel LANGE, Jean-François CESARO et Martin OUDIN pour nous avoir accompagnées et encadrées tout au long de ce travail.

Nous tenons ensuite à remercier les membres du Conseil de Prud'hommes de Tours et tout particulièrement Mademoiselle BOUDY, greffière en chef, Madame QUINTARD, greffière adjointe, Monsieur MARCHAMBEAU, vice-président et Madame BOISSE, présidente, qui nous ont accueillies et encadrées lors de nos séances de travail au Conseil. Notre projet n'aurait pas vu le jour sans leur collaboration.

Nous voulons remercier également la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle pour sa disponibilité et ses informations.

Nous souhaitons remercier Monsieur Jean-Yves FROUIN, conseiller à la Cour d'appel de Poitiers, pour l'aide précieuse qu'il nous a apportée sur le licenciement pour motif économique.

Nous remercions pareillement les avocats au Barreau de Tours et plus particulièrement Maître Aude GRUNINGER GOUZE, Maître Catherine LESIMPLE du cabinet AREIA, Maître Gilles JOUREAU du cabinet Fidal et Maître Catherine LISON CROZE.

Nous remercions enfin Madame Brigitte MARTIN, conseillère prud'homale et membre de l'organisation syndicale Force Ouvrière, pour sa disponibilité et ses conseils.



ANNEXES

ANNEXE 1 : lettre de convocation à un entretien préalable pour un éventuel licenciement pour motif personnel.

SOCIETE

Date, Ville

OBJET : Convocation à un entretien préalable.

Madame ou Monsieur (NOM+ PRENOM),

Je vous prie de bien vouloir vous présenter à mon bureau (**adresse exacte + la date + l'heure**) en vue d'un entretien préalable **à un éventuel licenciement**.

Je vous rappelle que conformément à la loi vous pouvez vous faire assister, au cours de cet entretien, **par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise ou un conseiller, inscrit sur la liste départementale dressée par le préfet, ou un conseiller extérieur**.

Vous pouvez vous procurer cette liste à l'adresse suivante :

Lieu où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés : mairie du lieu de l'entretien (adresse exacte) ou **locaux de l'inspection du travail** (adresse exacte).

Veillez agréer, Madame ou Monsieur NOM+PRENOM, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

SIGNATURE

ANNEXE 2 : lettre de notification d'un licenciement pour motif personnel.

SOCIETE

Date, Ville

OBJET : Notification du licenciement pour motif personnel.

Madame ou Monsieur (NOM+ PRENOM),

Suite à l'entretien préalable que nous avons eu le **(date)**, j'ai le regret de vous notifier par la présente votre licenciement à compter du **(date)**.

Les motifs sont les suivants (motif précis, réels et assez sérieux pour justifier la rupture : aucun autre ne sera accepté, par la suite, par les juges).

Cette lettre recommandée avec accusé de réception constitue le point de départ de votre préavis, qui, en application de la loi (ou de la convention collective), est d'une durée de **(temps)**.

Veillez agréer, Madame ou Monsieur NOM+ PRENOM, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

SIGNATURE

ANNEXE 3 : convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour motif économique.

SOCIETE

Date, Ville

OBJET : Convocation à un entretien préalable

Madame ou Monsieur (NOM + Prénom),

Nous vous informons par la présente que nous envisageons à votre égard un licenciement pour motif économique.

Dans ce cadre, et dans le respect de la législation en vigueur, nous vous sommes gré de vous rendre à l'entretien préalable qui aura lieu le.....à.....(heure), à.....(lieu).

Si votre entreprise compte des représentants du personnel, ajoutez la phrase suivante :

Lors de cet entretien, vous pourrez vous faire assister par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Si votre entreprise ne compte pas de représentants du personnel, ajoutez la phrase suivante :

Lors de cet entretien, vous pourrez vous faire assister par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un conseiller de votre choix, inscrit sur une liste dressée par le Préfet. Cette liste est disponible auprès :

- de la mairie de : (mairie du domicile du salarié s'il demeure dans le département où est situé l'établissement ou mairie du lieu où est située l'entreprise si le salarié ne demeure pas dans le même département).
- de l'inspection du travail :..... (précisez l'adresse).

Nous vous prions d'agréer, Madame ou Monsieur (NOM + Prénom), l'expression de nos sentiments les meilleurs.

SIGNATURE

ANNEXE 4 : notification du licenciement pour motif économique.

SOCIETE

Date, ville

OBJET : Notification du licenciement pour motif économique

Madame ou Monsieur (NOM + Prénom),

Nous vous avons exposé lors de notre entretien préalable en date du les raisons pour lesquelles nous envisagions votre licenciement pour motif économique. Nous vous les rappelons ci-après.

[Exposer ici de manière détaillée, les difficultés économiques ou les mutations technologiques ou la nécessaire sauvegarde de la compétitivité à l'origine de la réorganisation de l'entreprise; préciser ensuite le lien de causalité entre ce motif économique et la suppression du poste ou la modification du contrat de travail qui en découle.]

Afin d'éviter votre licenciement, nous avons activement recherché toutes les possibilités de reclassement tant dans l'entreprise et dans le groupe qu'auprès d'entreprises extérieures mais nos tentatives se sont révélées infructueuses.

[ou le cas échéant : Nous vous avons proposé un/plusieurs postes de reclassement (préciser la nature des postes) mais vous avez expressément refusé cette (ces) offre(s).]

Compte tenu de ces éléments et après application des critères d'ordre des licenciements, nous sommes contraints de vous notifier votre licenciement pour motif économique.

Conformément aux dispositions de l'article L. 321-4-3 du Code du Travail, nous vous proposons par la présente de bénéficier d'un congé de reclassement dont les conditions de mise en œuvre vous ont été communiquées par écrit lors de l'entretien préalable.

À compter de la première présentation de la présente, vous bénéficiez d'un délai de huit jours pour nous faire connaître votre choix. Le défaut de réponse dans ce délai est assimilé à un refus.

En tout état de cause, la date de première présentation de la présente marque le point de départ de votre préavis d'une durée de mois que nous vous dispensons d'exécuter. Votre indemnité compensatrice de préavis vous sera payée.

[ou le cas échéant : *En tout état de cause, la date de première présentation de la présente marque le point de départ de votre préavis d'une durée de mois que nous vous demandons d'exécuter sous réserve bien entendu de votre éventuelle option pour le congé de reclassement.*]

Nous vous informons également que vous êtes en droit, pendant la durée de votre préavis, de demander à utiliser les [...] heures que vous avez acquises au titre du droit individuel à la formation pour bénéficier d'une action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

[Si le salarié remplit les conditions prévues par l'article L. 933-1 du Code du travail.]

Conformément à l'article L. 321-14 du Code du travail, vous bénéficierez, durant l'année qui suivra la fin de votre préavis, d'une priorité de réembauchage à condition d'en faire la demande dans l'année suivant la date de rupture de votre contrat de travail. Cette priorité concerne les postes compatibles avec votre qualification et ainsi que tous ceux qui correspondraient à une nouvelle qualification acquise après le licenciement, sous réserve que vous nous la fassiez connaître.

Nous vous rappelons les dispositions de l'article L. 321-16 du Code du travail : « Toute contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement, à compter de la notification de celui-ci. »

[Après vérification des dispositions de la convention collective applicable et/ou du contrat de travail quant à la faculté de renonciation de l'employeur :] Enfin, nous vous informons que nous renonçons à l'application de la clause de non concurrence figurant dans votre contrat de travail. **[ou le cas échéant :** *Nous vous confirmons que la clause de non concurrence figurant de votre contrat de travail reste applicable.*]

Nous vous prions d'agréer, Madame ou Monsieur (NOM + Prénom), l'expression de nos sentiments les meilleurs.

SIGNATURE