

Université Claude Bernard  Lyon 1

DROIT DU TRAVAIL
Actualité législative
La gestion des emplois dans les PME,
aspects de droit du travail

Jean-François Paulin
Maître de conférences

www.jfpaulin.info



BIBLIOGRAPHIE

- Code du travail (www.legifrance.gouv.fr)
- Lamy droit social 2008 / Mémento social
F. Lefebvre, 2008
- Dockès E., Droit du travail, hyper cours
Dalloz, 2008
- Ray J.-E., Droit du travail, droit vivant,
éd. Liaisons, 2008
- Morvan P., Les restructurations en droit
social, Litec 2007



LOI du 25 juin 2008 dite DE MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

- Le projet de loi portant modernisation du marché du travail a été définitivement adopté par le Parlement, le 12 juin ; loi publiée le 25 juin, entrée en vigueur le 26 juin
- Ce texte retranscrit l'ANI sur la modernisation du marché du travail, signé le 11 janvier 2008, côté patronal, par la CGPME, le Medef et l'UPA, et, côté syndical, par la CFE-CGC, la CFDT, la CFTC et FO.
- Après sa promulgation, la loi sera complétée par deux arrêtés : l'arrêté d'extension de l'ANI un autre texte édictant le formulaire type de la convention de la rupture conventionnelle. Deux décrets, portant notamment sur la rupture conventionnelle et l'indemnité de licenciement sont attendus.



CONTRATS DE TYPE PARTICULIER

- Rappel : le CDI est la forme normale et générale de la relation de travail (C. trav. art. L. 1221-2)
- Information des représentants du personnel, DP et CE (L. 2323-47 et L. 2323-55)
 - Information rétrospective
 - L'employeur informe les délégués du personnel, une fois par an, des éléments qui l'ont conduit à faire appel au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée et à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire.
 - Information prévisionnelle (L. 2323-55)
 - Il informe le comité d'entreprise des éléments qui l'ont conduit à faire appel au titre de la période écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour la période à venir, à des contrats de travail à durée déterminée et à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire.



PERIODE D'ESSAI

- La période d'essai ne se présume pas (L. 1221-21). Le CDI peut comporter une période d'essai.
- Réciprocité de l'essai
 - Pour l'employeur apprécier les compétences du salarié dans son travail
 - Pour le salarié apprécier les fonctions
 - Sources :
 - Contrat
 - Convention ou accord collectif de travail

PERIODE D'ESSAI - DUREE

- Durée initiale (L. 1221-18)
 - Pour les ouvriers et les employés 2 mois ;
 - Pour les agents de maîtrise et les techniciens 3 mois ;
 - Pour les cadres 4 mois.
- Renouvellement (L. 1221-19)
 - 1 fois **si accord de branche étendu** (l'accord fixe les conditions et les durées du renouvellement)
 - Durée maximale, renouvellement compris
 - 4 mois pour les ouvriers et employés ;
 - 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
 - 8 mois pour les cadres.
- Règle de conflit – caractère impératif
 - Durée conventionnelle plus longue si accord de branche antérieur
 - Ordre public social, disposition plus favorable (contrat de travail)
- Stage (L. 1221-22) – réduction de la période si
 - Embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un *cursus* pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études
 - La durée de stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié
 - Sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

PERIODE D'ESSAI RUPTURE – DELAI DE PREVENANCE

- Pour l'employeur, a minima :
 - 48h au cours du premier mois de présence ;
 - 2 semaines après un mois de présence ;
 - 1 mois après trois mois de présence.
 - La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.
- Pour le salarié, délai de prévenance de 48h
- Le délai de prévenance ne prolonge pas la durée de l'essai



LICENCIEMENT

- Rappel de l'exigence d'une cause réelle et sérieuse quel que soit le motif de licenciement (économique, personnel ou disciplinaire)
- Indemnité de licenciement
 - Désormais elle est due au bout d'un an d'ancienneté
 - Montant : elle ne peut être inférieure à 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté + 2/15ème par année au-delà de 10 ans, sauf faute grave ou lourde
- Abrogation du CNE



RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

□ Définition

- Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

□ Régime avant réforme

- Aucun effet libératoire, le solde de tout compte n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent

□ Nouveau régime

- Effet libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.
- Dénonciation par le salarié dans les 6 mois



RUPTURE CONVENTIONNELLE

- L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.
Mode de rupture du contrat de travail exclusif du licenciement ou de la démission
Elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

- Champ d'application
 - Les représentants du personnel peuvent négocier et conclure une rupture conventionnelle. Dans ce cas la convention est soumise à l'autorisation de l'inspection du travail
 - Exclusions :
 - Dans le cadre de la GPEC
 - Du PSE



RUPTURE CONVENTIONNELLE

- Garantir la liberté du consentement des parties
 - convention écrite
 - La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9.
 - Contenu
 - Conditions de la rupture
 - Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement (L. 1234-9)
 - Date de rupture du contrat de travail laquelle ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation

RUPTURE CONVENTIONNELLE

□ Procédure

- Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :
- Assistance – modalités
 - Du salarié
 - Soit, en présence de représentants du personnel, par une **personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise** ;
 - Soit, en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, par un **conseiller du salarié** choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.
 - De l'employeur
 - L'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage.



RUPTURE CONVENTIONNELLE

- Délai de rétractation
 - 15 jours calendaires pour les 2 parties à compter de la date de la signature par les deux parties
 - Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie
- Homologation
 - La demande est adressée à l'autorité administrative compétente, par la partie la plus diligente, une fois le délai de rétraction écoulé
 - Par lettre avec 1 exemplaire de la convention
 - 15 jours calendaires pour l'instruction
 - Veiller aux conditions formelles
 - Liberté de consentement des parties
 - Effet
 - Condition de validité de la convention
 - L'homologation est acquise à défaut de notification passé le délai de 15 jours
- Contestation
 - De l'homologation et/ou de la convention
 - En tous cas, compétence du conseils de prud'hommes



CDD A OBJET DEFINI

- Contrat expérimental
- Champ d'application
 - Ingénieurs et cadres au sens des conventions collectives
- Conditions
 - Accord de branche étendue ou accord d'entreprise + contenu obligatoire
- Terme et durée
 - Objet défini au contrat
 - De 18 à 36 mois
- Formalisme
 - Contrat écrit
 - Mentions obligatoires



CDD A OBJET DEFINI

□ Causes

- Réalisation de l'objet prévu au contrat
- Motif réel et sérieux (à la date anniversaire de la conclusion du contrat)

□ Droits

- Préavis 2 mois uniquement ? avant réalisation de l'objet
- Si pas de poursuite par CDI, indemnité de 10% de la rémunération totale brute

ACCORD D'ENTREPRISE REGLES DE CONCLUSION

- Textes nouveaux : ANI et loi du 20 août 2008 – application au 1er janv. 2009 si élections professionnelles d'entreprise avant cette date. Sinon maintien des règles actuelles jusqu'au prochaines élections professionnelles d'entreprise
 - Condition du fait majoritaire : accord signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans l'entreprise ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles d'entreprise
 - Droit d'opposition par les non-signataires représentatif représentant la majorité des voix aux dernières élections professionnelles d'entreprise
 - Condition de représentativité réelle : pour négocier et conclure un accord d'entreprise, un syndicat doit avoir recueilli au moins 10% des voix au 1er tour des élections professionnelles d'entreprise

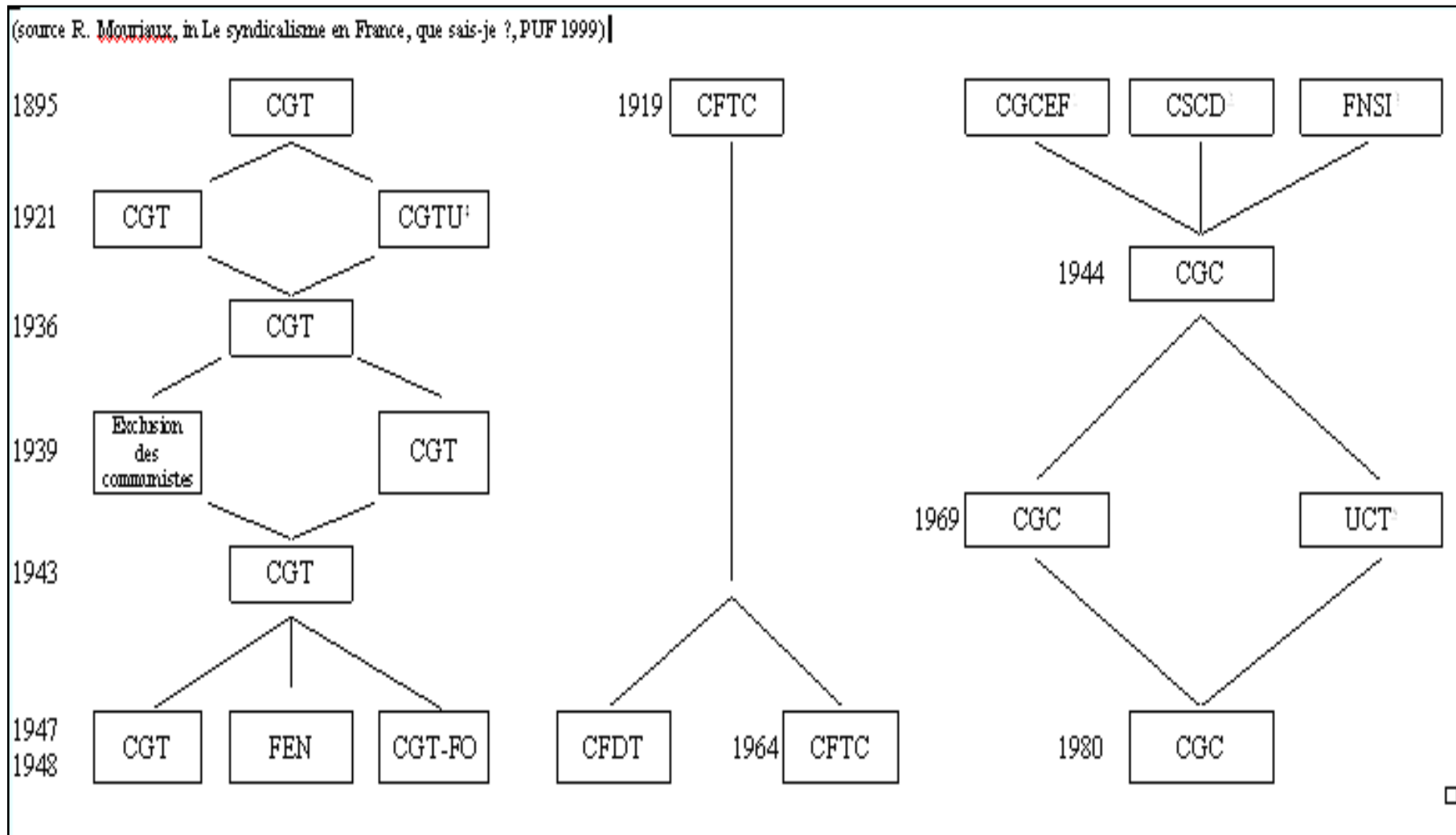
LES SOURCES – professionnelles collectives : les conventions collectives

- Définition
 - C'est une convention négociée et conclue entre, d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés et, d'autre part, un ou plusieurs employeurs ou groupements d'employeurs
 - Représentativité des syndicats de salariés
 - Représentativité par affiliation et représentativité par démonstration
 - Représentativité réelle en fonction des résultats des élections professionnelles d'entreprise
- Les conditions d'application d'une convention collective de branche
 - Qu'est-ce qu'une branche professionnelle ?
 - Les critères
 - Critère géographique
 - Critère professionnel
 - Critère juridique – lien de droit ou arrêté d'extension

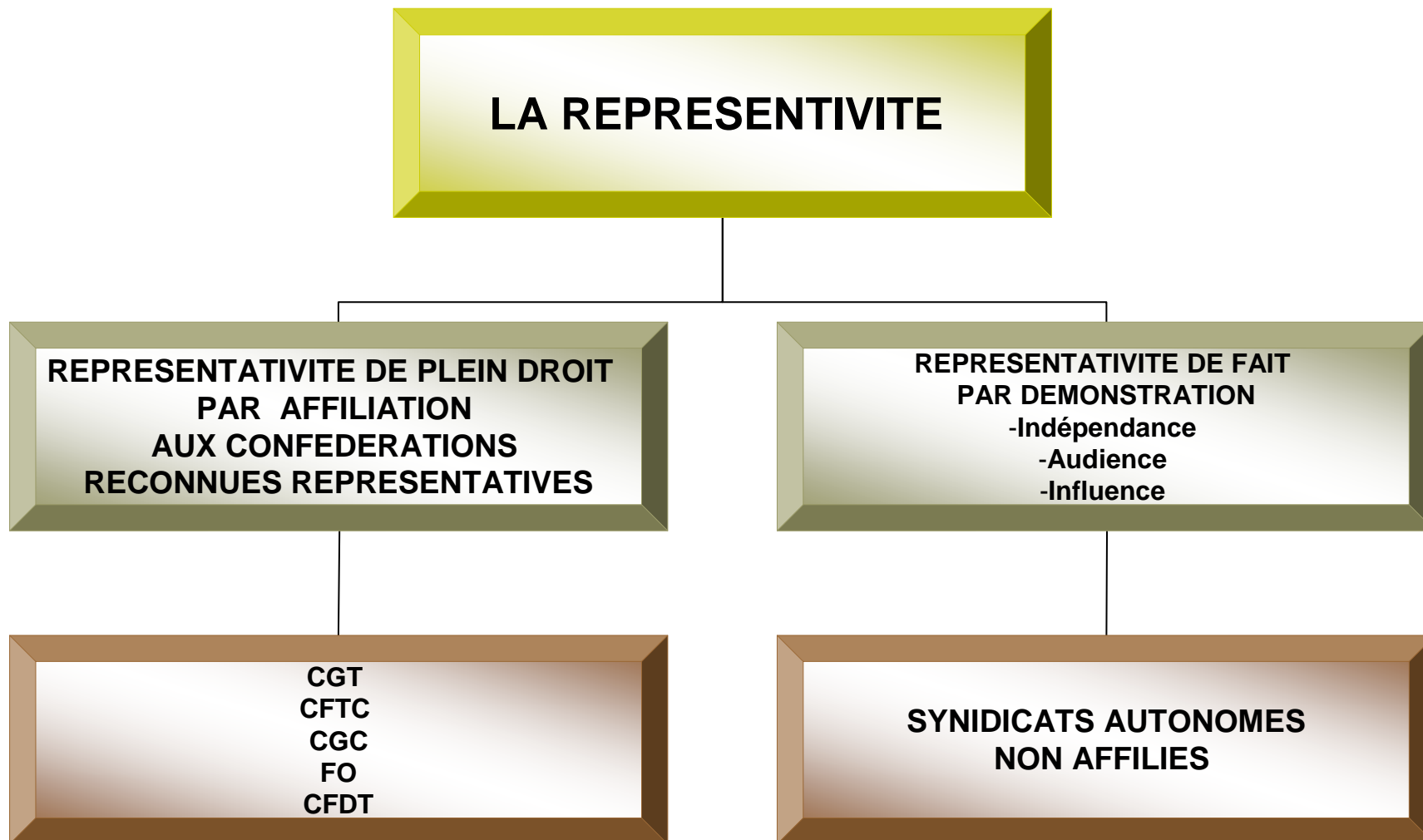
LES SOURCES – les conventions collectives : la représentativité des syndicats

- Représentativité : notion apparue pour la première fois en 1919 dans le Traité de Versailles qui évoque la notion d'organisations représentatives en vue de la désignation des délégués non gouvernementaux à la Conférence Internationale du Travail organe de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).
- Avant 1950 : les conventions collectives ne sont opposables qu'aux salariés membres d'organisations syndicales représentatives signataires
- Depuis 1950 : les conventions collectives deviennent applicables à tous les contrats de travail en cours conclus avec l'employeur peu important l'affiliation syndicale des salariés.
- Décision du 8 avril 1948 et arrêté du 31 mars 1966 : présomption irréfragable de représentativité
- **Définition : c'est la capacité d'exercer les prérogatives que la loi reconnaît au syndicat ; c'est donc un pouvoir d'action et de représentation des salariés.**

Evolution des syndicats les plus importants en France de 1895 à nos jours



LES SOURCES – les conventions collectives : la représentativité des syndicats (système ancien)



Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale – **réforme des règles de représentativité**

- Texte en vigueur mais application dans le temps – effet non immédiat (à partir de janvier 2009, selon la date des élections professionnelles d'entreprise)
- Nouveaux critères
 - les effectifs d'adhérents et les cotisations;
 - la transparence financière ;
 - l'indépendance ;
 - le respect des valeurs républicaines ;
 - l'influence caractérisée par l'activité, l'expérience et l'implantation géographique et professionnelle du syndicat;
 - une ancienneté de deux ans ;
 - et l'audience établie à partir des résultats aux élections professionnelles.

Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale – réforme des règles de représentativité

□ **Mesure et place de l'audience dans l'évaluation de la représentativité**

○ **Entreprise**

- l'audience se mesure sur la base du % de suffrages valablement exprimés recueillis par chaque liste au 1^{er} tour des élections CE ou DUP ou DP
- **Seuil fixé à 10 %** des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections des représentants du personnel

○ **Branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel,**

- l'audience se mesure sur la base des résultats consolidés des élections au CE ou DUP ou DP
- **Seuil fixé à 8 %** des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections des représentants du personnel



LES SOURCES – les conventions collectives

- Les différents « niveaux » de convention collective de travail
 - Interprofessionnel
 - Branche professionnelle
 - Groupe d'entreprises
 - Entreprise ou établissement
- Les conditions d'application d'une convention collective de branche dans une entreprise. 3 conditions :
 - Critère géographique
 - Critère économique
 - Critère juridique (adhésion à un groupement patronal signataire ou arrêté d'extension)

LES SOURCES – les conventions collectives

- Exemple de champ d'application d'une convention collective de branche
Ex. : Convention collective nationale des cabinets vétérinaires du 5 juillet 1995,
Titre I, Art. 1 – « *La présente convention collective nationale, comprenant également les vétérinaires à domicile, régle sur le territoire métropolitain au seins des cabinets et cliniques vétérinaires qui exercent la médecine ou la chirurgie des animaux les rapports du travail entre les employeurs et le personnel salarié. Les activités concernées ressortent du code ADE 9414 et du code NAF 9527*

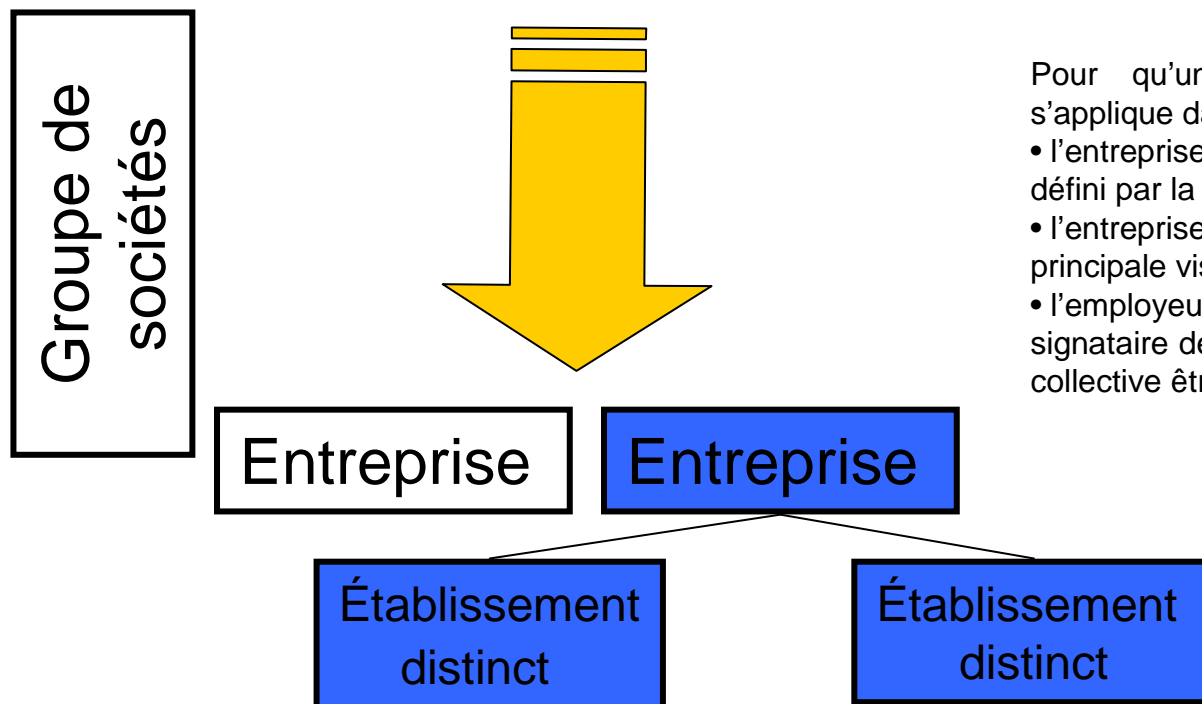
L'interprofessionnel (toutes branches confondues)

Voir art. L. 2232-1 et 2232-5 du code du travail

Branche professionnelle

tous niveaux (définis par les acteurs de la négociation) : national, régional, local

La branche professionnelle établit, en terme d'activités économiques similaires ou connexes, un lien objectif non seulement entre des entreprises mais exprime également pour les salariés concernés un espace de représentation d'intérêts collectifs communs.



Pour qu'une convention collective de branche s'applique dans une entreprise, 3 conditions :

- l'entreprise doit entrer dans le champ géographique défini par la convention collective ;
- l'entreprise doit avoir une activité économique principale visée par la convention collective ;
- l'employeur doit être affilié à un groupement patronal signataire de la convention collective ou la convention collective être étendue par arrêté ministériel.



LES SOURCES

PROFESSIONNELLES COLLECTIVES – autres normes collectives

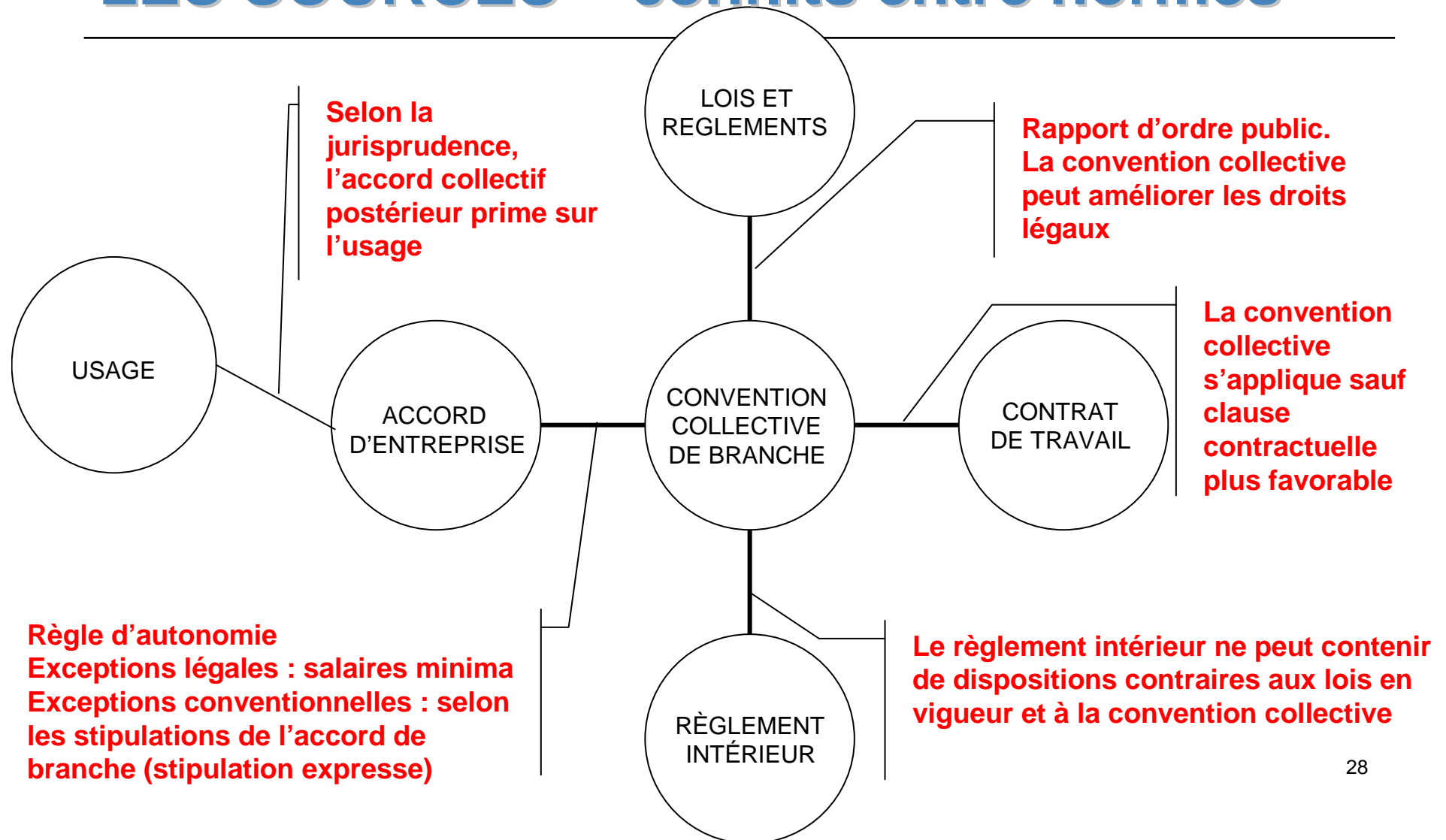
- L'usage d'entreprise
 - Une certaine volonté de l'employeur
 - Trois conditions : généralité, constance et fixité
 - Ne peut créer que des droits au bénéfice des salariés
 - Dénonciation d'un usage
- Le règlement intérieur, norme unilatérale édictée par l'employeur
 - Contenu limité par la loi (hygiène, santé, sécurité, discipline)
 - Procédure d'édition



LES SOURCES – conflits entre normes

- Postulat : les normes en cause sont TOUTES applicables dans l'entreprise et des droits ayant le même objets sont en conflit
- Convention collective et loi
 - Ordre public social
- Convention collective et autre convention collective
 - L'autonomie de la norme de niveau inférieur (principe)
 - Exception : salaires minima, grille de classification, prévoyance complémentaire
- Convention collective et règlement intérieur
 - Hiérarchie entre normes : le règlement intérieur acte subordonné à la convention collective
- Convention collective et usage
 - Primauté de la convention collective sauf usage postérieur plus favorable
- Convention collective et contrat de travail

LES SOURCES – conflits entre normes





SOMMAIRE

- Introduction
- Les contrats de travail
- La modification de la situation juridique de l'employeur
- Le licenciement pour motif économique



PME ET RELATIONS DE TRAVAIL : SPECIFICITES

- Qu'est-ce qu'une PME ?
 - Une notion relative
 - <http://www.pme-commerce-artisanat.gouv.fr/>
 - Décompte de l'effectif
- Organisation de la PME
 - Entreprise, établissement, groupe d'entreprises
- Le licenciement pour motif économique
- Les IRP dans les PME

SEUILS APPLICABLES AUX PME SELON LA COMMISSION EUROPEENNE

Catégorie d'entreprise	Effectif	Chiffre d'affaires		Total bilan
Moyenne	< 250	≤ 50 millions €	Ou	≤ 43 millions €
Petite	< 50	≤ 10 millions €		≤ 10 millions €
Micro	< 10	≤ 2 millions €		≤ 2 millions €

MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR

□ Introduction

- Notions : employeur / chef d'entreprise
 - Quel que soit le statut de l'entreprise privée ou publique (solution de la CJCE - 26 sept. 2000 - adoptée par la Cour de cassation. Ainsi, des salariés peuvent devenir agents publics mais les juges refusent de voir là un licenciement. Dans ce cas, l'employeur public propose soit de maintenir le contrat de droit privé (sans modifications) soit un contrat de droit public reprenant les éléments essentiels de la relation de travail. Solutions reprises par la loi.
- Particularité du mécanisme légal
 - Effet relatif des contrats : article 1165 du C. civ. Les conventions n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes.
 - Caractère intuitu personae du contrat de travail
 - Fondements
 - Code du travail : **Article L1224-1** - Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.
 - Directive européenne n°98/50/CE du 29 juin 1998
 - Les effets de ce dispositif posent moins de problèmes que les conditions de son application.



CONDITIONS DU TRANSFERT

- ❑ Tout changement d'employeur ne justifie pas le transfert légal du contrat. Par exemple, le transfert d'un salarié d'une société à une autre constitue une modification du contrat travail qui ne peut intervenir sans l'accord exprès du salarié.
- ❑ « L'entreprise n'est pas seulement l'activité. Sans être nécessairement une structure juridique, elle doit être une organisation, c'est-à-dire un ensemble structuré de moyens d'exploitation ordonnée autour d'un objectif propre. Peu importe l'absence de lien de droit entre les entrepreneurs successifs. »
- ❑ Les dispositions du code du travail s'appliquent, même en l'absence d'un lien de droit entre les employeurs successifs, à tout transfert d'une entité économique conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise.
- ❑ Le transfert légal n'est pas applicable dans le cas de la seule perte d'un marché.
- ❑ Constitue une entité économique pour l'application de l'article L. 122-12, alinéa 2, du Code du travail un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique poursuivant un objectif propre

EFFETS DU TRANSFERT

- ❑ Caractère d'ordre public - Les dispositions du Code du travail dérogent à l'effet relatif des contrats ; que dès lors que c'est en vertu même de la loi que les contrats de travail en cours au jour de la modification dans la situation juridique de l'employeur subsistent entre le personnel de l'entreprise et le nouvel employeur, celui-ci ne saurait prétendre être un tiers aux contrats conclus par le précédent employeur.
- ❑ Application volontaire ? Dès l'instant que les conditions d'application du Code du travail ne sont pas réunies, le transfert du contrat de travail du salarié ne peut s'opérer qu'avec son accord exprès.
- ❑ Le changement d'employeur qui résulte du transfert d'une entité économique autonome s'impose tant aux employeurs successifs qu'aux salariés concernés. En conséquence, un licenciement prononcé par le cédant étant sans effet, le salarié licencié en raison de son refus de changer d'employeur ne peut prétendre au paiement d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts.
- ❑ Interdiction des licenciements liés à la restructuration avant transfert. Le licenciement est privé d'effet.
- ❑ Après le transfert, le nouvel employeur dispose de la plénitude de ses pouvoirs notamment de direction des personnes à condition que le transfert ne constitue pas la cause des actes.

EFFETS SUR LE STATUT COLLECTIF

- Les accords collectifs sont mis en cause
 - Art. L. 132-8 - Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, ladite convention ou ledit accord continue de produire effet conformément aux troisième et sixième alinéas du présent article. En outre, une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise en cause, conformément au cinquième alinéa du présent article, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles dispositions, selon le cas.
 - Ce n'est pas le cas pour un usage

- Les Instances de représentation du personnel
 - Statut protecteur : sauf lorsque l'opération de transfert est partielle, le changement d'employeur s'effectue sans autorisation administrative.
 - Les mandats
 - Transfert intégral : les mandats subsistent à la condition que l'entité transférée conserve son autonomie en fait. Les mandats doivent par hypothèse aller à leur terme. Toutefois, cette durée peut être prolongée ou réduite afin d'unifier la date des élections professionnelles.
 - Transfert partiel : le maintien des mandats est conditionné par le transfert d'un établissement i.e. d'une entité économique conservant son autonomie.
 - Remarques :
 - Si les mandats ne sont pas maintenus, l'entité transférée ne conservant pas son autonomie, ils prennent fin de plein droit à la date du transfert.
 - Baisse d'effectif : pour le CE et les DS, la suppression de l'institution nécessite un accord avec l'employeur, à défaut, une décision administrative ; pour les DP pas de renouvellement à l'expiration du mandat

LE MOTIF ECONOMIQUE DE LICENCIEMENT

- Cause qualificative du licenciement : un licenciement est pour motif économique ou pour un motif non économique ; la loi ne définissant que le licenciement économique.
- **Article L. 1233-3 du Code du travail** - Constitue 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.
- **Article L1233-4** - 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 ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.



CAUSE QUALIFICATIVE

- Motif non-inhérent à la personne du salarié
 - Ayant pour cause notamment
 - Difficultés économiques
 - Elles s'apprécient à la date de la rupture du contrat de travail
 - Elles s'apprécient au niveau de l'entreprise mais au niveau du secteur d'activité (?) du groupe lorsque l'entreprise est incluse dans ce dernier.
 - Mutations technologiques
 - Réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité
 - Adapter l'organisation du travail à l'activité de l'entreprise, réduire des coûts, lancer un nouveau produit, etc.
 - L'employeur peut anticiper la réorganisation
 - Cessation d'activité
 - Lorsqu'elle n'est pas totale, elle doit être nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité
 - Elle est légitime sauf légèreté blâmable du chef d'entreprise (erreur grossière)
 - Ayant pour conséquence
 - Suppression ou transformation d'emploi
 - Modification d'un élément essentiel du contrat

OBLIGATIONS : ADAPTATION ET FORMATION

- Caractère réel et **sérieux** du licenciement
 - Le licenciement est l'acte ultime de gestion du contrat de travail. L'employeur doit proposer des postes [emplois] accessibles ou rendus accessibles par des mesures d'accompagnement aux salariés dont le licenciement est envisagé.
 - Formation ? Ce n'est pas l'acquisition d'une nouvelle compétence professionnelle. L'employeur est seul juge de l'aptitude professionnelle des salariés qu'il occupe sous réserve de toute discrimination.
 - Cette obligation est une obligation individuelle qui s'impose à l'employeur quel que soit le nombre de salariés dont le licenciement est envisagé, indépendamment d'un éventuel

OBLIGATIONS : RECLASSEMENT

- Périmètre de l'obligation
 - Dans l'entreprise ou parmi les entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation rend possible le reclassement.
- Emplois
 - Emplois disponibles, de même catégorie emploi équivalent ou, à défaut de catégorie inférieure(*). Dans ce dernier cas, le contrat de travail étant modifié il ne peut s'agir que d'une proposition laquelle n'est cependant pas soumise à la procédure spéciale (V.\$)
 - L'offre d'emploi doit être précise, concrète et personnalisée.
 - L'obligation de recherche d'un emploi de reclassement est une obligation de résultat pour



PROCEDURES DE LICENCIEMENT

- Les procédures de licenciement selon le nombre de salariés dont le licenciement est envisagé
 - Licenciement individuel
 - Licenciement collectif
 - Petit licenciement : de 2 à 9 salariés
 - Grand licenciement : 10 et plus
- Les procédures dans la procédure de licenciement
 - L'ordre des licenciement
 - La modification d'un élément essentiel du contrat de travail

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR A L'EGARD DE CHAQUE SALARIE

- Convocation à un entretien préalable au licenciement
 - Licenciement envisagé
 - Assistance du salarié par toute personne de l'entreprise si RP, à défaut par un conseiller extérieur (sanction : au plus 1 mois de salaire).
- Entretien préalable au licenciement
 - Assistance du salarié / du chef d'entreprise
 - Discussion sur l'accompagnement
- Notification du licenciement
 - Les lettres de licenciement ne peuvent être adressées par l'employeur aux salariés concernés avant l'expiration d'un délai courant à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative compétente. Ce délai ne peut être inférieur à trente jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent.
 - Respect d'un délai de 7 jours (15 jours pour un cadre) après l'entretien
 - Motivation de la lettre de licenciement
 - Motif précis, matériellement vérifiable. Ainsi, la lettre de licenciement doit énoncer la cause économique qui fonde la rupture du contrat de travail et sa conséquence précise sur l'emploi ou le contrat de travail.
 - Sanction : licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse



DROITS DU SALARIE LICENCIÉ

- Droits légaux
 - Indemnité de licenciement : si deux ans d'ancienneté 20% du salaire par année d'ancienneté ; 30% après 15 ans.
 - Préavis : 2 mois
 - Indemnité de congés payés
- Droits conventionnels
- Documents légaux
 - Attestation Assedic
 - Certificat de travail



INFORMATION DE LA DDTE

- L'employeur est tenu d'informer l'autorité administrative compétente – information a posteriori
 - L'employeur doit donc adresser au directeur départemental du travail, dans les huit jours de l'envoi de la lettre de licenciement au salarié concerné, un écrit (article R. 321-1 C. trav.). Il est tenu de préciser à cette occasion :
 - son nom et son adresse ;
 - la nature de l'activité et l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement ;
 - les noms, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du salarié licencié ;
 - la date de la notification du licenciement au salarié concerné, (art. R. 321-1, al. 2 C. trav.).
 - Dans le cadre d'un grand licenciement, l'information s'effectue après la 1ère consultation des représentants du personnel.
 - En cas de plan de sauvegarde l'emploi et en l'absence de représentants du personnel, ce plan est adressé à la DDTE



OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR A L'EGARD DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- Pas d'obligation lorsque le licenciement est individuel mais dès que le licenciement est collectif, les RP doivent être consultés sur le projet de licenciement.
 - Projet de licenciement et décision de licencier.
- Sanctions
 - Civiles : les licenciements prononcés sont en principe nuls. Toutefois, la nullité ne peut être prononcée que si les RP ont demandé la suspension de

L'ORDRE DES LICENCIEMENTS

- **Article L1233-5 du code du travail** - Lorsque l'employeur procède à un licenciement [collectif] pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.
Ces critères prennent notamment en compte :
 - 1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
 - 2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
 - 3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
 - 4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.
- Finalité des critères : emplois visés au sein d'une même catégorie professionnelle → choix d'un salarié parmi ceux de l'entreprise
- Mise en œuvre : il doit tous les prendre en compte mais peut en privilégier certains après consultation du CE. Si convention collective, elle doit être appliquée.



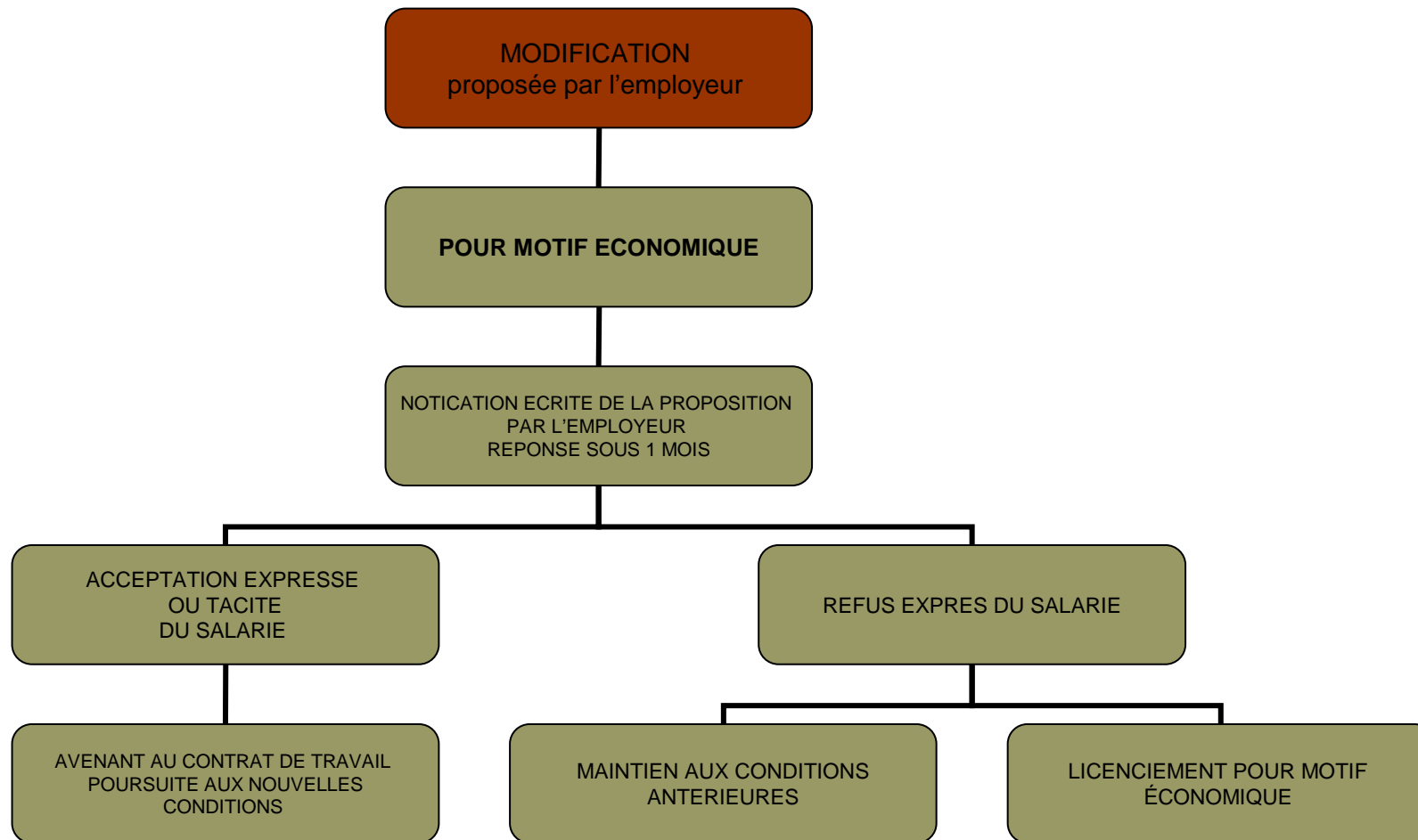
MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- **Article L1222-6 du code du travail** - Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.
La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.
A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.
- Procédure spéciale mise en œuvre lorsque les licenciements sont envisagés. Le nombre de

MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL – NOTION

Éléments en cause	Modification du contrat de travail	Changement des conditions de travail
Mise au chômage partiel		Pendant la période d'indemnisation (6 mois renouvelables 1 fois, D. 322-13)
Mise à disposition		N'est pas en soi une modification du contrat de travail (Cass. Soc. 1 ^{er} avril 03)
Durée du travail	Passage d'un temps complet à un temps partiel	
Salaire	Salaire de base (taux horaire) et mode de calcul	
Qualification	Correspond à l'emploi occupé (fonctions et responsabilité) et non au poste de travail	
Lieu de travail	Hors du secteur géographique d'emploi	Clause de mobilité Déplacement occasionnel dans l'intérêt de l'entreprise compte tenu des fonctions du salarié
Horaires de travail	Sauf travail à temps partiel hors des prévisions contractuelles	Sauf le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit
Éléments contractualisés		Par ex : clause mobilité, clause de garantie, préavis 47

PROCEDURE DE MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL



PRIORITE DE REEMBAUCHAGE

- **Article L1233-45 du code du travail** - Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur informe les représentants du personnel des postes disponibles et affiche la liste de ces postes.

Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur.
- La lettre de licenciement doit faire état de ce droit et de sa mise en œuvre.
- Le point de départ du délai est la fin du préavis.
- L'employeur doit informer les RP de la liste des emplois disponibles + affichage dans l'entreprise. L'employeur doit informer le salarié de tout emploi disponible et compatible avec sa qualification.
- Nature de l'emploi : recrutement externe et non pas mobilité interne. Une tâche à pouvoir par un CDD doit être proposée. Si les compétences professionnelles du salarié évoluent, ce dernier a intérêt à en faire part à l'ancien employeur.
- Sanctions
 - Défaut de mention dans la lettre de licenciement : un préjudice est

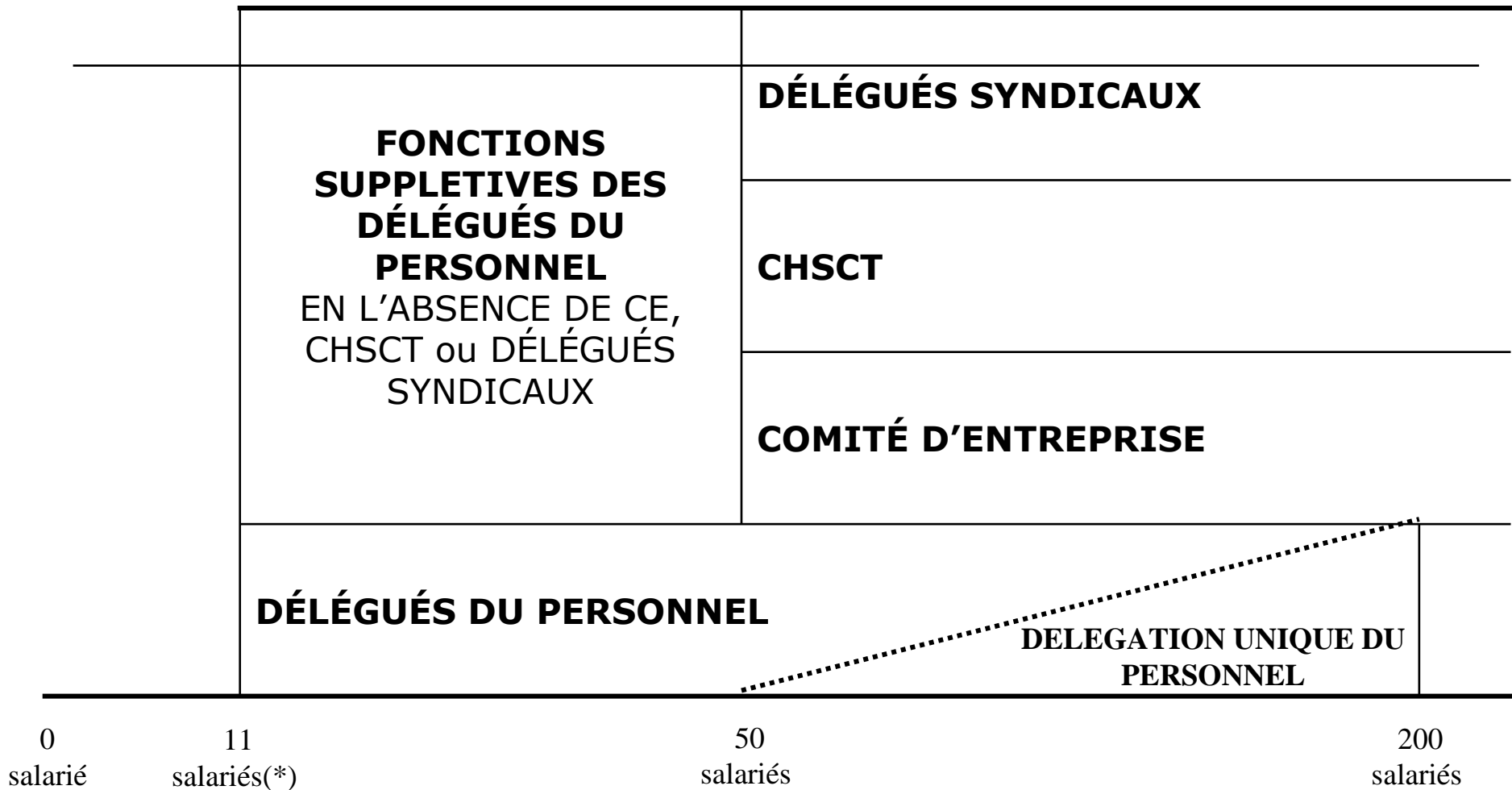
REPRESENTATION DU PERSONNEL DANS LES PME

Entreprise de moins **50** et de 200 salariés

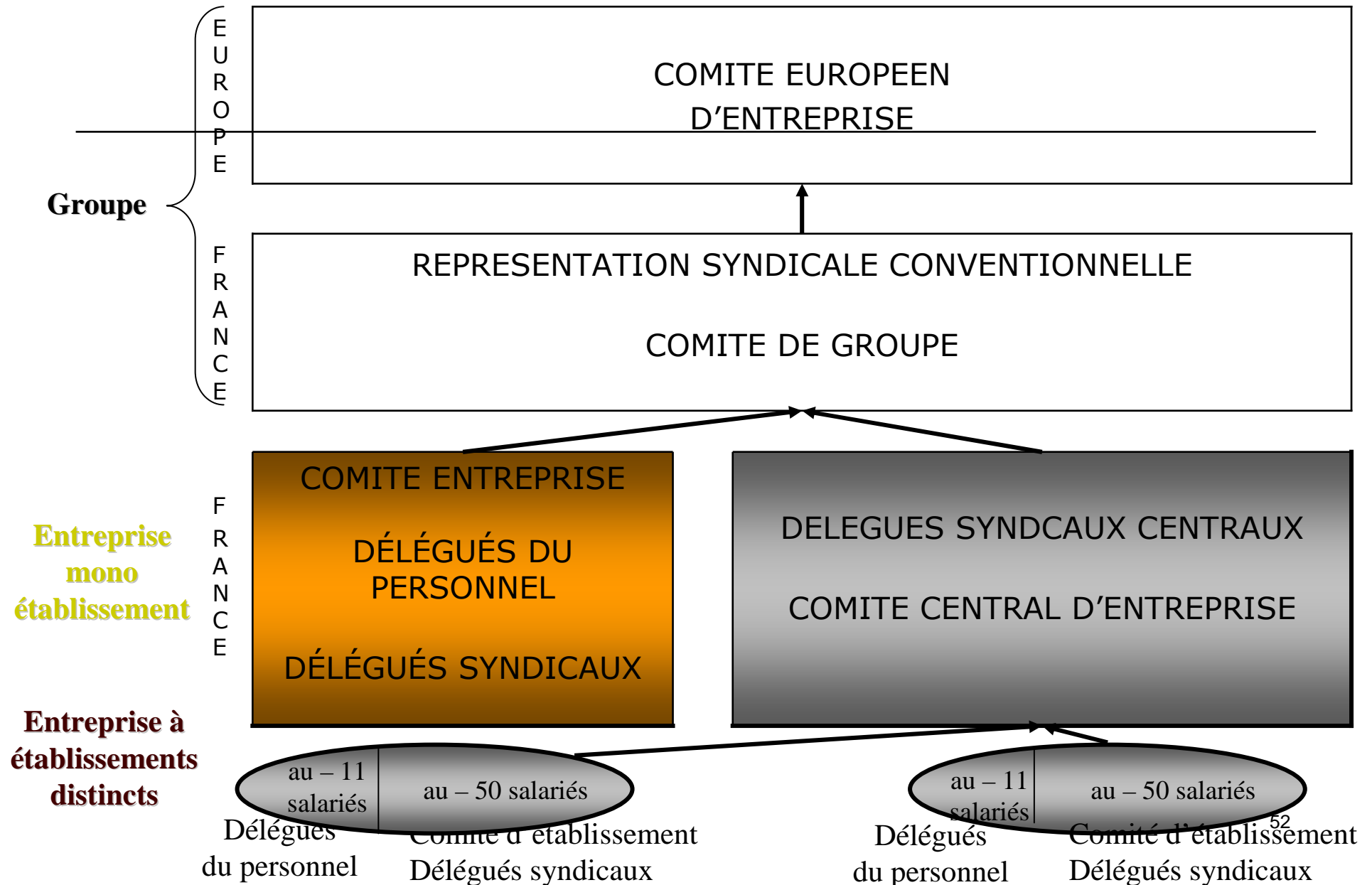
- La représentation syndicale
 - **Sections syndicales**
 - Délégués syndicaux (**DP désigné**)
- La représentation élue du personnel
 - **Délégués du personnel**
 - Comité d'entreprise – **DP en suppléance**
 - Délégation unique
 - Comité d'Hygiène de Sécurité et des conditions de travail (CHSCT) – **DP en suppléance**

LES INSTANCES DE REPRESENTATION EN FONCTION DE LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

(Source : J. Le Goff)



INSTANCES DE REPRESENTATION SELON LA STRUCTURE DE L'ENTREPRISE



C. trav., L. (extrait)

II. - Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée **entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle** dans les conditions définies à l'article L. 233-1*, aux I et II de l'article L. 233-3 et L. 233-16 du code de commerce, dont le siège social est situé sur le territoire français.

Est également considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, **une entreprise qui exerce une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 p. 100 du capital**, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent **l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.**

L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- **peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;**
- ou dispose de la **majorité des voix attachées aux parts émises** par une autre entreprise ;
- ou **détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.**

Lorsque plusieurs entreprises satisfont, à l'égard d'une même entreprise dominée, à un ou plusieurs des critères susmentionnés, celle qui peut nommer plus de la moitié des membres des organes de direction, d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominée est considérée comme l'entreprise dominante, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante.