

## ENTRÉE EN VIGUEUR DU CSE (9) : PRÉCISIONS ET MODIFICATIONS SUR LES MODALITÉS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL DES SALARIÉS PROTÉGÉS

### L'essentiel

Dernier volet de la série de publications consacrées au comité social et économique (CSE), ce bulletin d'informations est dédié à la procédure spécifique de licenciement des salariés protégés.

Si les grands principes ont été repris dont la demande d'autorisation préalable auprès de l'inspecteur du travail, on peut noter des aménagements liés :

- aux nouvelles fonctions des différents représentants ;
- au nouveau type d'accord mis en place par les ordonnances « *Macron* » permettant de sécuriser les plans de départs volontaires (PDV) dits « autonomes » car indépendants de tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) : les accords portant rupture conventionnelle collective ([BI n° 30 – SOCIAL n° 20 du 1<sup>er</sup> mars 2018](#)). On notera que ces nouvelles dispositions reprennent celles déjà applicables à la rupture conventionnelle homologuée.

Sauf indications contraires, les dispositions détaillées ci-après sont applicables depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2018**.

---

### TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social ; JO du 21 décembre 2017.

Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique ; JO du 30 décembre 2017.

Contact : [social@fntp.fr](mailto:social@fntp.fr)



## AUTORISATION DE LICENCIEMENT DES SALARIÉS PROTÉGÉS : QUELS SONT LES CHANGEMENTS À SIGNALER ? \_

### L'avis du CSE n'est pas automatiquement requis

L'ordonnance « balai » précise que lorsque l'employeur envisage le licenciement d'un **membre élu du CSE** (titulaires ou suppléants), d'un **représentant syndical au CSE** ou d'un **représentant de proximité**, ce projet ne sera soumis à l'avis du CSE que dans les **entreprises d'au moins 50 salariés**.

Les entreprises ne dépassant pas le seuil de 49 salariés n'ont donc pas à solliciter l'avis du CSE.

**IMPORTANT** : Parce qu'elle provient de l'ordonnance « balai », cette disposition est applicable depuis le **21 décembre 2017**, soit le lendemain du jour de la publication de la 6<sup>ème</sup> ordonnance au JO.

### La demande d'autorisation peut être également transmise par voie électronique

La demande d'autorisation de licenciement peut être envoyée à l'inspecteur du travail :

- **par voie postale**, par lettre recommandée avec avis de réception qui doit désormais s'établir en **2 exemplaires** ;
- **par voie électronique** via un téléservice qui devrait être mis en place par l'administration.

*A noter que ces dispositions s'appliquent également en cas de transfert.*

### L'inspecteur du travail compétent dépend de la notion d'établissement qui elle-même varie en fonction du motif du licenciement

Jusqu'à présent, à défaut de comité d'entreprise dans l'établissement, la demande d'autorisation de licenciement était directement transmise à l'inspecteur du travail ; étant précisé qu'était compétent celui **dont dépendait l'établissement** dans lequel le salarié était employé.

L'ordonnance « balai » transpose cette règle à l'absence de CSE dans l'établissement.

Elle introduit également une nouveauté en différenciant la notion d'établissement, nécessaire pour déterminer l'inspecteur du travail compétent, en fonction du motif du licenciement :

- **si la demande d'autorisation de licenciement repose sur un motif personnel**, l'établissement s'entend comme le lieu de travail principal du salarié ;
- **si la demande d'autorisation de licenciement repose sur un motif économique**, l'établissement s'entend comme celui doté d'un CSE disposant des attributions dévolues aux CSE d'au moins 50 salariés.

**IMPORTANT** : Parce qu'elles proviennent de l'ordonnance « balai », ces dispositions sont applicables aux demandes d'autorisation adressées depuis le **21 décembre 2017**, soit le lendemain du jour de la publication de la 6<sup>ème</sup> ordonnance au JO.

## En cas de licenciement collectif pour motif économique, l'inspecteur du travail doit permettre au salarié de lui présenter ses observations

Lorsque le salarié est inclus dans un licenciement pour motif économique et que la demande concerne **au moins 25 salariés protégés**, l'inspecteur du travail met à même le salarié de lui présenter ses observations écrites, et sur sa demande, des observations orales.

Dans ce cas, l'inspecteur du travail peut également procéder à une enquête contradictoire.

Dans ces 2 hypothèses, le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat.

*A noter que ces dispositions s'appliquent également en cas de transfert.*

## L'inspecteur du travail a désormais 2 mois pour rendre sa décision

Jusqu'à présent, l'inspecteur du travail disposait de 15 jours (ou de 8 jours en cas de mise à pied) à compter de la réception de la demande d'autorisation de licenciement pour prendre sa décision. Ce délai pouvait être prolongé si les nécessités de l'enquête le justifiaient.

Il a désormais **2 mois** pour prendre sa décision ; étant précisé que le point de départ reste fixé à réception de la demande d'autorisation. **Passé ce délai, l'inspecteur du travail est réputé avoir pris une décision de rejet.**

*A noter que ces dispositions s'appliquent également en cas de transfert.*

## QUELLE EST LA PROCÉDURE APPLICABLE EN CAS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL ? \_\_\_\_

### L'employeur doit consulter le CSE dans certains cas ...

La consultation du CSE est soumise à 2 conditions cumulatives :

- elle ne concerne que les **entreprises d'au moins 50 salariés** ;
- et la rupture du contrat de travail doit concerner un membre de la délégation du personnel au CSE ou un représentant de proximité, le CSE doit être consultation.

Si l'avis du CSE est requis, il est **exprimé au scrutin secret après audition de l'intéressé**.

Lorsqu'il ne l'est pas, la demande d'autorisation de rupture conventionnelle est directement adressée à l'inspecteur du travail.

### ... puis adresser sa demande par voie électronique ou par voie postale

La demande d'autorisation de rupture conventionnelle peut être envoyée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel est employé le salarié (cf. ci-dessus):

- **par voie postale**, par lettre recommandée avec avis de réception qui doit désormais s'établir **en 2 exemplaires** ;
- **ou par voie électronique** via un téléservice qui devrait être mis en place par l'administration.

Si l'avis du CSE a été requis, l'employeur doit accompagner sa demande du **procès-verbal** de la réunion du comité.

## De son côté, l'inspecteur du travail doit permettre au salarié de lui présenter ses observations ...

L'inspecteur du travail met à même le salarié de lui présenter ses observations écrites et, sur sa demande, des observations orales.

Il peut également procéder à une enquête contradictoire.

Dans ces 2 hypothèses, le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat.

## .... et dispose de 2 mois pour rendre sa décision ...

L'inspecteur du travail a **2 mois** pour prendre sa décision ; étant précisé que le point de départ est fixé à réception de la demande d'autorisation. **Passé ce délai, il est réputé avoir pris une décision de rejet.**

## .... puis la notifier à l'employeur

La décision de l'inspecteur du travail est **motivée**.

Elle est **notifiée par lettre recommandée avec avis de réception** :

- à l'employeur ;
- au salarié ;
- à l'organisation syndicale intéressée lorsqu'il s'agit d'un délégué syndical.