

ANNEXE I :

ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 29 OCTOBRE 1986
SUR LES CONDITIONS D'ADAPTATION DE L'EMPLOI
ET LES GARANTIES SOCIALES DES SALAIRES

ENTRE :

- La Fédération Nationale des Travaux Publics,
- La Fédération Nationale des Sociétés Coopératives Ouvrières de Production du Bâtiment, des Travaux Publics, des Activités Annexes et Connexes (pour la Section Travaux Publics),

d'une part,

ET :

- La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (C.F.D.T.),
- Le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment et des Travaux Publics (S.N.C.T. - B.T.P. - C.G.C.),
- La Fédération Générale Force Ouvrière du Bâtiment et des Travaux Publics et ses Activités Annexes (C.G.T. - F.O.),

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

.../...

T I T R E I

INFORMATIONS REGULIERES DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL
DANS LES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICSArticle 1

Dans les entreprises ou établissements de Travaux Publics, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, les délégués du personnel, est tenu informé et consulté, de manière régulière et permanente, par le chef d'entreprise ou son représentant sur les questions relatives à l'évolution de l'emploi dans l'entreprise ou l'établissement, en vertu des attributions générales qui lui sont dévolues par la législation, en particulier dans le domaine économique. L'évolution de l'emploi prend en compte, le cas échéant, et dans la mesure où elles peuvent être prévues, les conséquences des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration.

La convocation à la réunion mensuelle obligatoire prévue par la loi précise la nature de cette information qui sera développée par le chef d'entreprise ou son représentant au cours de cette réunion.

Par ailleurs, les représentants du personnel formulent toutes remarques au chef d'entreprise ou à son représentant s'ils estiment que cette information est de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement. Le chef d'entreprise ou son représentant étudie ces remarques et leur apporte une réponse au plus tard à la prochaine réunion mensuelle.

Dans les entreprises ou établissements de Travaux Publics, en cas de carence de la représentation du personnel, le chef d'entreprise ou son représentant fournira aux salariés une information régulière sur la situation de l'emploi, sous une forme et aux dates correspondant au mieux aux caractéristiques de l'entreprise et en tout état de cause à la fin de chaque trimestre.

Article 2

Pour apprécier les conséquences de la situation de l'entreprise ou de l'établissement sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises de Travaux Publics, les représentants du personnel sont informés périodiquement au moyen, en particulier, des rapports annuels, semestriels ou trimestriels et, lorsqu'il est obligatoire, du bilan social, communiqués par le chef d'entreprise ou son représentant en application des dispositions du Code du Travail.

Ces informations économiques et sociales relatives à la situation de l'entreprise ou de l'établissement doivent permettre aux représentants du personnel, d'une part, de dresser un constat de l'évolution de l'emploi au cours des douze mois précédents, d'autre part, d'appréhender cette évolution pour l'année à venir compte tenu des perspectives et enfin de donner un avis sur cette situation.

Pour cela, le chef d'entreprise ou son représentant remet des informations portant sur l'activité, notamment :

- le chiffre d'affaires, en faisant ressortir une ventilation selon les spécialités de l'entreprise lorsqu'il en existe plusieurs ;
- les bénéfices ou pertes constatés ;
- les résultats globaux de l'activité, en valeur et en volume ;
- la situation de la sous-traitance et de l'emploi de main-d'oeuvre temporaire ;
- l'affectation, le cas échéant, des bénéfices réalisés ;
- les investissements s'il y a lieu ;
- l'évolution de la structure et du montant des salaires

pour ce qui concerne l'année écoulée,

et,

en ce qui concerne l'année à venir :

- les perspectives économiques générales de l'entreprise en faisant, si nécessaire, ressortir cette prévision en fonction des spécialités de l'entreprise ;
- et plus spécialement, l'évolution prévisible du carnet de commandes et du plan de charge de l'entreprise.

./...

Les représentants du personnel des entreprises ou établissements de Travaux Publics participant aux réunions du comité d'entreprise ou d'établissement sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et qui sont données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

Article 3

Lorsque dans une entreprise ou un établissement de Travaux Publics, l'introduction de nouvelles technologies est susceptible d'avoir des conséquences importantes sur l'emploi, un plan d'adaptation est élaboré et transmis pour information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ce plan d'adaptation s'efforcera d'une part, de prendre en compte les conséquences des mutations technologiques au regard de l'évolution de l'emploi, notamment la formation, les conditions de travail, la qualification et la rémunération du personnel et, d'autre part, portera, si nécessaire, sur les points énumérés à l'article 8 du présent accord. Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les représentants du personnel seront régulièrement informés et périodiquement consultés sur la mise en oeuvre de ce plan.

Article 4

Par ailleurs, l'ensemble des catégories de personnels concernés seront informés de la mise en oeuvre de nouvelles technologies dans l'entreprise ou l'établissement. Le personnel d'encadrement, dont le rôle est un élément essentiel de l'organisation des entreprises, devra être étroitement associé au projet et à la mise en oeuvre des mutations technologiques par une formation qualifiante et le développement de sa fonction d'animation.

Article 5

Les dispositions du présent titre sont destinées à améliorer, dans les entreprises ou établissements de Travaux Publics, les connaissances que les représentants du personnel doivent avoir sur leur entreprise ou sur leur établissement afin de pouvoir apprécier et mesurer les conséquences d'une situation et exercer normalement leurs fonctions.

Par ailleurs, ces dispositions sont applicables sans préjudice des autres attributions et prérogatives qui leur sont reconnues par la législation notamment dans le domaine économique, financier et des technologies nouvelles.

T I T R E I I

PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR CAUSE ECONOMIQUE

Article 6

La procédure fixée au présent titre est applicable sans préjudice des dispositions des articles L. 435-1 à L. 435-6 du Code du Travail relatifs aux comités d'établissements et au comité central d'entreprise.

Lorsque l'évolution de la situation conduit le chef d'entreprise ou son représentant à effectuer dans un établissement un licenciement collectif pour cause économique supérieur à 5 salariés et au plus égal à 30 salariés dans une même période de 30 jours, il organise une réunion d'information et de consultation avec l'instance représentative du personnel (comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, délégués du personnel) dans les conditions prévues aux articles 8 et 9 du présent accord, au cours de laquelle elle donne son avis sur le projet de licenciement et à l'issue de laquelle le chef d'entreprise ou son représentant donne une réponse motivée aux remarques qui lui ont été formulées, l'instance représentative ayant la faculté d'obtenir que se tienne une seconde réunion d'information et de consultation.

Si le projet de licenciement porte sur plus de 30 salariés dans une même période de 30 jours, le chef d'entreprise ou son représentant organise 2 réunions d'information et de consultation :

- une première réunion d'information et de consultation dans les conditions prévues aux articles 8 et 9 du présent accord à l'issue de laquelle le chef d'entreprise ou son représentant mettra à l'étude les remarques relatives au plan social formulées par l'instance représentative du personnel et lui donnera une réponse motivée lors de la deuxième réunion.
- une deuxième réunion d'information et de consultation, 8 jours avant la fin des délais prévus à l'article 7 du présent accord.

Article 7

En cas de licenciement collectif pour cause économique, un délai doit obligatoirement s'écouler entre la date de la première réunion d'information et de consultation de l'instance représentative du personnel et la date d'envoi des lettres de notification des licenciements.

Ce délai est de :

- 15 jours lorsque le nombre des licenciements envisagé est supérieur à 5 et au plus égal à 30 dans une même période de 30 jours ;
- 30 jours lorsque le nombre des licenciements envisagé est supérieur à 30 et inférieur à 100 dans une même période de 30 jours ;
- 45 jours lorsque le nombre des licenciements envisagé est au moins égal à 100 et inférieur à 250 dans une même période de 30 jours ;
- 60 jours lorsque le nombre des licenciements envisagé est au moins égal à 250 dans une même période de 30 jours.

./...

Article 8

En vue de la première réunion d'information et de consultation prévue à l'article 6 du présent accord et qui peut coïncider avec la réunion régulière de l'instance concernée, le chef d'entreprise ou son représentant communique le plus tôt possible et au moins 3 jours avant la réunion, à l'instance représentative du personnel, une convocation mentionnant à l'ordre du jour le projet de licenciement. Cette convocation est accompagnée de tous renseignements utiles sur les licenciements projetés :

1. Les raisons économiques du projet de licenciement

Rapport détaillé avec :

- perspectives à moyen terme,
- état des commandes,
- résultats financiers,
- mesures déjà prises pour faire face aux difficultés économiques notamment :
 - . en matière de durée du travail,
d'heures supplémentaires,
de sous-traitance éventuellement.
- évolution prévisible de la situation de l'entreprise à partir des modifications projetées.

2. Le nombre de salariés dont le licenciement est envisagé

- effectifs inscrits (y compris à temps partiel, sous contrat à durée déterminée et main-d'oeuvre temporaire),
- besoins correspondant aux effectifs nécessaires après licenciement envisagé,
- personnels en situation de sureffectif,
- nombre de préretraités éventuels au titre de l'A.S./F.N.E. - T.P.

./...

3. Les catégories professionnelles concernées

- éventuellement nombre de licenciements projetés par secteurs d'activité,
- nombre de licenciements projetés par catégories professionnelles et par coefficients hiérarchiques.

4. Le calendrier prévisionnel des licenciements (avec dates précises).

Article 9

Au cours de la première réunion d'information et de consultation prévue à l'article 6 du présent accord, le chef d'entreprise ou son représentant communique à l'instance représentative du personnel un projet de plan social comportant les dispositions qu'il envisage de prendre en vue :

- d'éviter ou limiter les mesures de licenciement

- . inventaire des moyens de formation que l'entreprise compare au bilan d'évaluation et d'orientation qu'elle établit pour les salariés pouvant et souhaitant bénéficier de cette mesure en vue d'une adaptation à un autre emploi ;
 - . la recherche des possibilités de mutations,
 - . la recherche des possibilités de reclassement ;
- { notamment pour les salariés âgés de 50 à 55 ans et les salariés handicapés à la suite d'un accident du travail survenu dans l'entreprise.
- . consultation du Répertoire des Offres et Demandes d'Emploi (R.O.D.E.)
 - . éventuellement, le recours au chômage partiel pour certaines catégories de personnel ;
 - . étude des possibilités offertes par les accords en vigueur en matière de durée et d'aménagement du temps de travail. Réduction ponctuelle de la durée du travail si cela est possible et de nature à éviter des licenciements.

- d'aménager socialement par les mesures spécifiques Travaux Publics les licenciements qui ne pourraient être évités.

- . conclusion d'une convention A.S./F.N.E. - T.P.
- . aides à la réinsertion des salariés étrangers qui souhaitent rentrer dans leur pays d'origine,
- . actions de formation reconversion spécifiques Travaux Publics
- . contrat de conversion (1)
- . inscription, avec leur accord, au Répertoire des Offres et Demandes d'Emploi (R.O.D.E.) Travaux Publics afin de faciliter la recherche plus rapide d'un emploi dans les entreprises ou établissements de la branche.

Article 10

D'un commun accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et l'instance représentative du personnel ou à la diligence de l'une ou l'autre des parties, si le projet de licenciement porte sur plus de 5 salariés dans une même période de 30 jours, les difficultés éventuellement survenues au sujet du plan social pourront être examinées par la commission paritaire régionale de l'emploi Travaux Publics qui sera mise en place dans chaque région en vue de contribuer à la recherche d'une solution pour faciliter une réunion des partenaires au niveau utile et solliciter la coopération des organismes exerçant une mission dans le domaine de l'emploi, de la formation ou du placement.

Cet examen s'inscrira dans les délais prévus à l'article 7 et ne pourra en aucun cas les prolonger.

Par ailleurs, la commission paritaire régionale de l'emploi compétente pourra, en cas de difficultés liées au reclassement de certains salariés licenciés pour cause économique, élaborer un plan comportant des propositions de formation en vue d'un reclassement à terme et en tenant compte des différents régimes d'indemnisation en vigueur.

./...

- (1) Si les dispositions actuellement étudiées par les Pouvoirs Publics sont mises en oeuvre. Si des adaptations sont nécessaires au regard de l'application de l'accord national du 23 juillet 1984, les partenaires sociaux se réuniront.

Article 11

Conformément à l'accord national du 23 juillet 1984 relatif aux actions de formation conversion/reconversion dans les Travaux Publics, pour faciliter la mise en oeuvre de conventions de formation F.N.E., les entreprises pourront solliciter l'appui de la Commission Paritaire Régionale Professionnelle de l'Emploi dans l'esprit du protocole d'application interprofessionnel du 6 juillet 1984. Celle-ci sollicitera en tant que de besoin la participation à ses travaux d'experts représentant les organismes susceptibles d'apporter une aide ou un avis notamment ceux :

- du Conseil Régional,
- des administrations concernées (Direction Régionale du Travail et de l'Emploi, Délégué Régional à la Formation Professionnelle, Direction Régionale de l'Equipement),
- des organismes régionaux spécialisés (A.F.P.A., A.N.P.E., A.P.E.C. et A.R.E.F.).

Article 12

Cette Commission s'efforcera de rechercher toutes les actions de formation "conversion ou reconversion" susceptibles d'être proposées aux salariés touchés par des mesures de licenciement économique, compte tenu de l'analyse du marché du travail, de son évolution probable et des besoins régionaux.

En particulier elle :

- identifiera les secteurs professionnels d'accueil et leurs possibilités réelles d'emploi,
- recensera les effectifs salariés concernés,
- étudiera les actions de formation les plus adaptées.

./...

Article 13

Les salariés, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, étant concernés par un licenciement pour cause économique de 5 salariés et moins dans une même période de 30 jours, sont convoqués à un entretien préalable par le chef d'entreprise ou son représentant.

A cette occasion, le chef d'entreprise ou son représentant expose le ou les motifs de la décision de licenciement envisagée et recueille les remarques du salarié à ce sujet. Pour cet entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La lettre de notification du licenciement, qui ne peut être expédiée moins de 7 jours après la date fixée pour l'entretien préalable avec le salarié, 15 jours s'il s'agit du licenciement d'un membre du personnel d'encadrement, doit préciser le ou les motifs du licenciement pour cause économique.

Article 14

Les salariés concernés par un licenciement pour cause économique de 5 salariés et moins dans une même période de 30 jours bénéficieront de l'une ou l'autre des mesures sociales prévues à l'article 9 du présent accord (convention A.S./F.N.E. - T.P., aides à la réinsertion, actions de formation reconversion) s'ils remplissent les conditions requises. Contrat de conversion, sous réserve des adaptations qui seraient nécessaires au regard de l'application de l'accord national du 23 juillet 1984.

T I T R E I I I
PREAVIS ET INDEMNISATION DES LICENCIEMENTS

Article 15

Les salariés licenciés pour motif économique seront à leur demande dispensés d'effectuer leur préavis, en vue de suivre des actions de formation destinées à favoriser soit des conversions externes vers les différentes entreprises du groupe ou du secteur, soit des reconversions en direction d'autres secteurs d'activité. Pendant la durée de cette formation et dans les limites du préavis, l'entreprise maintiendra au salarié la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité dans l'entreprise, y compris l'indemnité de congés payés.

Article 16

Les entreprises de Travaux Publics pourront dispenser les travailleurs étrangers, admis au bénéfice des aides à la réinsertion, de l'exécution de leur préavis et verseront cependant l'indemnité correspondante.

Article 17

En cas de licenciement pour cause économique, les salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord bénéficient d'un complément forfaitaire à leur indemnité de licenciement :

- pour les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de ce complément forfaitaire est de 35/100ème de mois de salaire.

Le salaire mensuel considéré est le même que celui pris en compte pour l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement du salarié concerné.

./...

Ce complément forfaitaire s'ajoute, le cas échéant, au plafond de l'indemnité de licenciement si celui-ci est déjà atteint, et se cumule avec la majoration dont bénéficient les salariés licenciés âgés de plus de 55 ans.

- Pour les salariés ayant de 2 ans à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de ce complément forfaitaire est égal à 70 % de l'indemnité de licenciement à laquelle ils ont droit au moment de la rupture de leur contrat de travail.

Article 18

Les 3/20ème de mois de salaire par année d'ancienneté dont bénéficient, au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, les ouvriers ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, sont calculés sur l'ancienneté totale de l'ouvrier dans l'entreprise et non sur l'ancienneté acquise à partir de la 5ème année dans l'entreprise.

T I T R E I V R E S P E C T D E S P R O C E D U R E S

Article 19

En cas de licenciement collectif pour cause économique, et pour répondre à l'application de l'article L. 611-1 du Code du Travail, le chef d'entreprise ou son représentant adresse pour information à l'autorité administrative compétente le jour de la première réunion de l'instance représentative du personnel une notification écrite comportant les indications relatives aux articles 8 et 9 du présent accord. Le procès-verbal comportant l'avis de l'instance représentative du personnel sur le projet de licenciement sera également adressé à l'autorité administrative compétente par le chef d'entreprise ou son représentant.

./...

Par ailleurs, à l'issue de la procédure, le chef d'entreprise ou son représentant tient à la disposition de cette autorité toutes pièces justificatives faisant apparaître l'accomplissement des différentes étapes de la procédure.

Article 20

L'application des dispositions du présent accord ne peut faire obstacle à l'exercice des attributions de l'autorité administrative compétente ni au droit pour chaque salarié de saisir la juridiction compétente s'il considère que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

T I T R E V

L I C E N C I E M E N T S P O U R F I N D E C H A N T I E R

Article 21

En cas de licenciements qui à la fin d'un chantier revêtent un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession, le chef d'entreprise ou son représentant informe et consulte l'instance représentative du personnel (le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel), dans un délai de 15 jours avant l'envoi des lettres de notification du licenciement aux salariés concernés.

Cette information et cette consultation ont lieu au cours d'une réunion dont l'ordre du jour en précise l'objet. A cette occasion, le chef d'entreprise ou son représentant remet à l'instance représentative du personnel les indications suivantes :

- la date d'achèvement des tâches des salariés concernés ;
- le nombre de salariés concernés en distinguant ceux pouvant éventuellement être réembauchés sur un autre chantier y compris en grand déplacement par mutation ou reclassement ;

- le nombre de salariés dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées, lorsque ces personnes ont été employées sur un ou plusieurs chantiers pendant une période continue inférieure à 18 mois.
- le nombre de salariés engagés sur un chantier de longue durée dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement sur ce chantier des tâches qui leur étaient confiées. Si les salariés concernés remplissent les conditions requises, ils pourront demander l'accès au contrat de conversion, sous réserve des adaptations nécessaires au regard de l'application de l'accord national du 23 juillet 1984.
- les salariés pouvant bénéficier de l'A.S./F.N.E. - T.P., ou des aides à la réinsertion des salariés étrangers dans leur pays d'origine, s'ils remplissent les conditions requises.
- les salariés effectivement licenciés qui seront, avec leur accord, inscrits au Répertoire des Offres et Demandes d'Emploi (R.O.D.E.) Travaux Publics afin de faciliter la recherche plus rapide d'un emploi dans les entreprises de la branche.

T I T R E VI

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 22

Un Répertoire des Offres et Demandes d'Emploi (R.O.D.E.) correspondant à des activités de Travaux Publics sera créé.

Ce Répertoire sera alimenté, en ce qui concerne les offres d'emploi par les entreprises de Travaux Publics, et en ce qui concerne les demandes d'emploi par les personnes de la Profession à la recherche d'une embauche ou d'une réembauche dans les entreprises de Travaux Publics.

Ce Répertoire sera utilisé par les entreprises de la Profession, notamment pour l'application des articles 9 et 21 du présent accord. Il pourra être consulté par toutes personnes et a fortiori par celles recherchant une embauche ou une réembauche dans les entreprises ou établissements de la branche.

Tout en continuant à faire des efforts de formation pour l'actualisation des connaissances et la poursuite de l'activité pour l'ensemble des salariés, les partenaires sociaux estiment nécessaire de développer l'accès des jeunes à des formations qualifiantes dans les métiers de Travaux Publics, débouchant sur des qualifications reconnues renforçant ainsi leurs chances d'une évolution de carrière dans les entreprises de la branche.

En outre, les salariés licenciés pour raisons économiques pourront bénéficier d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, les salariés concernés seront informés de tout emploi disponible dans leur qualification.

Article 23

Le présent accord entrera en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la loi prévue à l'article 3 de la loi du 3 juillet 1986 relative à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement.

Si des dispositions législatives ou réglementaires venaient à rendre inapplicables l'un ou l'autre des articles du présent accord, celui-ci serait, dans sa totalité, nul et non avenu.

Les parties signataires se réuniraient alors dans un délai de 2 mois.

Article 24

Le présent accord est applicable en France Métropolitaine, y compris la Corse,

- d'une part, aux entreprises de Travaux Publics dont l'activité ressortit aux professions de Travaux Publics définies en annexe "Champ d'Application professionnel" au présent accord,
- d'autre part, aux salariés I.A.C., E.T.A.M. et Ouvriers de ces entreprises.

Il engage toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés adhérentes aux instances nationales l'ayant signé ou qui, ultérieurement, y adhèreraient ainsi que tous leurs adhérents.

Article 25

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

./...

Dans l'attente de la publication de l'arrêté portant leur extension, ses dispositions seront applicables aux entreprises relevant des organisations signataires ou adhérentes et sous réserve des dispositions de l'article 23 du présent accord.

Article 26

Les dispositions des articles 17 et 18 du présent accord feront l'objet d'avenants conclus par les parties signataires du présent texte aux Conventions Collectives Nationales de Travaux Publics.

Article 27

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

Article 28

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de PARIS et au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'Hommes de PARIS conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Fait à Paris, le 29 octobre 1986

En seize exemplaires.

NOTE ANNEXE
au sujet
de l'ACCORD COLLECTIF NATIONAL du 29 OCTOBRE 1986

Afin d'éviter toute interprétation extensive ou restrictive du texte relatif aux conditions d'adaptation de l'emploi et aux garanties sociales des salariés, les parties signataires tiennent à préciser :

1. Article 8 : "le plus tôt possible et au moins 3 jours avant la réunion" signifie bien qu'il s'agit d'un délai minimum.

2. Les dispositions prévues à l'article 22, dernier alinéa, s'appliquent également aux licenciements pour fin de chantier prévus à l'article 21 de l'Accord Collectif National du 29 octobre 1986.

Fait à Paris, le 29 octobre 1986

En seize exemplaires.

ANNEXE II :

P R O C E S - V E R B A L

Les parties signataires de l'Accord Collectif National du 29 Octobre 1986 sur les conditions d'adaptation de l'emploi et les garanties sociales des salariés se sont réunies le jeudi 16 Avril 1987 au siège de la Fédération Nationale des Travaux Publics pour décider de l'application de cet Accord.

Au vu des textes suivants :

- loi n° 86-1320 du 30 Décembre 1986 relative aux procédures de licenciements,
- décret n° 87-134 du 27 Février 1987 modifiant les livres Ier, IIIème et IVème du Code du Travail (2ème partie : Décrets en Conseil d'Etat) et relatif aux procédures de licenciement,
- circulaire DE/DRT n° 26/87 du 7 Avril 1987 du Ministre des Affaires Sociales et de l'Emploi concernant l'application de la loi n° 86-1320 du 30 Décembre 1986 relative aux procédures de licenciement collectif pour motif économique et du décret n° 87-134 du 27 Février 1987,

les parties signataires précisent que sur les points suivants :

- nombre de réunions avec l'instance représentative du personnel en cas de licenciement collectif pour cause économique concernant 10 à 30 salariés (article 6),
- point de départ du délai avant notification du licenciement en cas de licenciement collectif pour cause économique concernant au moins 10 salariés (article 7),
- conditions d'ancienneté pour bénéficiaire de l'entretien individuel en cas de licenciement pour cause économique de 5 salariés et moins (article 13),
- modalités de respect des procédures à suivre en cas de licenciement collectif pour cause économique (article 19),
- références à l'Accord du 23 Juillet 1984 sur la mise en oeuvre d'actions de formation conversion/reconversion au bénéfice des salariés de Travaux Publics (articles 9, 11, 14, 15 et 21);

les dispositions législatives et réglementaires apportent des précisions.

Ces précisions, qui sont opposables en droit aux parties, ne mettent pas en cause l'application de l'Accord Collectif National du 29 Octobre 1986.

En conséquence les parties signataires décident que l'Accord Collectif National du 29 Octobre 1986 sur les conditions d'adaptation de l'emploi et les garanties sociales des salariés s'applique aux procédures de licenciement engagées à partir du 16 Avril 1987.

Fait à PARIS, le 16 Avril 1987

**LOI n° 88-1320 du 30 décembre 1988
relative aux procédures de licenciement**

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,
Le Président de la République promulgue la loi dont la
teneur suit :

TITRE I^{er}

**DISPOSITIONS MODIFIANT LE LIVRE I^{er}
DU CODE DU TRAVAIL**

Art. 1^{er}. - I. - Dans le premier alinéa de l'article L. 122-14 du code du travail, après les mots : « par lettre recommandée » sont insérés les mots : « ou par lettre remise en main propre contre décharge ».

II. - Le même article L. 122-14 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions des alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement pour motif économique de dix salariés et plus dans une même période de trente jours. »

Art. 2. - I. - Le troisième alinéa de l'article L. 122-14-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« Toutefois, si le salarié est licencié individuellement pour un motif d'ordre économique ou s'il est inclus dans un licenciement collectif d'ordre économique concernant moins de dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut lui être adressée moins de sept jours à compter de la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application de l'article L. 122-14. Ce délai est de quinze jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement tel que défini au troisième alinéa de l'article L. 513-1. »

II. - Le même article L. 122-14-1 est complété par un quatrième alinéa ainsi rédigé :

« En cas de licenciement collectif pour motif économique concernant au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut être adressée avant l'expiration du délai prévu à l'article L. 321-6. »

Art. 3. - L'article L. 122-14-2 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 122-14-2. - L'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement mentionnée à l'article L. 122-14-1.

« Lorsque le licenciement n'est pas prononcé pour un motif économique ou pour un motif disciplinaire, l'employeur est tenu, à la demande écrite du salarié, d'énoncer le ou les motifs du licenciement. Les délais et les conditions de la demande et de l'énonciation sont fixés par voie réglementaire. »

Art. 4. - I. - 1° Dans la première phrase du premier alinéa de l'article L. 122-14-4 du code du travail, aux mots : « répondant aux exigences de l'article L. 122-14-2 » sont substitués les mots : « réelle et sérieuse ».

2° Dans le deuxième membre de phrase du même alinéa, aux mots : « pour une cause ne répondant pas aux exigences de l'article L. 122-14-2 », sont substitués les mots : « pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse ».

II. - La première phrase du deuxième alinéa du même article L. 122-14-4 est ainsi rédigée :

« Le tribunal ordonne également le remboursement par l'employeur fautif aux organismes concernés de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié concerné. »

III. - Le même article L. 122-14-4 est complété par un troisième alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque le salarié est inclus dans un licenciement collectif pour motif économique et que la procédure requise à l'article L. 321-2 n'a pas été respectée par l'employeur, le tribunal doit accorder au salarié une indemnité calculée en fonction du préjudice subi. »

Art. 5. - I. - 1° L'article L. 122-14-5 du code du travail est abrogé.

2° L'article L. 122-14-6 devient l'article L. 122-14-5 et est ainsi rédigé :

« Art. L. 122-14-5. - Les dispositions de l'article L. 122-14-4 ne sont pas applicables aux licenciements des salariés qui ont moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et aux licenciements opérés par les employeurs qui occupent habituellement moins de onze salariés.

« Les salariés mentionnés à l'alinéa précédent peuvent prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi. »

II. - Le dernier alinéa de l'article L. 122-41 du même code est abrogé.

TITRE II

**DISPOSITIONS MODIFIANT LE LIVRE III
DU CODE DU TRAVAIL**

Art. 6. - I. - Au titre II du livre III du code du travail est créé un chapitre préliminaire intitulé : « Déclaration de mouvements de main-d'œuvre ».

L'article L. 321-1 devient l'article L. 320-1 et est inséré dans ce chapitre.

II. - L'intitulé du chapitre I^{er} du même titre II du livre III est ainsi rédigé : « Licenciement pour motif économique ».

III. - L'article L. 321-2 du même code devient l'article L. 321-1. Le début de cet article est ainsi rédigé : « Dans les entreprises ou établissements visés à l'article L. 321-2... » (*Le reste sans changement.*)

IV. - Les articles L. 321-7, L. 321-10 et L. 321-6 du même code deviennent respectivement les articles L. 321-8, L. 321-9 et L. 321-10.

V. - Dans l'article L. 361-1 du même code, les mots : « ainsi qu'aux arrêtés pris en application de l'article L. 321-1 » sont supprimés.

Art. 7. - Un nouvel article L. 321-2 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 321-2. - Dans les entreprises ou établissements agricoles industriels ou commerciaux, publics ou privés, dans les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations de quelque nature que ce soit, les employeurs qui envisagent de procéder à un licenciement pour motif économique sont tenus :

« 1° Lorsque le nombre des licenciements pour motif économique envisagés est inférieur à dix dans une même période de trente jours :

« a) De réunir et de consulter, en cas de licenciement collectif, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel conformément aux articles L. 422-1 ou L. 432-1 selon le cas ;

« b) D'informer l'autorité administrative compétente du ou des licenciements qui ont été prononcés ;

« 2° Lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours :

« a) De réunir et de consulter le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, conformément à l'article L. 321-3 ;

« b) De notifier les licenciements envisagés à l'autorité administrative compétente dans les conditions prévues à l'article L. 321-7 ;

« 3° Lorsque les licenciements interviennent dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaires, de respecter les dispositions des articles L. 321-8 et L. 321-9.

« Lorsqu'une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé pendant six mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de trente personnes au total sans atteindre dix personnes dans une même période de trente jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des six mois suivants est soumis aux dispositions prévues au présent chapitre régissant les projets de licenciement d'au moins dix salariés. »

Art. 8. - I. - Le premier alinéa de l'article L. 321-3 du code du travail est ainsi rédigé :

« Dans les entreprises ou établissements visés à l'article L. 321-2 où sont occupés habituellement plus de dix salariés et moins de cinquante salariés, les employeurs qui projettent de prononcer un licenciement pour motif économique sont tenus de réunir et de consulter les délégués du personnel lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours. »

II. - Dans le deuxième alinéa du même article L. 321-3, la référence à l'article L. 432-4 est remplacée par une référence à l'article L. 432-1.

III. - Le même article L. 321-3 est complété par un quatrième alinéa ainsi rédigé :

« Dans les entreprises ou établissements et dans les professions visées au deuxième alinéa du présent article, le comité d'entreprise tient deux réunions. Les deux réunions doivent être séparées par un délai qui ne peut être supérieur à sept jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent, à quatorze jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante, et à vingt et un jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par conventions ou accords collectifs de travail. »

Art. 9. - I. - Le premier alinéa de l'article L. 321-4 du code du travail est ainsi rédigé :

« L'employeur est tenu d'adresser aux représentants du personnel, avec la convocation aux réunions prévues à l'article L. 321-2, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. »

II. - Au début de la première phrase du huitième alinéa du même article L. 321-4, sont insérés les mots : « Dans le cas visé à l'article L. 321-3 ».

III. - Après le huitième alinéa du même article L. 321-4, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Ces mesures sont constituées, dans les entreprises ou établissements mentionnés au premier alinéa de l'article L. 321-3, par les conventions de conversion prévues à l'article L. 321-5.

« L'employeur met à l'étude, dans les délais prévus à l'article L. 321-6, les suggestions formulées par le comité d'entreprise relatives aux mesures sociales proposées et leur donne une réponse motivée. »

IV. - Le dernier alinéa du même article L. 321-4 est ainsi rédigé :

« Lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés sur une même période de trente jours, l'ensemble des informations prévues au présent article sera simultanément porté à la connaissance de l'autorité administrative compétente, à laquelle seront également adressés les procès-verbaux des réunions prévues à l'article L. 321-3. Ces procès-verbaux devront comporter les avis, suggestions et propositions des représentants du personnel. »

Art. 10. - L'article L. 321-5 du code du travail est ainsi rétabli :

« Art. L. 321-5. - Quels que soient l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et le nombre de salariés sur lequel porte le projet de licenciement pour motif économique, les employeurs qui envisagent de prononcer un tel

licenciement devront, dans les cas non mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 321-3, dégager, dans les limites des dispositions de l'article L. 321-5-1, les moyens permettant la mise en œuvre de conventions de conversion mentionnées à l'article L. 322-3. »

Art. 11. - Il est inséré dans le code du travail un article L. 321-5-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 321-5-1. - Les entreprises assujéties à l'obligation financière prévue aux articles L. 950-1 et L. 950-2 participent au financement des dépenses de fonctionnement des conventions de conversion sur une base forfaitaire et selon des modalités déterminées par décret. Ce décret fixera notamment les possibilités d'imputation des sommes en cause sur l'obligation financière visée ci-dessus ainsi que les possibilités d'utilisation de droits de tirage ou d'appel à des crédits mutualisés de formation professionnelle continue. »

Art. 12. - Un nouvel article L. 321-6 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 321-6. - 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 prévue à l'article L. 321-7. Ce délai ne peut être inférieur à trente jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent, à quarante-cinq jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante, et à soixante jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par conventions ou accords collectifs de travail.

« Lorsqu'un accord collectif portant sur les conditions de licenciement, notamment sur les mesures prévues à l'article L. 321-4 ci-dessus, a été conclu à l'occasion du projet de licenciement ou lorsque l'entreprise applique les dispositions préexistantes d'une convention ou d'un accord collectif ayant ce même objet, l'autorité administrative a la faculté de réduire le délai prévu à l'alinéa précédent ou tout autre délai prévu par conventions ou accords collectifs de travail sans que celui-ci puisse être inférieur au délai prévu à l'article L. 321-7.

« Le contrat de travail d'un salarié ayant accepté de bénéficier d'une convention de conversion visée à l'article L. 322-3 et proposée à l'initiative de l'employeur est rompu du fait du commun accord des parties.

« Cette rupture prend effet à l'expiration du délai de réponse dont dispose le salarié, selon le cas, de sept jours à compter de l'entretien prévu à l'article L. 122-14 ou de quinze jours à compter de la deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visée au dernier alinéa de l'article L. 321-3. Cette rupture du contrat de travail comporte pas de préavis, mais, nonobstant les dispositions du troisième alinéa du présent article, ouvre droit au versement d'une indemnité dont le montant et le régime fiscal et social sont ceux de l'indemnité de licenciement prévue par la loi ou la convention collective et calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait acquise s'il avait accompli son préavis, ainsi, le cas échéant, qu'au solde de ce qu'il aurait été l'indemnité de préavis si elle avait correspondu une durée supérieure à deux mois. Les litiges relatifs à cette rupture relèvent de la compétence des conseils de prud'hommes dans les conditions prévues à l'article L. 511-1. »

Art. 13. - Un nouvel article L. 321-7 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 321-7. - L'employeur est tenu de notifier à l'autorité administrative compétente tout projet de licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés, dans une même période de trente jours.

« Lorsque le projet de licenciement donne lieu à la consultation des représentants du personnel prévue à l'article L. 321-3, sa notification est faite au plus tôt le lendemain de la date prévue pour la première réunion visée audit article. Elle est accompagnée de tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour et la tenue de cette réunion.

« L'autorité administrative compétente s'assure que les représentants du personnel ont été informés, réunis et consultés conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, que les règles relatives à l'élaboration des mesures sociales prévues par les articles L. 321-4 et L. 321-5 du présent code ou par des conventions ou accords collectifs de travail ont été respectées et que les mesures prévues aux articles L. 321-4 et L. 321-5 seront effectivement mises en œuvre.

« L'autorité administrative compétente, à laquelle la liste des salariés dont il est envisagé de rompre le contrat de travail est transmise, dispose, pour procéder aux vérifications prévues à l'alinéa précédent, d'un délai de quatorze jours à compter de la date de notification lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent, de vingt et un jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante, et de trente jours lorsque ce nombre est au moins égal à deux cent cinquante.

« En toute hypothèse, ce délai ne peut être inférieur au délai conventionnel prévu au dernier alinéa de l'article L. 321-3 augmenté de sept jours.

« Lorsque l'autorité administrative compétente relève une irrégularité de procédure au cours des vérifications effectuées en application du troisième alinéa du présent article, elle adresse à l'employeur, dans les délais prévus ci-dessus, un avis écrit précisant la nature de l'irrégularité constatée. Simultanément, l'autorité administrative compétente envoie copie de ses observations au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel.

« L'employeur est tenu de répondre aux observations de l'autorité administrative compétente et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel. Si sa réponse intervient au-delà du délai prévu à l'article L. 321-6, celui-ci est reporté jusqu'à la date d'envoi de l'information à l'autorité administrative compétente. Les lettres de licenciement ne pourront être adressées aux salariés qu'à compter de cette date. »

Art. 14. - I. - Les quatre premiers alinéas de l'article L. 321-11 du code du travail sont ainsi rédigés :

« Sera puni d'une amende de 1 000 F à 15 000 F, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction, l'employeur qui :

« 1° Aura effectué un licenciement sans avoir procédé aux consultations prévues à l'article L. 321-3 ;

« 2° Aura effectué un licenciement sans avoir procédé à la notification prévue à l'article L. 321-7 ;

« 3° N'aura pas observé les dispositions relatives au délai d'envoi des lettres de licenciement prévu au premier alinéa de l'article L. 321-6. »

II. - Le paragraphe II de l'article 2 de la loi n° 86-797 du 3 juillet 1986 relative à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement est abrogé.

III. - Dans le dernier alinéa de l'article L. 321-11 du code du travail, la référence au deuxième alinéa de l'article L. 321-7 et à l'article L. 321-10 est remplacée par une référence aux articles L. 321-8 et L. 321-9.

TITRE III

CONVENTIONS DE CONVERSION

Art. 15. - L'article L. 322-3 du code du travail est ainsi rétabli :

« Art. L. 322-3. - L'Etat peut participer au financement des dépenses de fonctionnement relatives à des conventions de conversion conclues conjointement avec les organismes gestionnaires visés à l'article L. 351-21 et avec les entreprises au bénéfice de salariés dont le contrat de travail est rompu dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 321-6.

« Les employeurs contribuent au financement des allocations dont le versement est prévu par ces conventions dans des conditions déterminées par décret. La contribution des employeurs comporte l'ensemble des charges assises sur les salaires. Le produit des charges autres que les cotisations de sécurité sociale est affecté, dans des conditions fixées par décret, au financement des dépenses de fonctionnement visées à l'alinéa précédent.

« Les allocations visées ci-dessus sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions que les salaires. »

Art. 16. - I. - Il est rétabli, dans le titre V du livre III du code du travail, un chapitre III dont l'intitulé est ainsi rédigé : « Dispositions particulières ».

II. - Il est inséré, dans le même code, un article L. 353-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 353-1. - Les accords conclus entre employeurs et travailleurs à l'effet de servir des allocations aux travailleurs bénéficiaires des conventions de conversion visées à l'article L. 322-3 et de contribuer aux dépenses de fonctionnement relatives à ces conventions peuvent être rendus obligatoires en vertu de la procédure d'agrément prévue à l'article L. 352-2.

« Ces allocations et ces dépenses peuvent être financées par les contributions des employeurs visées au deuxième alinéa de l'article L. 322-3 et par celles visées au huitième alinéa de l'article L. 351-3.

« Les contributions des employeurs mentionnés ci-dessus sont collectées par les organismes gestionnaires visés à l'article L. 351-21 dans les mêmes conditions que les contributions prévues au huitième alinéa de l'article L. 351-3. »

Art. 17. - I. - Dans le premier alinéa de l'article L. 131-2 du code de la sécurité sociale est ajoutée une référence à l'article L. 322-3 du code du travail.

II. - Dans le troisième alinéa (2°) de l'article L. 351-3 du même code est ajoutée une référence à l'article L. 322-3 du code du travail.

III. - Dans le premier alinéa de l'article L. 311-5 du même code, après les mots : « les allocations mentionnées au 4° du deuxième alinéa de l'article L. 322-4 », sont insérés les mots : « ou de l'article L. 322-3 du code du travail ».

IV. - Le 2° de l'article L. 412-8 du même code est complété par un e ainsi rédigé :

« e) Les bénéficiaires des allocations versées au titre de l'article L. 322-3 du code du travail pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion des actions favorisant leur conversion ; ».

V. - Il est inséré, dans les articles 1145 et 1252-2 du code rural, un 6° ainsi rédigé :

« 6° Les bénéficiaires des allocations versées au titre de l'article L. 322-3 du code du travail pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion des actions favorisant leur reconversion. »

VI. - Le 9° de l'article L. 12 du code des pensions de retraite des marins français du commerce, de pêche ou de plaisance est complété par les mots : « ou une allocation versée dans le cadre de l'article L. 322-3 du code du travail ».

Art. 18. - Il est inséré, après le sixième alinéa de l'article L. 950-2 du code du travail, un 5° ainsi rédigé :

« 5° En contribuant au financement des dépenses de fonctionnement des conventions de conversion prévues à l'article L. 322-3. »

Art. 19. - Le dernier alinéa de l'article L. 143-10 du code du travail est complété par les mots : « et ainsi que la contribution de l'employeur à l'allocation de conversion due au titre d'une convention visée à l'article L. 322-3 ».

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 20. - I. - Dans le cinquième alinéa de l'article L. 422-1 du code du travail, les mots : « d'ordre conjoncturel ou structurel » sont supprimés.

II. - Dans la seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 434-6 du même code, les mots : « d'ordre structurel ou conjoncturel » sont supprimés.

III. - 1° L'article L. 432-2 du même code est complété par un second alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'employeur envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides, il doit établir un plan d'adaptation. Ce plan est transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. En outre, le comité d'entreprise est régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en œuvre de ce plan. »

2° En conséquence, après le sixième alinéa de l'article L. 236-2 du même code, est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le comité est consulté sur le plan d'adaptation prévu au second alinéa de l'article L. 432-2 du même code. »

Art. 21. - L'article L. 321-12 du code du travail est ainsi rétabli :

« Art. L. 321-12. - Ne sont pas soumis aux dispositions du présent chapitre les licenciements qui, à la fin d'un chantier, revêtent un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession considérée, sauf dérogations déterminées par convention ou accord collectif. »

« Ces licenciements sont soumis aux dispositions de la section II du chapitre II du titre II du livre I^{er} du présent code. »

Art. 22. - Les dispositions de la présente loi sont applicables aux procédures de licenciement engagées à compter du 1^{er} janvier 1987.

A titre transitoire, par dérogation aux dispositions du titre II de la présente loi, les procédures d'information et de consultation des représentants du personnel engagées sur le fondement des articles L. 321-3 et L. 321-4 anciens du code du travail et en cours au 1^{er} janvier 1987 restent soumises aux dispositions de ces articles jusqu'à leur terme.

En outre, les projets de licenciement collectif donnant lieu à une procédure d'information et de consultation dans les conditions visées à l'alinéa précédent doivent faire l'objet d'une notification à l'autorité administrative compétente qui procède aux vérifications prévues à l'article L. 321-7 du même code.

Par dérogation aux dispositions de cet article, quel que soit le nombre de salariés concernés par le projet de licenciement, le délai imparti à l'autorité administrative compétente est de quatorze jours.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 321-6 du même code, les lettres de licenciement ne peuvent être adressées par l'employeur aux salariés concernés avant l'expiration d'un délai de trente jours courant à compter de la réunion du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ni avant l'expiration du délai de quatorze jours imparti à l'autorité administrative compétente.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 321-7 du même code, lorsqu'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique adressée à l'autorité administrative compétente avant le 1^{er} janvier 1987 est en cours d'examen à cette date, l'autorité administrative saisie dispose d'un délai de trente jours à compter de sa saisine pour procéder aux vérifications prévues par cet article. Les lettres de licenciement ne peuvent être adressées par l'employeur aux salariés concernés avant l'expiration de ce délai.

TITRE V

DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU PERSONNEL NAVIGANT DES COMPAGNIES D'ARMEMENT MARITIME

Art. 23. - L'article 94 du code du travail maritime est ainsi rédigé :

« Art. 94. - Les dispositions des articles L. 321-1 à L. 321-11 et L. 322-3 du code du travail sont applicables au personnel navigant des entreprises d'armement maritime dans des conditions déterminées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'Etat. »

« Les litiges nés à l'occasion de l'application des dispositions des articles cités au premier alinéa relèvent de la compétence des tribunaux d'instance. »

Art. 24. - L'article 102-10 du code du travail maritime est ainsi rédigé :

« Art. 102-10. - Les dispositions des articles L. 122-14 à L. 122-14-6 du code du travail sont applicables aux marins dans des conditions déterminées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'Etat. »

Art. 25. - Les articles 102-11 à 102-17 du code du travail maritime sont abrogés.

Art. 26. - Le premier alinéa de l'article 102-20 du code du travail maritime est ainsi rédigé :

« Les dispositions de l'article 102-6 du code du travail maritime et celles des articles L. 122-14, L. 122-14-1, L. 122-14-2 et L. 122-14-4 du code du travail ne sont pas applicables aux contrats conclus pour servir à bord de navires armés à la petite pêche ou à la pêche côtière. »

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 30 décembre 1986.

FRANÇOIS MITTERRAND

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
JACQUES CHIRAC

Le Premier ministre, ministre de l'économie,
des finances et de la privatisation par intérim,
JACQUES CHIRAC

Le garde des sceaux, ministre de la justice,
ALBIN CHALANDON

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi,
PHILIPPE SÉGUIN

Le ministre de l'industrie, des P. et T. et du tourisme,
ALAIN MADELIN

Le ministre de l'agriculture,
FRANÇOIS GUILLAUME

Le ministre délégué auprès du ministre de l'économie,
des finances et de la privatisation,
chargé du budget,
ALAIN JUPPÉ

Le ministre délégué auprès du ministre de l'économie,
des finances et de la privatisation,
chargé du commerce, de l'artisanat et des services,
GEORGES CHAVANES

Le secrétaire d'Etat à la mer,
AMBROISE GUELLEC

Décret n° 87-134 du 27 février 1987 modifiant les livres I^{er}, III^e et IV^e du code du travail (2^e partie : Décrets en Conseil d'Etat) et relatif aux procédures de licenciement

NOR ASETB703125D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du garde des sceaux, ministre de la justice, du ministre de l'équipement, du logement, de l'aménagement du territoire et des transports, du ministre des affaires sociales et de l'emploi et du ministre de l'agriculture,

Vu le code du travail, et notamment le titre II du livre I^{er}, les titres II et VI du livre III et le titre III du livre IV (2^e partie : Décrets en Conseil d'Etat) ;

Vu le code pénal, et notamment l'article R. 25 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

TITRE I^{er}

DISPOSITIONS MODIFIANT LE LIVRE I^{er} DU CODE DU TRAVAIL

Art. 1^{er}. - I. - A l'article R. 122-2 du code du travail, le mot : « recommandée » est supprimé.

II. - Au premier alinéa de l'article R. 122-3, après les mots : « la faculté ouverte par », sont insérés les mots : « le deuxième alinéa de ».

Au deuxième alinéa de l'article R. 122-3, les mots : « les causes réelles et sérieuses » sont remplacés par les mots : « le ou les motifs ».

TITRE II

DISPOSITIONS MODIFIANT LE LIVRE III DU CODE DU TRAVAIL

Art. 2. - I. - Au titre II du livre III du code du travail est créé un chapitre préliminaire intitulé : « Déclaration de mouvements de main-d'œuvre ».

L'article R. 321-1, qui devient l'article R. 320-1, est inséré dans ce chapitre.

II. - Le début de l'article R. 320-1 est ainsi modifié : « Les employeurs des professions et établissements mentionnés au premier alinéa de l'article L. 320-1 ».

(Le reste sans changement.)

Art. 3. - I. - L'intitulé du chapitre I^{er} du titre II du livre III du code du travail devient : « Licenciement pour motif économique ».

II. - Au chapitre I^{er} du titre II du livre III du code du travail, les mots : « section I^{er}. - Dispositions générales » et « section II. - Dispositions spéciales » sont supprimés.

III. - Les articles R. 321-2 à R. 321-11 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Art. R. 321-1. - Lorsque, dans une entreprise ou un établissement ou dans une profession mentionnés à l'article L. 321-2, le nombre des licenciements pour motif économique est inférieur à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit informer par écrit le directeur départemental du travail et de l'emploi des licenciements prononcés dans les huit jours de l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés.

« L'employeur est tenu de préciser à cette occasion :

« 1^o Son nom et son adresse ;

« 2^o La nature de l'activité et l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement ;

« 3^o Les nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du ou des salariés licenciés ;

« 4^o La date de la notification des licenciements aux salariés concernés.

« Art. R. 321-2. - La demande de réduction du délai prévu au premier alinéa de l'article L. 321-6, avant l'expiration duquel les lettres de licenciement ne peuvent être envoyées aux salariés concernés est adressée, par lettre recommandée, au directeur départemental du travail et de l'emploi au plus tôt en même temps que la notification prévue au même alinéa.

Elle fait référence à l'accord collectif de travail ou à la convention invoqué et précise :

« 1^o La réduction de délai demandée ;

« 2^o Celles des dispositions de cette convention ou de cet accord que l'employeur s'engage à appliquer ainsi que la description de leur mise en œuvre ; copie de ces dispositions est jointe à la demande.

« Le directeur départemental du travail et de l'emploi dispose pour statuer du délai prévu au quatrième alinéa de l'article L. 321-7 ou, au minimum, d'un délai de sept jours non renouvelable à compter de la date de réception de la demande de réduction du délai. La décision est notifiée à l'employeur par lettre recommandée.

« En l'absence de décision prise dans le délai défini ci-dessus, la demande est réputée rejetée.

« Art. R. 321-3. - L'envoi d'informations et de documents prévu au dernier alinéa de l'article L. 321-4 est fait au directeur départemental du travail et de l'emploi.

« Art. R. 321-4. - La notification prévue à l'article L. 321-7 est adressée au directeur départemental du travail et de l'emploi par lettre recommandée. Outre les renseignements prévus au deuxième alinéa de l'article L. 321-7, elle précise :

« 1^o Le nom et l'adresse de l'employeur ;

« 2^o La nature de l'activité et l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement ;

« 3^o Le nombre des licenciements envisagés ;

« 4^o Le cas échéant, les modifications qu'il y a lieu d'apporter aux informations déjà transmises en vertu de l'article L. 321-4.

« A l'issue de l'unique ou de la deuxième réunion des représentants du personnel prévue à l'article L. 321-3, l'employeur est en outre tenu d'indiquer au directeur départemental du travail et de l'emploi :

« 1^o Les nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du ou des salariés dont le licenciement est envisagé ;

« 2^o Les modifications qui ont pu être apportées au calendrier prévisionnel des licenciements, aux mesures prévues aux articles L. 321-4 et L. 321-5 ainsi qu'au calendrier de leur mise en œuvre.

« Lorsqu'il n'existe dans l'entreprise ni comité d'entreprise, ni délégués du personnel, les renseignements prévus à l'alinéa précédent sont adressés au directeur départemental du travail et de l'emploi en même temps que la notification.

« En cas d'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues aux articles L. 433-13 et L. 433-18, l'employeur doit joindre à la notification le procès-verbal de l'assemblée établie conformément auxdits articles.

« Art. R. 321-5. - Le délai dont dispose le directeur départemental du travail et de l'emploi pour procéder aux vérifications prévues au troisième alinéa de l'article L. 321-7 court à compter de la date d'envoi de la notification du projet de licenciement.

« L'avis du directeur départemental du travail et de l'emploi prévu au sixième alinéa de l'article L. 321-7 est adressé à l'employeur par lettre recommandée.

« Cette lettre peut être remplacée par une remise en main propre accompagnée d'un reçu que l'employeur date et signe. Si l'employeur refuse cette remise, il en est fait mention sur le reçu.

« Art. R. 321-6. - L'information sur le projet de licenciement pour motif économique donnée par l'administrateur ou, à défaut, par l'employeur ou le liquidateur en vertu de l'article L. 321-8, comporte les renseignements suivants :

« 1^o Nom et adresse de l'employeur ;

« 2^o Nature de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;

« 3^o Nombre de salariés employés dans l'entreprise ou établissement ;

« 4^o Date à laquelle a été prononcé le jugement de redressement ou de liquidation judiciaire ;

« 5^o Nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du ou des salariés dont le licenciement est envisagé ;

« 6^o Mesures prises pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne peut être évité ;

« 7^o Calendrier prévisionnel des licenciements.

« Cette information doit être adressée au directeur départemental du travail et de l'emploi avant l'envoi des lettres de licenciement.

« Le procès-verbal de la réunion des représentants du personnel prévue à l'article L. 321-9 ou, éventuellement, l'avis du représentant des salariés, dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 139 de la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 relative au redressement et à la liquidation judiciaires des entreprises, sont transmis au directeur départemental du travail et de l'emploi dès qu'il a été procédé à la consultation.

« Art. R. 321-7. - Pour l'exercice des attributions qui lui appartiennent en vertu des articles R. 321-2 et R. 321-5, le directeur départemental du travail et de l'emploi peut déléguer sa signature aux fonctionnaires placés sous son autorité.

« Art. R. 321-8. - Les attributions conférées par les articles R. 321-1 à R. 321-6 au directeur départemental du travail et de l'emploi sont exercées dans les branches d'activité échappant à la compétence de ce directeur par les fonctionnaires chargés du contrôle de la procédure de licenciement pour motif économique dans lesdites branches.

« Les dispositions de l'article R. 321-7 sont applicables à ces fonctionnaires. »

Art. 4. - I. - L'intitulé de la section 1 du chapitre II du titre VI du livre III du code du travail devient : « Déclaration des mouvements de main-d'œuvre et licenciements pour motif économique ».

II. - Les dispositions de l'article R. 362-1 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Art. R. 362-1. - Toute personne qui aura contrevenu aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 320-1 ainsi qu'à l'arrêté pris pour son application sera punie de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la 4^e classe.

« Sera punie de la même peine toute personne qui aura contrevenu aux dispositions de l'article L. 321-1 ou du 1^o (b) de l'article L. 321-2 ou qui n'aura pas fourni les renseignements prévus aux articles R. 320-1, R. 321-1, R. 321-4 et R. 321-6. »

TITRE III

DISPOSITIONS MODIFIANT LE LIVRE IV DU CODE DU TRAVAIL

Art. 5. - A l'article R. 436-2 du code du travail est ajouté l'alinéa suivant :

« Lorsque le salarié concerné est inclus dans un licenciement collectif pour motif économique concernant au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la délibération du comité d'entreprise prévue au premier alinéa du présent article ne peut avoir lieu avant la seconde réunion du comité prévue au quatrième alinéa de l'article L. 321-3. »

Art. 6. - L'article R. 436-5 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Lorsqu'un licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours concerne un ou plusieurs salariés bénéficiant des procédures de licenciement définies aux articles L. 412-18, L. 425-1 et L. 436-1, l'employeur doit accompagner la demande d'autorisation de licenciement qu'il adresse à l'inspecteur du travail dans les formes prévues aux articles R. 412-5 et R. 436-3 de la copie de la notification prévue aux articles L. 321-7 et R. 321-4 du présent code. »

Art. 7. - Le deuxième alinéa de l'article R. 436-8 du code du travail est remplacé par l'alinéa suivant :

« La consultation du comité d'entreprise, dans ce cas, a lieu dans un délai de dix jours à compter de la date de la mise à pied. La demande prévue à l'article R. 436-3 est présentée au plus tard dans les quarante-huit heures suivant la délibération du comité d'entreprise. S'il n'y a pas de comité d'entreprise, cette demande est présentée dans un délai de huit jours à compter de la date de la mise à pied. »

Art. 8. - Le garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'équipement, du logement, de l'aménagement du territoire et des transports, le ministre des affaires sociales et de l'emploi, le ministre de l'industrie, des P. et T. et du tourisme, le ministre de l'agriculture et le ministre délégué auprès du ministre de l'équipement, du logement, de l'aménagement du territoire et des transports, chargé des transports, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 27 février 1987.

JACQUES CHIRAC

Par le Premier ministre :

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi,
PHILIPPE SÉGUIN

Le garde des sceaux, ministre de la justice,
ALBIN CHALANDON

*Le ministre de l'équipement, du logement,
de l'aménagement du territoire et des transports,*
PIERRE MÉHAIGNERIE

Le ministre de l'industrie, des P. et T. et du tourisme,
ALAIN MADELIN

Le ministre de l'agriculture,
FRANÇOIS GUILLAUME

*Le ministre délégué auprès du ministre de l'équipement,
du logement, de l'aménagement du territoire
et des transports, chargé des transports,*
JACQUES DOUFFIAGUES

ANNEXE V :

Arrêté du 27 février 1987 relatif aux établissements assujettis à l'obligation de déclaration des mouvements de main-d'œuvre

NOR : A5E78703128A

Le ministre de l'équipement, du logement, de l'aménagement du territoire et des transports, le ministre des affaires sociales et de l'emploi et le ministre de l'agriculture,

Vu les articles L. 320-1 et R. 320-1 du code du travail,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. - Sont soumis aux obligations prévues au premier alinéa de l'article L. 320-1 du code du travail dans les conditions fixées à l'article R. 320-1 du même code les établissements agricoles, industriels ou commerciaux publics ou privés, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations de quelque nature que ce soit, employant au moins cinquante salariés.

Art. 2. - Les employeurs ne sont pas soumis aux obligations visées à l'article 1^{er} du présent arrêté lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée maximum d'un mois non susceptible d'être prorogée.

Cette dérogation ne s'applique pas aux contrats conclus à titre d'essai.

Art. 3. - L'arrêté du 15 décembre 1977 relatif aux établissements assujettis à la réglementation sur le contrôle de l'emploi est abrogé.

Art. 4. - Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 27 février 1987.

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi,
PHILIPPE SÉGUIN

*Le ministre de l'équipement, du logement,
de l'aménagement du territoire et des transports,*
PIERRE MÉHAIGNERIE

Le ministre de l'agriculture,
FRANÇOIS GUILLAUME

ANNEXE VI :

MINISTERE DES AFFAIRES
SOCIALES ET DE L'EMPLOI

REPUBLIQUE FRANCAISE

DELEGATION A L'EMPLOI

DIRECTION DES RELATIONS
DU TRAVAIL

S/DIRECTION DE LA PROMOTION
ET DE LA DEFENSE DE L'EMPLOI

SOUS DIRECTION DES DROITS
DES SALAIRES

Circulaire DE n° ²⁶ /87 du 7 Avril 1987
DRT

Le ministre des affaires sociales
et de l'emploi

à

Mesdames et Messieurs

les préfets, commissaires de la
République
(pour information)

les directeurs régionaux
du travail et de l'emploi,

les directeurs départementaux
du travail et de l'emploi,

(pour exécution)

OBJET : Application de la loi n° 86.1320 du 30 décembre
1986 relative aux procédures de licenciement
collectif pour motif économique (Journal Officiel
du 31 décembre 1986) et du décret n° 87-134 du 27
février 1987 (JO du 28 février 1987).

TEXTES DE REFERENCE :

Dispositions du titre II du livre III
(licenciement pour motif économique) et du livre IV
(licenciement des salariés protégés).

Accord national interprofessionnel du 10 février
1969 sur la sécurité de l'emploi modifié, élargi et
étendu par les arrêtés du 11 avril 1972 et du 31
décembre 1986.

.../...

La présente circulaire abroge et remplace les circulaires suivantes :

- 1) C.T.E. n° 27/75 du 2 juillet 1975 (application de la loi du 3 janvier 1975 et du décret du 5 mai 1975).
- 2) C.D.E./39 du 30 novembre 1976 (contrôle de l'emploi dans les mines et carrières).
- 3) C.D.E. n° 2 du 10 janvier 1978 et C.D.E. n° 23/78 du 21 mars 1978 (application de l'arrêté du 15 décembre 1977 relatif aux établissements assujettis à la réglementation sur le contrôle de l'emploi).
- 4) C.T.E. n° 68 du 13 novembre 1978 (contrôle de l'emploi et application des articles L.321-3 et L.321-12).
- 5) C/DE n° 3/79 du 31 janvier 1979 (délégation de signature).
- 6) n° 40/81 du 10 juin 1981 (traitement des licenciements pour motif économique).
- 7) C.D.E. n° 9/83 du 2 février 1983 (répartition des compétences)
- 8) M.C.E. n° 38 du 10 juillet 1985 (autorité administrative territorialement compétente en matière de licenciement pour cause économique visant plusieurs établissements).
- 9) D.E. n°32/86 du 04 juillet 1986 (application de la loi du 3 juillet 1986 relative à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement).
- 10) D.E. n° 66/86 du 31 décembre 1986 (instruction provisoire pour l'application de la loi du 30 décembre 1986 relative aux procédures de licenciement).

TYPE DE DIFFUSION A,B,C.

La loi du 3 juillet 1986 relative à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement et celle du 30 décembre 1986 relative aux procédures de licenciement sont la traduction législative de l'engagement du gouvernement de rendre aux entreprises une plus grande responsabilité dans la gestion de leurs effectifs. Le premier texte a mis fin au contrôle par l'administration de la réalité du motif économique et abrogé toute procédure d'autorisation administrative de licenciement à compter du 1er janvier 1987. Les partenaires sociaux ayant été invités à engager une négociation, ceux-ci ont défini dans l'accord national interprofessionnel sur l'emploi signé le 20 octobre 1986 de nouvelles dispositions relatives à la consultation des représentants du personnel, au champ d'application et au contenu du plan social ainsi qu'au contrôle des procédures. Ce texte qui constitue formellement un avenant à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, a été étendu et élargi par les arrêtés du 31 décembre 1986 (Journal Officiel du 1er janvier 1987). La loi du 30 décembre 1986 a repris celles des dispositions de l'accord relevant du domaine législatif ainsi que certains éléments énoncés dans le mémorandum que les partenaires sociaux avaient adressé aux pouvoirs publics. Le législateur a par ailleurs veillé à assurer la conformité du droit national aux prescriptions de la directive européenne du 17 février 1975 relative au traitement des licenciements collectifs (renforcement de la procédure de consultation des représentants du personnel et notification à l'administration des projets de licenciement de dix salariés et plus).

L'économie du nouveau texte assure une réduction des délais globaux de procédure, tout en accroissant les garanties des salariés licenciés : l'entretien préalable est généralisé pour les licenciements individuels et de moins de dix salariés ; s'agissant d'un licenciement de dix salariés et plus il est fait obligation au chef d'entreprise de réunir par deux fois les instances représentatives du personnel et d'étudier les suggestions de celles-ci relatives au plan social en y apportant une réponse motivée ; des mesures spécifiques assurent le contrôle des licenciements de moins de dix salariés à caractère répétitif. Enfin les salariés licenciés dans les petites entreprises ou lors de licenciements de faible ampleur bénéficient désormais d'une faculté d'adhésion aux conventions de conversion qui ont fait l'objet de la circulaire DE n° 17/87 du 9 Mars 1987.

Dans ce dispositif un rôle nouveau est désormais confié à l'administration qui assure dès la notification du projet de licenciement une vérification de la régularité des procédures de licenciement visant au moins dix salariés, et qui peut par ailleurs faire droit à une demande de réduction des délais lorsqu'il est fait application des dispositions d'un plan social résultant d'un accord collectif.

La présente circulaire traite donc des procédures applicables aux licenciements économiques collectifs ainsi que du rôle désormais joué par les services extérieurs du travail et de l'emploi.

S O M M A I R E

I - La procédure interne de licenciement collectif pour motif économique

I.1.0 - Champ d'application

I.1.1 - Dispositions communes

- . Appréciation du volume du licenciement
- . Détermination des institutions représentatives du personnel compétentes
- . Critères pour fixer l'ordre des licenciements

I.1.2 - Licenciement collectif pour motif économique de 2 à 9 salariés

- a) information et consultation des institutions représentatives du personnel
- b) entretien préalable et notification du licenciement
- c) information de l'autorité administrative

I.1.3 - Licenciement collectif pour motif économique de dix salariés et plus dans une même période de trente jours

- a) information et consultation des institutions représentatives du personnel
- b) notification à l'autorité administrative compétente
- c) envoi des lettres de licenciement
- d) disposition protectrice particulière
- e) absence d'institutions représentatives du personnel

I.2 - Licenciements survenant dans une entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire

I.3 - Pénalités

II - Les relations avec l'Administration et le rôle de celle-ci dans les procédures de licenciement

II.1 - les procédures d'information en cas de licenciement pour motif économique

II.1.1 - La procédure d'information en cas de licenciement pour motif économique portant sur moins de 10 salariés

II.1.2 - L'information de l'autorité administrative en cas de licenciement pour motif économique portant sur au moins 10 salariés

II.1.3 - La procédure d'information sur les projets de licenciement pour motif économique dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaires

II.2 - La procédure de notification des projets de licenciement pour motif économique portant sur au moins 10 salariés dans une même période de trente jours

A - La phase de notification

II.2.1 - Principe

II.2.2 - Moment de la notification

II.2.3 - Contenu de la notification adressée au D.D.T.E.

II.2.4 - Les renseignements complémentaires transmis postérieurement à la notification elle-même

B - Le rôle de l'autorité administrative

II.2.5 - Les délais dont dispose l'autorité administrative pour procéder aux vérifications prévues à l'article L.321-

II.2.6 - Les vérifications effectuées par l'autorité administrative

II.2.7 - l'avis

II.2.8 - La décision de réduction du délai prévue au 1er alinéa de l'article L.321.6

II.2.9 - Autorité administrative territorialement compétente en matière de licenciements pour cause économique affectant des entreprises à structure complexe possédant des établissements dans plusieurs départements

II.2.10 - Autorité compétente et délégation de signature

II.2.11 - Répartition des compétences dans les branches d'activité non contrôlées par les D.D.T.E.

III - Dispositions concernant les représentants du personnel

III.1 - Licenciement collectif de 2 à 9 salariés

III.2 - Licenciement collectif de 10 salariés et plus

III.3 - La demande d'autorisation

III.4 - Cas particulier des licenciements de représentants du personnel au cours d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire

IV - Licenciements pour fin de chantier

V - Dispositions diverses

V.1 - Déclaration des mouvements de main d'oeuvre

V.2 - Contrôle conventionnel des embauches

V.3 - Dispositions transitoires

I - LA PROCEDURE INTERNE DE LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ECONOMIQUE :

I.1.0 - Champ d'application :

Le champ d'application de la procédure des licenciements collectifs pour motif économique tel qu'il est défini à l'article L.321-2 est le suivant :

- les entreprises agricoles, industrielles ou commerciales, publiques ou privées ;
- les établissements publics à caractère industriel ou commercial ;
- les offices publics et ministériels ;
- les professions libérales ;
- les sociétés civiles ;
- les syndicats professionnels ;
- les associations de quelque nature que ce soit.

Cette liste ayant un caractère limitatif, sont donc exclus les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics administratifs.

Relèvent de dispositions particulières, les entreprises placées sous le régime du redressement ou de la liquidation judiciaires.

Il est précisé enfin que, conformément à l'article L.800-1, les dispositions législatives et réglementaires relatives aux licenciements pour motif économique sont applicables de plein droit aux départements d'Outre-Mer, aucune modalité particulière n'ayant été envisagée dans la loi du 30 décembre 1986.

I.1.1 - Dispositions communes :

- Point de départ de la période de 30 jours pour l'appréciation du volume du licenciement :

Le volume des licenciements pour motif économique doit s'apprécier, notamment pour la détermination des divers délais, au cours d'une même période de trente jours. Le début de chaque période est constitué par la date de la réunion des représentants du personnel consultés pour un projet de licenciement sur un motif économique déterminé. Ce point de départ peut être aussi constitué par l'entretien préalable au licenciement d'un salarié pour un motif économique auquel se rattachent ultérieurement d'autres licenciements, ou encore par la notification à l'administration d'un licenciement de dix salariés ou plus, en l'absence d'institutions représentatives du personnel.

- Détermination des institutions représentatives du personnel compétentes :

En cas de licenciement au sein d'une entreprise dotée de plusieurs établissements, les saisines respectives du comité central et des comités d'établissement s'opèrent selon les règles définies au Chapitre V du Titre III du Livre IV du Code du travail. Il est rappelé à cet égard qu'au sein de certains établissements publics à caractère industriel ou commercial ou de certaines entreprises nationales existent des instances particulières de représentation du personnel.

Les comités d'établissement ayant les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs des chefs d'établissement, la saisine du comité d'établissement est suffisante lorsque la mesure de licenciement relève de la seule décision du chef d'établissement, notamment lorsqu'elle est de faible importance et ne s'accompagne pas de mutations dans les autres établissements. Dans cette hypothèse, les délais de la procédure de consultation s'apprécient à compter de la date de saisine du comité d'établissement (voir II.2.9.).

Dans les autres cas le comité central d'entreprise et chacun des comités d'établissement où des licenciements sont envisagés doivent être réunis.

La durée des délais à respecter est identique pour l'ensemble des établissements considérés, ils sont déterminés en fonction de l'ensemble des licenciements envisagés au niveau de l'entreprise. Le point de départ du délai maximal de consultation s'apprécie de façon autonome pour chaque instance considérée.

- Critères pour fixer l'ordre des licenciements :

Pour établir la liste des personnes licenciées, l'employeur doit faire application des critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements **tels** qu'ils figurent dans la convention ou l'accord **applicable** à l'entreprise.

En l'absence d'accord, ces critères sont définis par le chef d'entreprise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces critères prenant notamment en compte les charges de famille et, en particulier, celles des parents isolés, l'ancienneté de service dans l'entreprise et les qualités professionnelles.(article L.321-1).

I.1.2 - Licenciement collectif pour motif économique de 2 à 9 salariés :

a) Information et consultation des institutions représentatives du personnel (article L.321-2, 1° a))

Lorsque le licenciement envisagé porte sur un nombre compris entre 2 et 9 au cours d'une même période de 30 jours, l'employeur est tenu de réunir et de consulter, avant d'adresser les convocations aux entretiens individuels visés en B ci-dessous, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel en application des textes généraux relatifs aux institutions représentatives du personnel, (articles L.432-1, ou L.422-1). Cette consultation doit être effectuée notamment aux fins de recueillir l'avis des représentants du personnel sur la mise en place de la convention de conversion visée à l'article L.322-3.

Les nouvelles dispositions légales comportent l'obligation de communiquer avec la convocation à la réunion toutes informations utiles, notamment :

- les raisons économiques, financières ou techniques ayant conduit l'employeur à présenter le projet soumis pour avis au comité ;

- le nombre des salariés permanents ou non habituellement employés ;

- le nombre des licenciements envisagés et les catégories professionnelles concernées ;

- le calendrier prévisionnel des licenciements.

(alinéas 1 et 2 de l'article L.321-4).

b) Entretien préalable et notification du licenciement

L'employeur qui envisage d'opérer un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés, est tenu par les mêmes obligations qu'en cas de licenciement individuel pour motif économique : entretien préalable, notification du licenciement avec énoncé du motif; le délai minimum légal qui doit s'écouler entre la date de l'entretien préalable et celle de l'envoi de la lettre de licenciement est uniformément fixé à sept jours, ni la loi ni l'accord ne prévoyant de délai spécifique pour le personnel d'encadrement en cas de licenciement collectif (article L.122-14-1).

c) Information de l'autorité administrative
(article L.321-2 1°) b)

Cf II ci-dessous.

I.1.3 - Licenciement collectif pour motif économique de 10 salariés et plus dans une même période de trente jours

a) Information et consultation des institutions représentatives du personnel :

En cas de licenciement collectif d'au moins dix salariés, l'employeur est tenu de réunir et de consulter le comité d'entreprise ou les délégués du personnel (articles L.321-2 2) a)). Au sein des entreprises employant cinquante salariés et plus, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doit être réuni deux fois en application de la loi (alinéas 2,3 et 4 de l'article L.321-3) ; dans les entreprises employant moins de cinquante salariés les délégués du personnel doivent être réunis deux fois également par application des articles 10 et 13-II de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi.

L'employeur est tenu de joindre à la lettre de convocation à la réunion tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement dont obligatoirement ceux énumérés à l'alinéa 2 de l'article 321-4 (cf 1.1.2 A. ci-dessus).

Il doit simultanément communiquer les mesures qu'il envisage de prendre, d'une part pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et, d'autre part, pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité (alinéa 3 de l'article L.321-4).

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus dotées d'un comité d'entreprise ou, à défaut, de délégués du personnel, ces mesures constituent le plan social prévu par l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986 (article 12.I). Dans tous les autres cas l'entreprise doit proposer aux salariés qui remplissent les conditions nécessaires, la convention de conversion.

La deuxième réunion de chaque instance ne peut intervenir au delà d'un délai maximal de sept jours à compter de la première réunion de chaque instance considérée. Ce délai est porté à 14 et 21 jours lorsque le nombre des licenciements atteint respectivement 100 et 250. En outre comme il est précisé à l'alinéa 4 de l'article L.321-3, les délais applicables peuvent être allongés par voie conventionnelle.

Le comité d'entreprise peut soumettre à l'employeur des suggestions sur les mesures sociales proposées (alinéa 5 de l'article L.321-4). Ce dernier est tenu de mettre ces suggestions à l'étude et d'y apporter une réponse motivée au plus tard à l'expiration du délai à respecter pour l'envoi des lettres de licenciement prévu à l'article L.321-6.

Il est rappelé que le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert comptable (article L.434-6).

b) Notification à l'autorité administrative compétente :

L'employeur doit notifier le projet de licenciement à l'autorité administrative compétente au plus tôt le lendemain de la première réunion du comité d'entreprise ou des délégués du personnel (article L.321-2 2° b) (cf II ci-dessous).

c) Envoi des lettres de licenciements :

Les licenciements ne peuvent être notifiés aux salariés qu'après que se soient tenues les deux réunions du comité d'entreprise ou des délégués du personnel visées à l'article L.321-3 et qu'un délai de trente jours se soit écoulé depuis la date de notification à l'autorité administrative. Le délai légal est porté à 45 jours lorsque le licenciement envisagé est au moins égal à 100 et inférieur à 250 et à 60 jours lorsque le licenciement envisagé est égal ou supérieur à 250. A ces délais légaux minimum sont substitués, le cas échéant, les délais de plus longue durée définis par la convention ou l'accord applicable à l'entreprise. L'employeur peut saisir l'autorité administrative d'une demande de réduction de ce délai, dès lors qu'il est fait application d'une convention ou d'un accord collectif sur les conditions de licenciement et que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ont été consultés sur ledit projet de demande de réduction de délai (article L.321-6).

L'employeur est tenu d'énoncer dans la lettre de licenciement le ou les motifs de licenciement (article L.122-14-2 qui est d'application générale en matière de licenciement pour motif économique).

d) Disposition protectrice particulière :

Lorsqu'une entreprise ou un établissement assujetti à la législation sur les comités d'entreprise et employant originellement au moins 50 salariés a procédé depuis le 1er janvier 1987, sur une période de six mois consécutifs, à une série de licenciements individuels ou collectifs pour motif économique portant sur 30 salariés au total, en excluant ceux concernant dix salariés et plus sur une même période de 30 jours, celle-ci est alors tenue pendant une période de six mois, pour tout nouveau licenciement pour motif économique, même individuel, de respecter la procédure applicable aux licenciements de dix salariés et plus (information et consultation à deux reprises du comité d'entreprise, mise en place de mesures d'accompagnement, notification à l'autorité administrative, respect des délais légaux et conventionnels avant l'envoi des lettres de licenciement) (dernier alinéa de l'article L.321-2).

Une telle disposition ne joue que dans l'hypothèse où le seuil de 30 salariés a déjà été atteint ou franchi antérieurement y compris les salariés ayant adhéré à une convention de conversion.

C'est ainsi qu'une entreprise ayant procédé au cours de chacun des mois de janvier, février, mars et avril à neuf licenciements pour motif économique, soit 27 à fin mars et 36 à fin avril, sera dans l'obligation d'appliquer les dispositions relatives aux licenciements d'au moins dix personnes, pour tout nouveau licenciement, fut-il individuel, qui interviendrait au cours des mois de mai à octobre. Si, par contre, cette entreprise a licencié dix salariés au mois de février, ce nombre ne doit pas être pris en compte.

e) Absence d'institutions représentatives du personnel :

En l'absence de comité d'entreprise et de délégués du personnel, l'employeur notifie directement à l'autorité administrative le projet de licenciement en joignant, le cas échéant, les procès verbaux de carence visés aux articles L.423-18 et L.433-13, ce qui fait courir le délai à respecter pour l'envoi des lettres de licenciement visé à l'article L.321-6. Dans cette hypothèse l'employeur n'est pas tenu d'avoir un entretien individuel avec les salariés licenciés.

I.2 - Licenciements survenant dans une entreprise en redressement ou en liquidation judiciaires.

Dans une entreprise en redressement ou en liquidation judiciaires, l'administrateur, ou à défaut l'employeur ou le liquidateur suivant le cas, qui envisage de procéder à des licenciements pour motif économique, doit réunir et consulter les représentants du personnel et informer le directeur départemental du travail et de l'emploi conformément aux articles L.321-9 et L.321-8 du Code du Travail.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont réunis et consultés dans les conditions prévues aux articles L.321-3, L.321-4, L.422-1 et L.432-1 du Code du travail.

La détermination des dispositions applicables se fait, comme dans les autres entreprises, en fonction du nombre de licenciements envisagés et du nombre de salariés employés dans l'entreprise ou l'établissement concerné.

I.3 - Pénalités et sanctions

Les infractions à la procédure de licenciement pour motif économique sont sanctionnées par les dispositions des articles L.321-11 et R.362-1 du Code du Travail.

L'employeur qui effectue un licenciement sans avoir procédé aux consultations prévues à l'article L.321-3, ou sans avoir procédé à la notification prévue à l'article L.321-7 est passible d'une amende de 1000 F. à 15 000 F. autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Les mêmes peines sont applicables à l'employeur qui effectue un licenciement avant l'expiration du délai prévu à l'article L.321-6 et à l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur qui n'aura pas consulté les représentants du personnel, conformément à l'article L.321-9 ou qui n'aura pas informé le directeur départemental du travail et de l'emploi, conformément à l'article L.321-8.

L'employeur qui, ayant procédé à un licenciement pour motif économique de moins de 10 salariés dans une période de 30 jours, omet d'en informer le directeur départemental du travail et de l'emploi conformément à l'article L.321-2 - 1° b - est passible de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. Le montant de cette amende est de 1300 F. à 2500 F. (décret n° 85-956 du 11 septembre 1985).

Est passible de la même peine, l'employeur qui n'aura pas fourni les renseignements prévus aux articles R.321-1, R.321-4 et R.321-6 visant respectivement l'information relative aux licenciements d'au moins 10 salariés, la notification des licenciements d'au moins 10 salariés et l'information relative aux licenciements intervenant dans une entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire.

Par ailleurs, le non-respect des obligations de l'employeur en matière de procédure pour licenciement collectif peut entraîner condamnation à versement de dommages et intérêts (cf article L.122-14-4 et circulaire DRT n°).

II - LES RELATIONS AVEC L'ADMINISTRATION ET LE ROLE DE CELLE CI DANS LES PROCEDURES DE LICENCIEMENT

La suppression de l'autorisation administrative de licenciement transforme profondément le rôle de l'administration.

Au régime de l'autorisation préalable est substitué un système où le contrôle de fond et de forme qu'exerçait précédemment l'autorité administrative, sur les projets de licenciement de plus de 10 salariés, quant à la réalité, au bien fondé du motif de licenciement et quant à la qualité du plan social sera désormais remplacé par une simple vérification de la régularité des procédures.

Pour les licenciements économiques individuels ou portant sur moins de 10 salariés, l'administration sera destinataire d'une information.

II.1 - Les procédures d'information en cas de licenciement pour motif économique :

II.1.1 - La procédure d'information en cas de licenciement pour motif économique portant sur moins de 10 salariés :

Les employeurs qui ont procédé à un licenciement pour motif économique de 1 à 9 salariés sont tenus d'informer le Directeur départemental du travail et de l'emploi.

Cette information est faite a posteriori, en premier lieu dans un but statistique, afin de permettre le suivi nécessaire de l'évolution des mouvements de main d'oeuvre et notamment des rythmes de licenciements économiques. L'article 6 de la loi du 03.07.1986 prévoit en effet que le Ministre chargé du travail et de l'emploi doit présenter chaque année un rapport sur les licenciements et embauches intervenus au cours de l'année précédente. Ce point spécifique fera l'objet d'instructions particulières de la part du Service des Etudes et de la Statistique, qui définira notamment l'état statistique qui devra être utilisé par l'entreprise. Ces états seront mis à la disposition de l'entreprise par le canal de l'UNEDIC.

.../...

En second lieu, cette information permettra de veiller, lorsqu'une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise, a procédé pendant 6 mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de 30 personnes au total sans atteindre 10 personnes dans une même période de 30 jours, à ce que l'employeur, pour tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des 6 mois suivants, respecte les dispositions de l'article L.321.4 relatives aux procédures de licenciements de 10 salariés et plus, et élabore un plan social (cf I-1-2- d) ci-dessus).

Aux termes de l'article R.321.1, cette information doit être adressée par écrit à l'autorité administrative au plus tard dans les huit jours suivant l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés.

Cette déclaration se fera sur la base d'un imprimé diffusé par l'UNEDIC.

Elle doit contenir les mentions suivantes :

- 1) le nom et l'adresse de l'employeur ;
- 2) la nature de l'activité et le nombre de salariés permanents ou non de l'entreprise ou de l'établissement
- 3) les nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du ou des salariés dont le licenciement a été prononcé.
- 4) la date de notification des licenciements aux salariés concernés.

II.1.2 - L'information de l'autorité administrative en cas de licenciement pour motif économique portant sur au moins 10 salariés :

En application de l'article L.321-4, lorsque le projet de licenciement envisagé par l'employeur concerne au moins 10 salariés, l'ensemble des informations transmises aux représentants du personnel (voir supra I.2.3.) doit être simultanément porté à la connaissance du Directeur départemental du travail et de l'emploi.

Cette transmission doit notamment permettre à l'autorité administrative d'établir un suivi statistique des opérations de licenciement, la liste des salariés concernés en constituant le document de base. Comme pour les licenciements de moins de dix salariés, ce point fera l'objet d'instructions particulières de la part du Service des Etudes et de la Statistique.

II.1.3 - La procédure d'information sur les projets de licenciement pour motif économique dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire :

Il résulte des dispositions des articles L.321.8 et R.321.6 qu'en cas de redressement ou de liquidation judiciaires, l'administrateur ou, à défaut, l'employeur ou le liquidateur, suivant les cas, doit informer l'autorité administrative avant de procéder à des licenciements pour motif économique dans les conditions prévues aux articles 45, 63, 148 et 153 de la loi n°85.98 du 25 janvier 1985 relative au redressement et à la liquidation judiciaires des entreprises. Cette information est fournie par écrit avant l'envoi des lettres de licenciement. Elle doit comprendre les renseignements suivants :

- 1) nom et adresse de l'employeur ;
- 2) nature de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
- 3) nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'entreprise ou l'établissement
- 4) date à laquelle a été prononcé le jugement de redressement ou de liquidation judiciaire ;
- 5) nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du ou des salariés dont le licenciement est envisagé ;
- 6) mesures prises pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne peut être évité ;
- 7) calendrier prévisionnel des licenciements ;

Le procès-verbal de la réunion des représentants du personnel ou éventuellement l'avis du représentant des salariés dans le cas prévu au 2° alinéa de l'article 139 de la loi n° 85.98 du 25.01.85 relative au redressement et à la liquidation judiciaires des entreprises sont transmises au Directeur départemental du travail et de l'emploi dès qu'il a été procédé à la consultation;

II.2 - La procédure de notification des projets de licenciement pour motif économique portant sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours :

A - La phase de notification :

II.2.1 - Principe :

Les employeurs sont tenus de notifier au directeur départemental du travail et de l'emploi tout projet de licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de 30 jours. En outre, lorsqu'il a été procédé à des licenciements de faible ampleur mais à caractère répétitif dans une entreprise ou un établissement assujetti à la législation sur les comités d'entreprise, en application des dispositions protectrices particulières définies au dernier alinéa de l'article L.321.2, l'employeur est tenu de notifier à l'autorité administrative tout nouveau projet de licenciement économique intervenant au cours des six mois suivants, quelle que soit la taille du licenciement.

II.2.2 - Moment de la notification :

Lorsque le projet de licenciement donne lieu à la consultation des représentants du personnel prévue à l'article L.321.3, la notification est faite par l'employeur, par lettre recommandée, au plus tôt le lendemain de la première réunion des représentants du personnel.

En conséquence, dans l'hypothèse d'une mesure de compression d'effectifs concernant plusieurs établissements mais s'inscrivant dans le cadre d'un plan global de restructuration, rendant nécessaire la consultation du C.C.E. et des comités d'établissement, cette notification ne peut être faite qu'après que se soit tenue la réunion du comité central d'entreprise et la première réunion du comité d'établissement où des licenciements sont envisagés. Lorsque l'employeur consulte les comités d'établissement avant le comité central d'entreprise, la notification peut être adressée le lendemain de la réunion du C.C.E ; dans le cas le plus courant où il consulte d'abord le C.C.E, elle peut être effectuée après la première réunion de chaque comité d'établissement. Chacune de ces réunions pouvant s'échelonner dans le temps, il peut donc exister un décalage entre les dates des notifications effectuées par les différents chefs d'établissement.

L'employeur est tenu d'effectuer la notification, même en l'absence de représentation du personnel, cette notification faisant courir le délai prévu à l'article L.321-6, devant s'écouler avant l'envoi des lettres de licenciement.

II.2.3 - Contenu de la notification adressée au Directeur départemental du travail et de l'emploi :

Cette notification, conformément à l'article R.321.4, est accompagnée des mentions suivantes :

- 1) le nom et l'adresse de l'employeur ;
- 2) la nature de l'activité et l'effectif de l'entreprise, ou de l'établissement ;
- 3) le nombre de licenciements envisagés ;
- 4) le cas échéant les modifications qu'il y a lieu d'apporter aux informations déjà transmises en vertu de l'article L.321-4 au moment de la convocation des institutions représentatives du personnel.

En l'absence de représentation du personnel, l'employeur doit joindre le ou les procès-verbaux des carences constatées dans les conditions prévues aux articles L.433.13 et L.423.18. Dans ce cas, l'employeur transmet à l'autorité administrative, lors de la notification, les informations suivantes :

- 1) le nom et l'adresse de l'employeur ;
- 2) la nature de l'activité et l'effectif de l'entreprise, ou de l'établissement ;
- 3) la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- 4) le nombre de licenciements envisagés ;
- 5) les catégories professionnelles concernées ;
- 6) le nombre de travailleurs, permanents ou non employés dans l'établissement ;
- 7) le calendrier prévisionnel des licenciements.

En outre, il doit indiquer les mesures qu'il envisage de prendre, d'une part pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, et d'autre part pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

II.2.4. - Les renseignements complémentaires transmis postérieurement à la notification elle-même :

L'employeur est tenu, à l'issue de la deuxième réunion des représentants du personnel, d'adresser au directeur départemental du travail et de l'emploi, conformément à l'article R 321-6 , les renseignements complémentaires suivants :

- 1) les nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du ou des salariés dont le licenciement est envisagé ;
- 2) les modifications qui ont pu être apportées au calendrier prévisionnel des licenciements, aux

mesures prévues aux articles L.321.4 et L.321.5, ainsi qu'au calendrier de leur mise en oeuvre.

Par ailleurs, les procès verbaux des réunions prévues à l'article L.321.3, qui doivent notamment comporter les avis, suggestions et propositions des représentants du personnel, sont adressés par l'employeur, dès qu'ils ont été établis et, dans toute la mesure du possible, avant l'expiration des délais impartis, au directeur départemental du travail et de l'emploi pour qu'il procède aux vérifications prévues par l'article L.321.7.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, les informations visées ci-dessus sont adressées à l'autorité administrative, en même temps que la notification.

B - Le rôle de l'autorité administrative :

II.2.5 - Les délais dont dispose l'autorité administrative pour procéder aux vérifications prévues par l'article L.321.7 :

Les services disposent pour procéder aux vérifications prévues d'un délai maximum de 14 jours à compter de la date d'envoi de la notification (1) adressée par l'employeur lorsque le nombre de licenciements est inférieur à 100, de 21 jours lorsqu'il est au moins de 100 et inférieur à 250, et de 30 jours lorsqu'il est au moins égal à 250.

Dans l'hypothèse où un accord ou une convention collective prévoit un délai de consultation supérieur, il résulte des dispositions de l'article L.321-7 alinéa 5 que le délai pour formuler l'avis ne peut être inférieur à ce délai conventionnel augmenté de 7 jours.

A titre d'exemple, s'agissant d'un licenciement de plus de 250 salariés alors que l'accord du 20 octobre 1986 prévoit un délai de 21 jours séparant les 2 réunions du comité d'entreprise, une convention collective peut prévoir un délai de 50 jours. L'autorité administrative disposera donc, en cette éventualité, d'un délai de 57 jours (50 jours + 7 jours) pour procéder aux vérifications prévues.

(1) Conformément aux dispositions de l'article 641 du Code de procédure civile, lorsqu'un délai est exprimé en jours, celui de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui le fait courir, ne compte pas.

II.2.6 - Les vérifications effectuées par l'autorité administrative :

L'article L.321.7 définit comme suit la mission du Directeur départemental du travail et de l'emploi. Celui-ci doit notamment :

a) En toute hypothèse, s'assurer que les procédures de concertation légales et conventionnelles ont été correctement suivies en ce qui concerne la convocation, les délais de consultation des représentants du personnel, et la fourniture des informations aux intéressés.

b) Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins 10 salariés dans une entreprise d'au moins 50 salariés, dotée d'instances représentatives du personnel, s'assurer que les règles relatives à l'obligation d'élaborer un plan social, consacrée par l'article 12.I de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986, ont été respectées (existence d'un plan social, consultation des représentants du personnel). Ce plan social comprend des mesures destinées à réduire le nombre des licenciements et à faciliter le reclassement des salariés licenciés.

Aux termes de l'accord, l'employeur est dans l'obligation de prévoir plusieurs mesures. Toutefois, la liste de celles-ci, figurant à l'article 12.I de l'accord, n'a qu'une portée indicative.

En outre, l'autorité administrative doit s'assurer que les mesures sociales prévues seront effectivement mises en oeuvre ou qu'elles font l'objet d'un commencement de réalisation (l'administration s'assure par exemple que des contacts ont été engagés dans l'intention de conclure une convention de conversion ou une convention d'AS FNE, que l'employeur recherche des possibilités de reclassement interne ou le cas échéant externe).

c) Lorsque l'élaboration d'un plan social n'est pas obligatoire, c'est à dire lorsque la mesure de licenciement affecte une entreprise de moins de 50 salariés ou une entreprise de plus de 50 salariés dépourvue de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, vérifier que les employeurs qui envisagent un tel licenciement proposent les conventions de conversion visées à l'article L.322.3.

II.2.7 - L'avis :

L'autorité administrative n'adresse à l'employeur dans les délais dont elle dispose, un avis écrit que lorsqu'elle relève une irrégularité de procédure au cours des vérifications effectuées dans le cadre de sa mission. Cet avis précise la nature de l'irrégularité constatée. Il doit être adressé par lettre recommandée.

Simultanément, l'autorité administrative envoie copie au secrétaire du comité d'entreprise ou au chef d'entreprise ou d'établissement pour remise aux délégués du personnel.

L'employeur est tenu de répondre aux observations de l'autorité administrative et il ne peut adresser les lettres de licenciement, même si le délai visé à l'article L.321.6 est dépassé, avant d'avoir satisfait à cette obligation. Il doit adresser copie de sa réponse aux représentants du personnel.

En ce qui concerne la rédaction de l'avis, il est souhaitable que certaines règles de forme soient respectées et que les services se conforment au modèle ci-joint (voir annexe).

II.2.8 - La décision de réduction du délai prévu au 2er alinéa de l'article L.321.6 :

a) Principe :

Il résulte des dispositions du 2ème alinéa de l'article L.321.6 que le chef d'entreprise a la faculté de demander à l'administration de réduire le délai devant obligatoirement s'écouler entre la notification du projet de licenciement et l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés lorsqu'a été conclu un accord collectif portant sur les conditions de licenciement, notamment sur les mesures sociales, ou lorsque l'entreprise applique les dispositions d'une convention ou d'un accord préexistant ayant le même objet. Il doit s'agir d'un accord collectif de branche ou d'entreprise. N'est pas considéré comme tel l'accord du comité d'entreprise sur les conditions de licenciement.

b) Contenu de la demande :

Aux termes de l'article R.321.2, la demande de réduction du délai doit être adressée au Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi par l'employeur. Il y a lieu de préciser que constituant un élément du calendrier prévisionnel des licenciements, cette demande a fait l'objet conformément à l'article L.321.4 d'une consultation des

.../...

représentants du personnel.

L'employeur doit indiquer :

- l'accord collectif de travail ou la convention invoqué ;
- la réduction du délai demandé ;
- les dispositions de la convention ou de l'accord qu'il s'engage à appliquer et dont il joint copie ;
- la description de leur mise en oeuvre.

c) Date d'envoi de la demande :

Cette demande peut être adressée au directeur départemental du travail et de l'emploi au plus tôt en même temps que la notification du projet de licenciement prévue au premier alinéa de l'article L.321.6.

d) Délai dont dispose l'autorité administrative pour prendre sa décision :

Le directeur départemental du travail et de l'emploi ne peut se prononcer qu'à l'issue de la procédure de consultation et une fois opérées les vérifications prévues au 4ème alinéa de l'article L.321-7. Il dispose pour ce faire du délai prévu à cet alinéa ou au minimum d'un délai de sept jours à compter de la date de réception de la demande. Le directeur départemental adresse sa réponse par lettre recommandée. La réduction de délai accordée peut être inférieure à celle qui a été sollicitée par l'employeur. En l'absence de réponse la demande est réputée rejetée.

e) Mission de l'autorité administrative :

Outre les vérifications prévues à l'article L.321.7, l'autorité administrative, avant d'autoriser la réduction du délai demandée, doit vérifier :

- si l'intention de solliciter la réduction du délai prévu à l'article L.321.6 a fait l'objet d'une consultation des représentants du personnel ;

- la mise en oeuvre des mesures conventionnelles invoquées (voir supra II.2.5).

Une fois ces vérifications effectuées, elle a la faculté de réduire le délai prévu au 1er alinéa de l'article L.321-6 ou tout autre délai prévu par conventions ou accords collectifs de travail sans que celui-ci puisse être inférieur au délai prévu à l'article L.321-7, sous réserve que les conditions ci-dessus soient remplies.

En particulier lorsqu'une entreprise de la branche des travaux publics vient à solliciter une réduction du délai, en s'engageant à appliquer les mesures sociales

prévues par l'accord sur l'emploi propre à cette branche, il convient de faire droit à cette demande, notamment dans l'hypothèse d'un projet de licenciement collectif pour cause économique portant sur au moins dix salariés et au plus trente, où le délai peut être ramené à quinze jours.

Les décisions de réduction de délai devront être prises par le directeur départemental du travail et de l'emploi ou le directeur adjoint s'il a reçu délégation de signature à cet effet. Dans un souci de cohérence, le Directeur départemental procède aux vérifications prévues à l'article L.321.7, dès lors qu'une demande de réduction du délai a été présentée par l'employeur.

II.2.9 - Autorité administrative territorialement compétente en matière de licenciements pour cause économique affectant des entreprises à structure complexe possédant des établissements dans plusieurs départements :

Principe :

Lorsqu'une mesure de compression d'effectifs concerne plusieurs établissements situés dans des départements différents et s'inscrit dans le cadre d'un plan global de restructuration, il importe que soient saisis tous les comités d'établissement où des licenciements sont envisagés, ainsi que le C.C.E., et que le délai prévu à l'article L.321-6 soit calculé en additionnant tous les licenciements prévus au niveau de l'entreprise (cf supra I.2.1).

Le projet de licenciement envisagé au niveau de chaque établissement distinct, doit être notifié au directeur départemental du travail et de l'emploi dans le ressort territorial duquel est situé l'établissement.

A cet égard il convient de préciser que lorsque l'autonomie de l'établissement n'est pas établie, autrement dit quand il s'agit d'une simple structure décentralisée, le directeur départemental du travail et de l'emploi compétent est celui dans le ressort duquel est situé le siège social de l'entreprise.

L'établissement est considéré comme distinct dans la mesure où il présente un caractère de stabilité, bénéficie d'une implantation géographique spécifique, et d'une autonomie suffisante par rapport à l'entreprise à laquelle il reste rattaché, dans la gestion du personnel et l'exécution du service. Cette autonomie se traduit notamment par des pouvoirs de décision confiés au chef d'établissement en matière de recrutement et de licenciement.

Les vérifications effectuées par les directeurs départementaux du travail et de l'emploi :

Quand une mesure de licenciement est projetée dans un établissement relevant d'une entreprise possédant plusieurs usines ou agences et dont le siège social se trouve situé hors du département du directeur départemental dans le ressort territorial duquel se trouve situé l'établissement, il appartient au Directeur départemental d'alerter le directeur régional compétent ou la Délégation à l'emploi afin de recueillir des informations plus complètes que celles rassemblées au plan local.

Cette prise de contact doit notamment permettre de vérifier si la compression d'effectif envisagée présente un caractère isolé, si elle s'inscrit dans le cadre d'un plan global de restructuration.

Plusieurs directeurs départementaux du travail et de l'emploi sont conjointement amenés, dans cette dernière hypothèse, à procéder aux vérifications prévues à l'article L.321-7.

Aussi, il importe que les affaires d'une ampleur nationale soient traitées en liaison avec le chargé de mission compétent à la Délégation à l'Emploi afin que les vérifications soient effectuées à partir d'une connaissance globale de la situation de l'entreprise.

En effet, l'ensemble des directeurs départementaux du travail et de l'emploi doivent vérifier la régularité de la procédure de consultation et l'obligation d'élaborer un plan social au niveau de l'entreprise. Ils devront donc adopter une position commune et veiller très attentivement à la cohérence des avis éventuellement émis.

Par contre, la vérification de la régularité de la procédure de consultation ainsi que la mise en oeuvre du plan social ou des mesures sociales au niveau des établissements, sera effectuée par les directeurs départementaux compétents au niveau des établissements.

II.2.10 - Autorité compétente et délégation de signature :

L'article R.321-7 dispose que pour l'exercice des attributions qui lui appartiennent en vertu des articles R.321-2 et R.321-5, le directeur départemental du travail et de l'emploi peut déléguer sa signature aux fonctionnaires placés sous son autorité.

Il en résulte que pour les avis visés par l'article R.321-5, le directeur départemental du travail et de l'emploi peut, lorsqu'il l'estime opportun, déléguer sa signature aux Directeurs-adjoints et aux Inspecteurs du travail placés sous son autorité.

Pour les décisions de réduction du délai, prévues par l'article R.321-2, le Directeur départemental ne doit déléguer sa signature qu'à ses Directeurs-adjoints.

II.2.11 - Répartition de compétences dans les branches d'activité, non contrôlées par le directeur départemental du travail et de l'emploi :

Le nouvel article R.321-7 reprend les mêmes principes de répartition des compétences que ceux qui avaient été formulés antérieurement.

C'est ainsi que les fonctionnaires placés sous l'autorité des ministres chargés des transports et de l'agriculture pour l'exercice du contrôle de la législation du travail, en vertu des articles L.611-4 et L.611-6 du Code du travail reçoivent, au niveau où elles leur sont confiées les attributions définies aux articles R.321-1 à R.321-5, c'est-à-dire qu'ils sont compétents pour recevoir les informations sur les licenciements, pour prendre les décisions de réduction des délais, pour recevoir les notifications et émettre des avis.

Dans les autres secteurs d'activité visés à l'article L.611-4 et L.711-12 où des fonctionnaires (et notamment les ingénieurs en chef de la navigation fluviale et les ingénieurs des mines) exercent le contrôle de la législation du travail, sous l'autorité du Ministre chargé du travail, l'autorité administrative compétente est le directeur départemental du travail et de l'emploi. Toutefois, comme précédemment, il y aura lieu de recueillir, avant décision de réduction de délai ou formulation d'avis, les observations de ces fonctionnaires techniques qui ont, par la connaissance de leur secteur d'activité, vocation à renseigner efficacement le directeur départemental du travail et de l'emploi.

Je vous invite à prendre au niveau local les contacts nécessaires pour organiser les liaisons et les transmissions éventuelles de documents comme les instructions antérieures vous le demandaient.

III - DISPOSITIONS CONCERNANT LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Comme la loi du 3 juillet 1986, la loi du 30 décembre 1986 ne modifie en rien les dispositions spécifiques relatives au licenciement des représentants du personnel qui comportent toujours l'intervention d'une autorisation administrative.

Les instructions relatives à la portée du contrôle de l'inspection du travail saisie d'une demande d'autorisation de licenciement d'un représentant du personnel restent donc pleinement applicables en cas de licenciement pour motif économique.

Des dispositions réglementaires nouvelles

.../...

ont été néanmoins rendues nécessaires pour ajuster le déroulement des différentes procédures.

III.1 - Licenciement collectif de 2 à 9 salariés :

Si le représentant du personnel est inclus dans un licenciement économique de 2 à 9 salariés, la procédure spéciale prévue par les articles L.236-11, L.425-1, L.436-1, R.436-1 et suivants du code du travail le concernant doit se combiner ainsi avec la procédure collective :

L'entretien préalable dont le représentant du personnel doit bénéficier, doit avoir lieu après la réunion d'information et de consultation du comité d'entreprise ou de tout organisme en tenant lieu, sur le projet de licenciement économique.

La réunion du comité d'entreprise où le cas du représentant du personnel devra être examiné conformément aux articles L.425-1, L.436-1 du code du travail et à l'article 228 de la loi 85-98 du 25 janvier 1985 devra se tenir après cet entretien préalable.

En outre, cette consultation spéciale du comité d'entreprise doit être effectuée dans le délai de sept jours dont dispose le représentant du personnel concerné pour examiner la proposition de convention de conversion.

Rien n'empêche l'employeur de faire au représentant du personnel une seconde proposition de convention de conversion à l'issue de la procédure spécifique le concernant.

III.2 - Licenciement collectif de 10 salariés et plus :

Lorsqu'un ou plusieurs salariés bénéficiant des procédures de licenciement particulières aux représentants du personnel, sont inclus dans un licenciement collectif pour motif économique de 10 salariés et plus dans une même période de trente jours, la réunion du comité d'entreprise au cours de laquelle ceux-ci doivent être entendus et où il doit être procédé au recueil de l'avis du comité par un vote à bulletin secret, ne peut avoir lieu avant que ne se tienne la seconde réunion du comité d'entreprise destinée à clore la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel sur le projet de licenciement collectif. Ces réunions peuvent avoir lieu le même jour ; il peut s'agir d'une même réunion dès lors que l'ordre du jour précise expressément que le comité d'entreprise aura à entendre les salariés concernés et à se prononcer sur leur cas.

Par ailleurs, lorsque le licenciement concerne dix salariés et plus dans une même période de trente jours et qu'il y a un projet de convention de conversion, la consultation du comité d'entreprise sur le licenciement des

représentants du personnel doit avoir lieu au cours de la deuxième réunion prévue par l'article L.321-3 du code du travail afin qu'elle précède la proposition de convention de conversion aux salariés concernés.

Rien n'empêche l'employeur de faire au représentant du personnel une seconde proposition de convention de conversion à l'issue de la procédure spécifique le concernant.

III.3 - La demande d'autorisation :

Lorsque le représentant du personnel est inclus dans un projet de licenciement collectif de 2 à 9 salariés, l'inspecteur du travail doit recevoir avec la demande d'autorisation de licenciement le concernant copie des informations transmises au directeur départemental du travail et de l'emploi conformément à l'article R.321-3 du code du travail.

Lorsque le représentant du personnel est inclus dans un licenciement collectif de 10 salariés et plus dans une même période de 30 jours, l'inspecteur du travail doit recevoir, avec la demande d'autorisation de licenciement le concernant, copie de la notification qui a déjà été adressée au directeur départemental du travail et de l'emploi. Cette copie devra inclure l'ensemble des documents adressés à propos du projet de licenciement collectif.

En cas de convention de conversion, l'inspecteur du travail doit être saisi de cette demande conformément à l'article R.436-3 du code du travail et dès lors que la convention a été proposée au salarié concerné : soit après la réunion spéciale du comité d'entreprise prévue par les articles L.425-1 et L.436-1 du code du travail et l'article 228 de la loi 85-98 du 25 janvier 1985, soit immédiatement (après l'entretien préalable le cas échéant) en cas d'absence de comité d'entreprise.

III.4 - Cas particulier des licenciements de représentants du personnel au cours d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire :

Les dispositions nouvelles ne modifient pas la situation définie par l'article 227 (articles L.412-18, L.425-1, L.436-1 du code du travail) et par l'article 228 de la loi n°85-98 du 25 janvier 1985.

Le terme "redressement judiciaire" s'entend de l'ensemble de la procédure y compris la liquidation concernant les entreprises en difficulté ; la procédure spéciale s'applique en tout état de cause à tout licenciement de représentant du personnel survenant au cours de ces procédures.

IV - LICENCIEMENT POUR FIN DE CHANTIER :

Ne sont pas soumis à la procédure de licenciement pour motif économique, les licenciements pour fin de chantier - quel que soit le secteur d'activité - qui revêtent aux termes de l'article L.321-12 un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession considérée sauf dérogation déterminée par accord collectif. Ils sont, en revanche, soumis aux dispositions générales régissant la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée définie à la section II du chapitre 2 du titre 2 du livre 1^o du code du travail.

Il en résulte notamment que :

- le comité d'entreprise doit être informé et consulté dans les conditions prévues à l'article L.432-1 du code du travail, des projets de compression d'effectifs du personnel des chantiers, l'avis des représentants du personnel étant adressé parallèlement au Directeur départemental du travail et de l'emploi.
- dans le cas où des licenciements pour motif économique sont effectués en même temps que des licenciements pour fin de chantier, seuls les premiers sont à prendre en compte pour la détermination des procédures de consultation et des délais applicables.

La constatation du caractère normal d'un licenciement pour fin de chantier implique en premier lieu une distinction au sein des entreprises en cause entre les personnels employés au siège qui sont soumis en toute hypothèse à la législation précitée, et les salariés occupés sur les chantiers qui, dans la majorité des cas, n'y sont pas soumis, l'achèvement d'un chantier constituant un événement inévitable.

La question se trouve posée en second lieu du choix des critères susceptibles d'être retenus pour déterminer quels sont parmi les licenciements pour fin de chantier ceux qui revêtent un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession.

A cet égard, trois types de situation semblent répondre aux usages et dispositions conventionnelles en vigueur dans le bâtiment et les travaux publics qui sont les principaux secteurs concernés :

- licenciements de personnes dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées, lorsque ces personnes ont été employées sur un ou plusieurs chantiers pendant une période continue inférieure à deux années ;

- licenciements de personnes engagées sur un chantier de longue durée dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement, sur ce chantier, des tâches qui leur étaient confiées ;

- licenciements de personnes qui, quelle que soit leur ancienneté, ont refusé à l'achèvement d'un chantier l'offre faite par écrit d'être employées sur un autre chantier, y compris en grand déplacement, dans les conditions conventionnelles applicables à l'entreprise.

Les licenciements qui n'entrent pas dans la catégorie des licenciements pour cause économique doivent alors être appréciés comme l'addition d'un certain nombre de licenciements individuels régis par le droit commun des licenciements.

A contrario, lorsque les compressions d'effectifs, par leur nature ou leur ampleur exceptionnelle, dissimulent des motifs économiques et comportent notamment le licenciement d'un personnel permanent (encadrement, spécialistes) appelé à opérer sur des chantiers successifs, celles-ci sont soumises à la procédure de licenciement pour motif économique. Aussi, l'attention des services est appelée, en ce cas, sur l'obligation qui incombe à l'employeur de respecter les procédures applicables.

Cas particulier de licenciement pour fin de chantier des représentants du personnel :

Compte tenu de la jurisprudence actuelle du Conseil d'Etat, arrêt du 23 septembre 1983 (SGETPI), en cas de licenciement d'un représentant du personnel pour fin de chantier, la portée du contrôle de l'autorité administrative doit se limiter à vérifier, outre le caractère achevé du chantier pour lequel l'intéressé a été recruté, si le représentant du personnel n'a pas fait l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son mandat, ou s'il n'existait pas un intérêt général à son maintien dans l'entreprise sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence.

V - DISPOSITIONS DIVERSES :

.../...

V.1 - Déclaration des mouvements de main d'oeuvre :

La loi du 3 juillet 1986 a maintenu le dispositif déclaratif des embauches et résiliations de contrats de travail pour les entreprises et établissements employant cinquante salariés au moins. (article L.320-1 et R.320-1, arrêté du 27 février 1987). Les entreprises ou établissements agricoles, industriels ou commerciaux publics ou privés, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations de quelque nature que ce soit, employant au moins cinquante salariés, sont tenus d'adresser dans les huit premiers jours de chaque mois le relevé des contrats de travail conclus ou résiliés au cours du mois précédent (cf circulaire du Service des Etudes et de la Statistique).

V.2 - Contrôle conventionnel des embauches :

Ce contrôle fait l'objet d'instructions particulières dans le cadre du F.N.E.

V.3 - Dispositions transitoires :

A compter du 1er janvier 1987, en raison de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, les services compétents n'ont plus à prendre de décision en la matière, même si une demande d'autorisation de licenciement est en cours d'instruction à cette même date.

Les dispositions de l'article 22 de la loi du 30 décembre 1986 fixent, d'une part, le régime applicable aux procédures d'information et de consultation des représentants du personnel engagées avant le 1er janvier 1987 et en cours en cette même date ; elles définissent, d'autre part, le traitement des demandes d'autorisation de licenciement adressées avant le 1er janvier 1987 à l'autorité administrative compétente et en cours d'instruction à cette date.

a) Procédures d'information et de consultation des représentants du personnel engagées avant le 1.1.87 et en cours à cette même date :

Les procédures d'information et de consultation en cours, au 1er janvier 1987 doivent être menées à leur terme conformément aux dispositions légales et conventionnelles antérieures.

En outre, à l'issue de cette consultation, l'employeur est tenu de notifier, à l'autorité administrative compétente tout projet de licenciement d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours.

L'autorité administrative procède aux vérifications prévues à l'article L.321.7 dans un délai de 14 jours à compter de la notification (par dérogation aux dispositions de ce même article).

En conséquence, et toujours de manière dérogatoire, les lettres de licenciement ne peuvent être adressées par l'employeur aux salariés concernés ni avant l'expiration d'un délai de 30 jours courant à compter de la réunion du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, ni avant l'expiration du délai de 14 jours imparti aux services pour assurer leur mission.

Ces dispositions transitoires sont également applicables aux entreprises ayant terminé la procédure de consultation et qui n'avaient pas présenté de demandes d'autorisation de licenciement avant le 1er janvier 1987.

b) Demandes d'autorisation de licenciement adressées avant le 1.1.87 à l'autorité administrative compétente et en cours d'instruction à cette date :

L'autorité administrative dispose d'un délai de 30 jours à compter de sa saisine pour procéder aux vérifications prévues à l'article L.321.7 du code du travail. En conséquence, les lettres de licenciement ne peuvent être adressées par l'employeur aux salariés concernés avant l'expiration de ce délai.

Vous voudrez bien me saisir, sous le timbre de la Délégation à l'Emploi pour ce qui concerne la mise en oeuvre de la procédure de licenciement économique, sous le timbre de la Direction des Relations du travail pour ce qui concerne les problèmes de fonctionnement des institutions représentatives du personnel et du licenciement des représentants du personnel.



Philippe SÉGUIN

Annexe I

LE DIRECTEUR DEPARTEMENTAL DU
TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

à

Monsieur

Vu les articles L.321-1 à L.321-7 du code du travail.

Par lettre du , vous m'avez notifié un projet de licenciement pour motif économique concernant salariés de votre entreprise.

Je vous informe qu'après examen de tous les éléments qui m'ont été fournis, je constate les irrégularités suivantes :

- Aux termes de l'article du code du travail, vous étiez soumis à l'obligation de

Je vous rappelle qu'en application des dispositions de l'article L.321-7 du Code du travail, vous devez m'adresser, dans les meilleurs délais, une réponse motivée aux observations ci-dessus.

**LOI n° 88-1319 du 30 décembre 1986
relative au conseil de prud'hommes**

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Art. 1^{er}. - L'article L. 122-14-3 du code du travail est complété par une seconde phrase ainsi rédigée :

« En cas de recours portant sur un licenciement pour motif économique, l'employeur doit communiquer au juge tous les éléments qu'il a fournis aux représentants du personnel en application des articles L. 321-2 et L. 321-4. »

Art. 2. - I. - Le premier alinéa de l'article L. 512-2 du code du travail est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les conseils de prud'hommes sont divisés en cinq sections autonomes et comportent obligatoirement une formation commune de référé.

Les sections autonomes sont : la section de l'encadrement, la section de l'industrie, la section du commerce et des services commerciaux, la section de l'agriculture et la section des activités diverses. Toutefois, lorsque le ressort d'un tribunal de grande instance comprend plusieurs conseils de prud'hommes, il est constitué une section agricole unique pour l'ensemble du ressort dudit tribunal. Cette section est rattachée à l'un de ces conseils par décret en Conseil d'Etat. Sans préjudice des dispositions particulières aux sections de l'encadrement et des activités diverses, l'activité principale de l'employeur détermine son appartenance à l'une des différentes sections, l'activité principale de l'entreprise, l'appartenance des salariés aux dites sections. »

II. - Le cinquième alinéa du même article est ainsi rédigé :

« Les ouvriers et employés des professions agricoles mentionnés à l'article L. 131-2 relèvent de la section de l'agriculture. »

Art. 3. - Il est inséré, après le premier alinéa L. 512-3 du code du travail, un alinéa ainsi rédigé :

« Toute section comportant plusieurs chambres doit comprendre une chambre qui sera compétente pour connaître des litiges relatifs aux licenciements pour motif économique et à la rupture du contrat de travail intervenant dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 321-6. »

Art. 4. - Le second alinéa de l'article L. 512-11 du code du travail est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

En cas de difficulté provisoire de fonctionnement d'une section constatée par le président du conseil de prud'hommes, celui-ci peut, après avis du vice-président, affecter temporairement et pour une durée de six mois renouvelable deux fois dans les conditions du présent alinéa, sous réserve de l'accord des intéressés, les conseillers prud'hommes d'une section à une autre section pour connaître des litiges relevant de cette section.

« A défaut de décision du président du conseil de prud'hommes ou lorsque le vice-président a émis un avis négatif, le premier président de la cour d'appel, saisi sur requête du procureur général, peut constater la difficulté de fonctionnement et procéder lui-même, après accord des intéressés, aux affectations temporaires visées à l'alinéa précédent.

« Les décisions mentionnées aux deuxième et troisième alinéas du présent article sont prises par ordonnance non susceptible de recours. »

Art. 5. - Le dernier article de l'article L. 513-2 du code du travail est complété par la phrase suivante :

« Les notions de « conseil limitrophe » ou de « conseil » s'apprécient, en ce qui concerne la section de l'agriculture, en fonction du ressort de cette section défini selon les règles prévues aux articles L. 511-3 et L. 512-2. »

Art. 6. - Pour l'élection générale des conseillers prud'hommes de 1987, les listes établies par l'employeur comportent, outre les mentions visées à l'article L. 513-3 du code du travail, le numéro de sécurité sociale des salariés.

Art. 7. - Dans l'avant-dernier alinéa de l'article L. 513-3 du code du travail, après les mots : « aux seules fins d'information des employeurs », sont insérés les mots : « et des maires ».

Art. 8. - Le 2^o de l'article L. 51-10-2 du code du travail est ainsi rédigé :

« 2^o Les frais d'élections et certains frais de campagne électorale, dans des conditions fixées par décret ; »

Art. 9. - Dans la première phrase du second alinéa de l'article L. 514-3 du code du travail, après les mots : « sur leur demande », sont insérés les mots : « dès leur élection ».

Art. 10. - Le dernier alinéa de l'article L. 515-1 du code du travail est abrogé.

Art. 11. - Dans le premier alinéa de l'article L. 515-3 du code du travail, les mots : « L'assemblée générale de la cour d'appel » sont remplacés par les mots : « Le premier président de la cour d'appel ».

Art. 12. - Il est inséré dans le code du travail un article L. 516-5 ainsi rédigé :

« Art. L. 516-5. - En cas de litige portant sur les licenciements pour motif économique, la section ou la chambre statue en urgence selon des modalités et dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat. »

Art. 13. - I. - Il est inséré, après le deuxième alinéa de l'article L. 511-1 du code du travail, un alinéa ainsi rédigé :

« Les litiges relatifs aux licenciements ainsi qu'aux ruptures du contrat de travail intervenues dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 321-6 relèvent de la compétence des conseils de prud'hommes. Les dispositions de l'article L. 122-14-3 sont applicables à l'ensemble de ces litiges ; les indemnités prévues à l'article L. 122-14-4 le sont également, sous réserve des dispositions de l'article L. 122-14-5. »

II. - Le troisième alinéa du même article L. 511-1 est abrogé. Toutefois, il continuera à régir les instances relatives aux licenciements pour motif économique prononcés avant le 1^{er} janvier 1987.

Art. 14. - Le mandat des conseillers prud'hommes appartenant à une section de l'agriculture supprimée en application de la présente loi prendra fin à la date de l'installation des conseillers élus lors du prochain renouvellement général des conseils de prud'hommes.

Art. 15. - Les procédures en cours devant les sections de l'agriculture supprimées en application de la présente loi seront transférées, en l'état, aux conseils de prud'hommes désormais compétents pour connaître des litiges de ces sections.

Le premier président de la cour d'appel statue, par ordonnance non susceptible de recours, sur les difficultés auxquelles peut donner lieu l'application du présent article.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 30 décembre 1986.

FRANÇOIS MITTERRAND

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
JACQUES CHIRAC

Le Premier ministre, ministre de l'économie,
des finances et de la privatisation par intérim,
JACQUES CHIRAC

Le garde des sceaux, ministre de la justice,
ALBIN CHALANDON

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi,
PHILIPPE SÉGUIN

Le ministre de l'agriculture,
FRANÇOIS GUILLAUME

Le ministre délégué auprès du ministre de l'économie,
des finances et de la privatisation,
chargé du budget,
ALAIN JUPPÉ

ANNEXE VIII :

AVENANT N° 13

A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU 15 DECEMBRE 1954 RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL
DES OUVRIERS OCCUPES DANS LES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS

ENTRE :

- La Fédération Nationale des Travaux Publics,
- La Fédération Nationale des Sociétés Coopératives Ouvrières de Production du Bâtiment, des Travaux Publics, des Activités Annexes et Connexes (pour la Section Travaux Publics),

d'une part,

ET :

- La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (C.F.D.T.),
- La Fédération Générale Force Ouvrière Bâtiment - Travaux Publics et Industries Annexes (C.G.T. - F.O.),

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

.../...

ARTICLE 1er

L'article 29 a) de la Convention Collective Nationale du 15 Décembre 1954 relative aux conditions de travail des Ouvriers de Travaux Publics est modifié comme suit :

"En cas de licenciement avant 65 ans non motivé par une faute grave, il sera alloué aux ouvriers une indemnité de licenciement, distincte du préavis, calculée sur les bases suivantes :

- à partir de deux ans et jusqu'à cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1/20ème de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- après cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise : 3/20ème de mois de salaire par année d'ancienneté depuis la première année dans l'entreprise ;
- les années d'ancienneté au-delà de quinze ans donneront droit à une majoration de 1/20ème de mois de salaire par année d'ancienneté."

ARTICLE 2

Il est ajouté entre l'article 29 d) et l'article 30 de la Convention Collective Nationale du 15 Décembre 1954 relative aux conditions de travail des Ouvriers de Travaux Publics l'article 29 e) suivant :

"En cas de licenciement pour cause économique, l'ouvrier bénéficie d'un complément forfaitaire à son indemnité de licenciement :

- pour l'ouvrier ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de ce complément forfaitaire est de 35/100ème de mois de salaire.

Le salaire mensuel considéré est le même que celui pris en compte pour l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement de l'ouvrier concerné.

Ce complément forfaitaire se cumule, le cas échéant, avec la majoration dont bénéficie l'ouvrier s'il est âgé de plus de 55 ans.

- pour l'ouvrier ayant de 2 ans à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de ce complément forfaitaire est égal à 70 % de l'indemnité de licenciement à laquelle l'ouvrier a droit au moment de la rupture de son contrat de travail."

ARTICLE 3

Les présentes dispositions seront applicables aux ouvriers licenciés dans le cadre des procédures de licenciement engagées à partir de la date de signature du présent avenant.

ARTICLE 4

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

ARTICLE 5

Le présent avenant sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de PARIS et au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'-hommes de PARIS conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Fait à PARIS, le 16 Avril 1987

En 16 exemplaires

ANNEXE IX :

AVENANT N° 16

A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 21 JUILLET 1965
CONCERNANT LES EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE
DES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS

ENTRE :

- La Fédération Nationale des Travaux Publics,
- La Fédération Nationale des Sociétés Coopératives Ouvrières de Production du Bâtiment, des Travaux Publics, des Activités Annexes et Connexes (pour la Section Travaux Publics),

d'une part,

ET :

- La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (C.F.D.T.),
- Le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment et des Travaux Publics (S.N.C.T. - B.T.P. - C.G.C.),
- La Fédération Générale Force Ouvrière du Bâtiment et des Travaux Publics et ses Activités Annexes (C.G.T. - F.O.),

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

.../...

ARTICLE 1er

A l'article 20 de la Convention Collective Nationale du 21 Juillet 1965 concernant les E.T.A.M. des entreprises de Travaux Publics il est ajouté le paragraphe D suivant :

"En cas de licenciement pour cause économique, l'E.T.A.M. bénéficie d'un complément forfaitaire à son indemnité de licenciement :

- pour l'E.T.A.M. ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de ce complément forfaitaire est de 35/100ème de mois de salaire.

Le salaire mensuel considéré est le même que celui pris en compte pour l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement de l'E.T.A.M. concerné.

Ce complément forfaitaire se cumule, le cas échéant, avec la majoration dont bénéficie l'E.T.A.M. s'il est âgé de plus de 55 ans.

- pour l'E.T.A.M. ayant de 2 ans à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de ce complément forfaitaire est égal à 70 % de l'indemnité de licenciement à laquelle l'E.T.A.M. a droit au moment de la rupture de son contrat de travail."

ARTICLE 2

Les présentes dispositions seront applicables aux E.T.A.M. licenciés dans le cadre des procédures de licenciement engagées à partir de la date de signature du présent avenant.

ARTICLE 3

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

ARTICLE 4

Le présent avenant sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de PARIS et au Secrétariat-Greffé du Conseil de Prud'homme de PARIS conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Fait à PARIS, le 16 Avril 1987

En 16 exemplaires

ANNEXE X :

AVENANT N° 15

A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 31 AOUT 1955
CONCERNANT LES INGENIEURS, ASSIMILES ET CADRES
EMPLOYES DANS LES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS

ENTRE :

- La Fédération Nationale des Travaux Publics,
- La Fédération Nationale des Sociétés Coopératives Ouvrières de Production du Bâtiment, des Travaux Publics, des Activités Annexes et Connexes (pour la Section Travaux Publics),

d'une part,

ET :

- La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (C.F.D.T.),
- Le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment et des Travaux Publics (S.N.C.T. - B.T.P. - C.G.C.),
- La Fédération Générale Force Ouvrière du Bâtiment et des Travaux Publics et ses Activités Annexes (C.G.T. - F.O.),

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

.../...

ARTICLE 1er

Il est ajouté entre l'article 15 bis et l'article 16 de la Convention Collective Nationale du 31 Août 1955 concernant les I.A.C. employés dans les entreprises de Travaux Publics l'article 15ter suivant :

"En cas de licenciement pour cause économique, l'I.A.C. bénéficie d'un complément forfaitaire à son indemnité de licenciement :

- pour l'I.A.C. ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de ce complément forfaitaire est de 35/100ème de mois de salaire.

Le salaire mensuel considéré est le même que celui pris en compte pour l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement de l'I.A.C. concerné.

Ce complément forfaitaire s'ajoute, le cas échéant, au plafond de l'indemnité de licenciement si celui-ci est déjà atteint, et se cumule avec la majoration dont bénéficie l'I.A.C. s'il est âgé de plus de 55 ans.

- pour l'I.A.C. ayant de 2 ans à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de ce complément forfaitaire est égal à 70 % de l'indemnité de licenciement à laquelle l'I.A.C. a droit au moment de la rupture de son contrat de travail."

ARTICLE 2

Les présentes dispositions seront applicables aux I.A.C. licenciés dans le cadre des procédures de licenciement engagées à partir de la date de signature du présent avenant.

ARTICLE 3

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

ARTICLE 4

Le présent avenant sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de PARIS et au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de PARIS conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Fait à PARIS, le 16 Avril 1987

En 16 exemplaires

