



Question juridique : diminution des horaires de travail

Par Visiteur

Pour des raisons économiques, j'ai proposé le 10/10/09 (par lettre recommandée)une diminution de ses horaires de travail à mon unique salariée (assistante dentaire). Elle est actuellement en congé-parental à mi-temps et je voulais lui prolonger son mi-temps de façon définitive à la fin de son congé (le 20/12/2009). Le 05/11/09 je reçois sa réponse par recommandé : négative. Quand et comment puis-je entreprendre la procédure de licenciement ? Elle a 12 ans d'ancienneté.

Merci

Par Visiteur

Chère madame,

Pour des raisons économiques, j'ai proposé le 10/10/09 (par lettre recommandée)une diminution de ses horaires de travail à mon unique salariée (assistante dentaire). Elle est actuellement en congé-parental à mi-temps et je voulais lui prolonger son mi-temps de façon définitive à la fin de son congé (le 20/12/2009). Le 05/11/09 je reçois sa réponse par recommandé : négative. Quand et comment puis-je entreprendre la procédure de licenciement ?

Il est tout à fait possible d'engager une procédure pour licenciement économique dès maintenant.

Cette procédure se décompose comme suit:

Avant toute décision de licenciement, l'employeur (ou son représentant) doit convoquer le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge qui mentionne :

- l'objet de l'entretien (c'est-à-dire le projet de licenciement) énoncé clairement et sans équivoque ;
- La lettre de convocation à l'entretien préalable doit également mentionner la possibilité pour le salarié de se faire assister lors de l'entretien par une personne de son choix, membre du personnel de l'entreprise. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié. La lettre doit préciser l'adresse des services où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés.

Instruction de la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) n° 2006-01 du 23 janvier 2006 relative à l'appréciation de propositions de reclassement à l'étranger

Le défaut d'indication dans la lettre de convocation de la possibilité de se faire assister par un conseiller du salarié est sanctionné par le versement au salarié d'une indemnité au plus égale à un mois de salaire.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit :

- indiquer au salarié le ou les motifs de la décision de licenciement envisagée ;
- recueillir les explications de l'intéressé.

C'est également au cours de cet entretien préalable que l'employeur doit informer le salarié du contenu et des modalités de mise en œuvre des dispositifs spécifiques de reclassement dont il peut bénéficier : convention de reclassement personnalisé (CRP) ou se trouve en redressement ou liquidation judiciaire ; congé de reclassement si l'entreprise (ou l'établissement) compte au moins 1 000 salariés. A noter que dans les bassins d'emploi de Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Valenciennes et Vitry, les entreprises normalement soumises à l'obligation de proposer une CRP sont tenues de proposer au(x) salarié(s) dont elles envisagent le licenciement économique, le bénéfice d'un « contrat de transition professionnelle » : pour ces entreprises, cette obligation se substitue à celle de proposer une convention de reclassement personnalisé.

La notification du licenciement

Après l'entretien et avant d'envoyer la lettre de licenciement, l'employeur doit attendre un délai minimal fixé ainsi :

- 7 jours ouvrables pour un salarié non-cadre,
- 15 jours ouvrables pour un cadre. La notification du licenciement est adressée au salarié sous forme de lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre mentionne obligatoirement :

- le motif économique à l'origine du licenciement. Si le motif n'est pas énoncé ou l'est insuffisamment, le licenciement est considéré comme dénué de cause réelle et sérieuse. Dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, faire valoir simplement la fermeture de l'établissement est insuffisante.
- la priorité de réembauchage dont le salarié peut bénéficier ;
- la proposition de bénéficier d'un congé de reclassement.

Lorsque, à la date prévue ci-dessus pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion de 14 jours dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de convention de reclassement personnalisé (CRP) n'est pas expiré, l'employeur doit lui adresser une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- lui rappelant la date d'expiration du délai de 14 jours précité ;
- et lui précisant qu'en cas de refus de la CRP, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation (DIF), notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

L'information de la DDTEFP

Dans les 8 jours qui suivent la notification du licenciement au salarié, l'employeur est tenu d'informer la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Cette information prend la forme d'une lettre recommandée avec avis de réception qui précise :

- le nom, l'adresse, l'activité et l'effectif de l'entreprise ;
- les nom, prénom, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du salarié licencié ;
- la date de notification du licenciement.

Le préavis

Le préavis commence le jour de la première présentation de la lettre de notification, que le salarié en accuse réception ou non. Sa durée est au moins égale à :

- 1 mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois pour une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans.

Des dispositions plus favorables peuvent figurer dans le contrat de travail ou dans la convention collective applicable à l'entreprise. En outre, des dispositions spécifiques s'appliquent lorsque le salarié choisit de bénéficier d'une convention de reclassement personnalisé ou d'un congé de reclassement.

Pendant le préavis, le contrat de travail se poursuit normalement. Si le salarié est dispensé d'effectuer tout ou partie du préavis à l'initiative de l'employeur, ce dernier doit :

- confirmer cette décision par écrit ;
- verser alors au salarié une indemnité compensatrice équivalente au salaire (y compris les augmentations, primes, gratifications?) qu'il aurait perçu pendant le préavis travaillé.

Sauf en cas de congés payés, d'accident du travail en cours de préavis ou de congé de maternité ou d'adoption, l'absence du salarié ne prolonge pas le préavis.

Toutefois, vu l'ancienneté importante de la salarié ainsi que le contentieux applicable notamment sur l'appréciation des difficultés économiques donnant lieu au licenciement, je vous invite à vous rapprocher d'un avocat afin de "vérifier" la procédure de licenciement et d'éviter tout recours ultérieur du salarié.

En effet, la procédure de licenciement obéit à des règles très strictes qu'il n'est pas évident de bien respecter pour un non juriste. Or, une nullité du licenciement entraîne des sanctions financières dissuasives.

Très cordialement.