

VII-PROCEDURES DE LICENCIEMENT

L'article 50 du Code du Travail définit le licenciement comme étant la résiliation du contrat de travail qui résulte de l'initiative de l'employeur. Il est prononcé soit pour motif personnel, soit pour motif d'ordre économique.

Le motif personnel fait référence à l'inaptitude physique ou professionnelle du salarié, ou à son comportement fautif.

Le motif économique quant à lui, renvoie à la réorganisation, à la réduction ou à la suppression d'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

A.DE LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

Cette procédure est prévue par les articles 51, 52, 53 et 54 du Code du Travail.

Article : 51 : L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit, au préalable, le convoquer par lettre recommandée à un entretien ; la lettre de convocation doit parvenir cinq jours francs au moins avant l'entretien. La lettre de convocation à l'entretien peut également être remise en main propre au salarié.

La convocation à l'entretien, qui émane de l'employeur ou de son représentant, précise la date, l'heure, le lieu de l'entretien, les motifs qui font envisager le licenciement, la possibilité pour le salarié de se faire assister et, éventuellement de se faire représenter par une personne de son choix appartenant soit au personnel de l'entreprise, soit au syndicat auquel il est affilié.

Au cours de l'entretien, l'employeur ou son représentant peut être assisté d'un membre dirigeant ou d'un salarié de l'entreprise. Il expose les motifs qui lui font envisager le licenciement et recueille les explications du salarié ainsi que les arguments développés par la personne qui l'assiste. La discussion ne peut, en aucun cas, porter sur des motifs autres que ceux mentionnés dans la lettre de convocation à l'entretien.

L'entretien est sanctionné par un procès-verbal établi en quatre exemplaires originaux signés par l'employeur ou son préposé, par le travailleur ou son représentant et, le cas échéant, par les délégués du personnel ayant pris part à l'entretien. Un original du procès-verbal est remis à chacune des parties signataires.

Tous les salariés de l'entreprise participant à cette réunion seront rémunérés comme s'ils n'avaient pas quitté leur poste habituel de travail. Les frais de déplacement qui pourraient être occasionnés par leur participation à l'entretien sont pris en charge par l'entreprise.

Article : 52 : L'employeur ne peut prendre la décision de licencier au cours de l'entretien. Il devra observer un délai de réflexion pendant les cinq jours au moins qui suivent l'entretien. Lorsque le salarié ne se présente pas et ne se fait pas représenter à l'entretien, l'employeur n'est pas obligé d'organiser un nouvel entretien.

Article : 53 : L'employeur qui décide de licencier doit notifier le licenciement au salarié par lettre remise en main propre ; cette lettre ne peut être remise **avant le** cinquième jour suivant celui prévu pour l'entretien ; elle doit indiquer **expressément** le ou les motifs du licenciement.

En cas de litige, la preuve du caractère réel et sérieux du ou des motifs allégués incombe à l'employeur.

Article : 54 : Sans déroger à l'obligation de l'entretien, les délais prévus aux articles 51, 52 et 53 ci-dessus pourront être écourtés dans le cas d'une faute lourde. Dans ce cas, les délégués du personnel prendront obligatoirement part à l'entretien.

Enfin, en cas de non-respect de cette procédure avant-gardiste, l'employeur sera condamné à verser au salarié licencié une indemnité égale à trois mois de salaire. Cette condamnation peut se cumuler avec celle qui serait prononcée en raison du caractère abusif du licenciement (**article 55**).

B. DE LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

L'article 56 du Code du Travail stipule que tout licenciement individuel ou collectif fondé sur un motif d'ordre économique doit être soumis à l'autorisation de l'Inspecteur du Travail du ressort, même en cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens. Toutefois, lorsqu'une entreprise procède à un licenciement collectif pour motif d'ordre économique de plus de dix salariés, cette entreprise ne peut y procéder à nouveau avant l'expiration d'un délai de six mois.

Un délai maximum de trente jours ouvrables est donné à l'Inspecteur du Travail, à compter de la date de réception de la demande d'autorisation de licenciement, pour faire connaître sa décision au requérant. L'autorisation est réputée acceptée en cas de silence de l'Inspecteur du Travail à l'expiration du délai de trente jours

ci-dessus mentionné, récépissé de dépôt de la demande d'autorisation de licenciement faisant foi. L'Inspecteur du Travail doit motiver la décision de refus d'autorisation de licenciement partiel ou total. (**Article 57**).

Article 58 : L'employeur ne peut saisir l'Inspecteur du Travail d'une demande d'autorisation de licenciement individuel ou collectif pour motif d'ordre économique qu'au terme de la procédure prévue à l'article 59 ci-dessous.

Article 59 : L'employeur avant tout licenciement individuel ou collectif pour motif d'ordre économique doit fournir aux délégués du personnel, aux délégués du syndicat le plus représentatif et aux membres du comité permanent de concertation économique et social, les informations utiles sur les licenciements projetés, notamment :

- La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- Le nombre, la qualification professionnelle, la nationalité, l'ancienneté, l'âge et la situation de famille des travailleurs susceptibles d'être licenciés. Ces renseignements doivent être également fournis pour les travailleurs de même qualification, non visés par la mesure de licenciement ;
- Les mesures envisagées pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, d'une part, et faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut être évité, d'autre part ;
- Un plan social ainsi que son financement, établis en accord avec l'Office National de l'Emploi ou tout autre service d'emploi public qui en assurera l'exécution au bénéfice des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité. La mise en place par l'employeur du plan social mentionné à l'alinéa ci-dessus n'est obligatoire que dans les cas de licenciement collectif fondé sur un motif d'ordre économique touchant au moins dix (10) salariés. Le coût total de ce plan social ne peut en aucune manière être supérieur au montant total des indemnités dues par l'employeur au titre des articles 70 et 73 ci-dessus. Il appartient au salarié d'opter soit pour le versement des indemnités de licenciement, soit pour le bénéfice du plan social.

Les délégués du personnel, les délégués syndicaux et les membres du comité permanent de concertation économique et social ont un délai de huit jours ouvrables pour examiner le projet de licenciement présenté par l'employeur.

Au terme de ce délai, l'employeur doit réunir les délégués du personnel, les délégués syndicaux et les membres du comité permanent de concertation économique et social.

Cette réunion de concertation doit être sanctionnée par un procès-verbal comportant, outre les avis, suggestions et propositions desdélégés du personnel, des délégués syndicaux et des membres du comité permanent de concertation économique et social, le calendrier prévisionnel des licenciements. Les informations mentionnées à l'alinéa 1) ci-dessus ainsi que l'original de procès-verbal de la réunion de concertation doivent être adressés par l'employeur à l'Inspecteur du Travail en même que la demande écrite d'autorisation de licenciement.

Les licenciements ne peuvent être notifiés aux salariés concernés qu'après la décision de l'Inspecteur du Travail ou à défaut, à l'expiration du délai de trente jours prévu à l'article 57 du Code du Travail. Peuvent être licenciés, en premier lieu, les travailleurs présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les travailleurs moins anciens dans l'entreprise, l'ancienneté étant majorée d'une année par enfant à charge. En cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, les délais de la procédure ci-dessus définie sont réduits de moitié.

Nonobstant les dispositions des articles 74 et 80 du Code du Travail, l'employeur qui aura violé la procédure ci-dessus énoncée sera condamné à verser à chaque salarié licencié, une indemnité égale à trois mois de salaire en plus des indemnités légales dues. Les travailleurs licenciés de leur emploi pour motif d'ordre économique peuvent faire valoir, pendant une durée d'un an, leur droit à l'embauche prioritaire en cas de réouverture ou de création d'emplois de leurs spécialités dans l'entreprise qui les aura licenciés.