

FICHE PRATIQUE

RUPTURE DU CONTRAT : DELAIS DE PROCEDURE

Différentes procédures de rupture du contrat existent, et pour mener à bien ces procédures l'employeur doit respecter les délais fixés par le code du travail : à défaut, les procédures sont irrégulières.

Lorsque les délais prévus expirent un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, ils doivent être « décalés » au 1^{er} jour ouvrable suivant !

SANCTION DISCIPLINAIRE HORS BLAME OU AVERTISSEMENT

Étapes

- Découverte des faits fautifs
- Envoi de la convocation à l'entretien
- Tenue de l'entretien préalable
- Notification de la sanction



Délais

Respecter un délai de 2 mois maxi entre la découverte des faits et le lancement de la procédure (par la convocation)

Respecter un délai de 5 jours ouvrables mini entre la 1^{ère} présentation de la lettre au salarié et le jour de l'entretien

Délai de 2 jours ouvrables minimum, un mois maximum entre l'entretien et le jour d'envoi de la notification

LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE

Étapes

- Découverte des faits fautifs
- Envoi de la convocation à l'entretien
- Tenue de l'entretien préalable
- Notification du licenciement



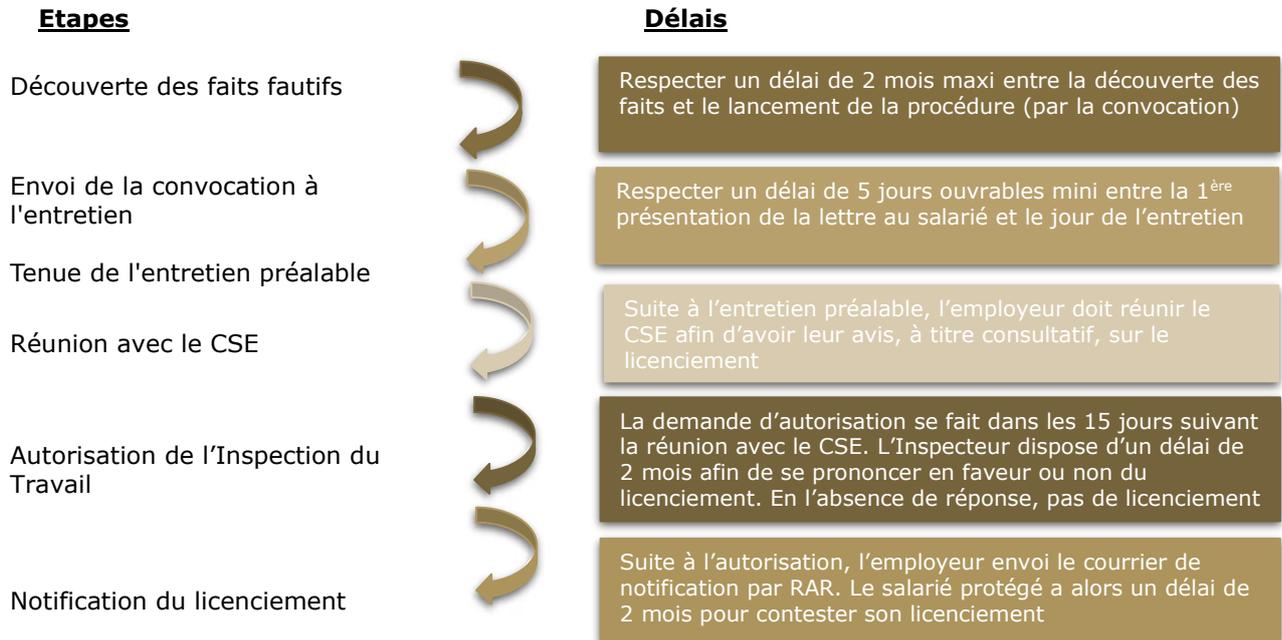
Délais

Respecter un délai de 2 mois maxi entre la découverte des faits et le lancement de la procédure (par la convocation)

Respecter un délai de 5 jours ouvrables mini entre la 1^{ère} présentation de la lettre au salarié et le jour de l'entretien

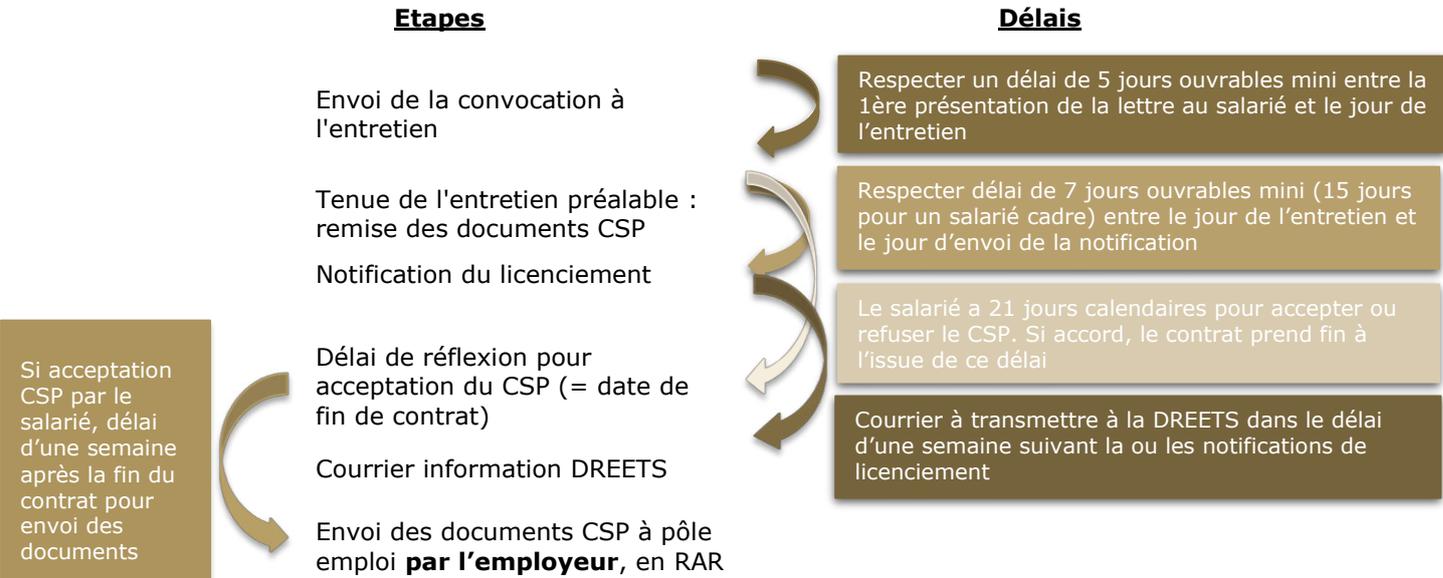
Délai de 2 jours ouvrables minimum, un mois maximum entre l'entretien et le jour d'envoi de la notification

LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE – SALARIE PROTEGE



LICENCIEMENT ECONOMIQUE DE MOINS DE 10 SALAIRES

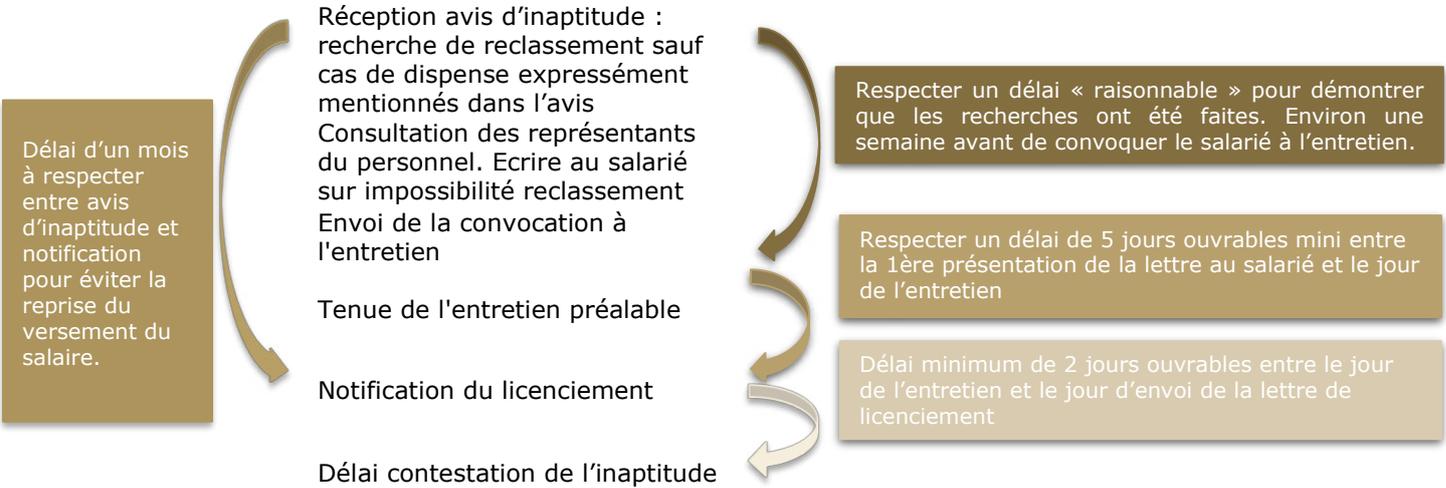
Si licenciement collectif : consultation des représentants du personnel au préalable et transmission du PV à la DREETS



LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

Etapes

Délais



A noter que le salarié et l'employeur ont 15 jours pour contester l'inaptitude.

Par ailleurs, s'il y a une dispense de reclassement de la part du médecin du travail, la consultation des représentants du personnel n'est pas nécessaire.

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Etapes

Délais



RUPTURE CONVENTIONNELLE – SALARIE PROTEGE

Etapes

1^{er} entretien pour évoquer la rupture
Envoi de la convocation au 2nd l'entretien

Réunion avec le CSE

Tenue de l'entretien : signature des documents

Envoi des documents à la DREETS

Autorisation de l'Inspection du Travail

Rupture effective contrat



Délais

Pas de délai légal mais conseil : respecter 5 jours ouvrables entre présentation de la lettre au salarié et l'entretien

Réunion avec le CSE à tenir entre les deux entretiens, afin de recueillir leur avis sur la rupture avec le salarié protégé

Suite à l'entretien préalable, l'employeur doit réunir le CSE afin d'avoir leur avis, à titre consultatif, sur le licenciement

La DREETS a 15 jours ouvrables suivant la réception des documents. L'Inspecteur du travail peut prolonger ce délai jusqu'à 2 mois à compter de l'envoi des documents. En cas d'absence de réponse, pas d'acceptation.

Au plus tôt le lendemain de l'autorisation par la DREETS

LICENCIEMENT POUR CAUSE REELLE ET SERIEUSE

Etapes

Envoi de la convocation à l'entretien

Tenue de l'entretien préalable

Notification du licenciement



Délais

Respecter un délai de 5 jours ouvrables mini entre la 1^{ère} présentation de la lettre au salarié et le jour de l'entretien

Délai de 2 jours ouvrables minimum, un mois maximum entre l'entretien et le jour d'envoi de la notification

Sont considérés comme **salariés protégés, pendant l'exercice de leur mandat** :

- Les représentants du personnel : membres du CSE, DP, membres du CE, de la DUP, du CHSCT, délégués syndicaux / représentants syndicaux
- Les candidats aux élections des représentants du personnel
- Les salariés ayant demandé l'organisation des élections des représentants du personnel
- Les salariés mandatés pour négocier des accords collectifs
- Le représentant de proximité
- Les conseillers extérieurs assistant un salarié à l'entretien préalable au licenciement
- Le défenseur syndical,
- Les médecins du travail

- Les membres de la future commission paritaire régionale interprofessionnelle
- Les représentants conventionnels
- Les représentants des salariés dans les commissions paritaires, ou en cas de redressement
- Les conseillers prud'homaux et candidats aux élections prud'homales
- Les maires et leurs adjoints des communes de plus de 10 000 habitants, présidents et vice-présidents des conseils départementaux / régionaux exerçant une activité professionnelle durant leur mandat

Seront toujours protégés **6 mois à compter de la publication des candidatures** :

- Les candidats aux fonctions de représentant du personnel
- Les candidats aux fonctions de conseiller prud'homaux
- Les salariés mandatés par une organisation syndicale sont protégés pendant la durée de la négociation et six mois après la signature de l'accord.

Seront toujours protégés **6 mois après la cessation de leur mandat** :

- Les anciens représentants du personnel
- Les anciens conseillers prud'homaux, représentants syndicaux au CE, s'ils ont exercé pendant 2 ans

Seront toujours protégés **12 mois après la cessation de leur mandat** :

- Les anciens délégués syndicaux, s'ils ont exercé leur mandat pendant au moins un an,
- Les anciens conseillers du salarié.

REFERENCE DOCUMENTAIRE

Service	Service juridique
Date de création	26/03/2025
Date de mise à jour	26/03/2025
Confidentialité	Publique
Statut	Diffusé