

FRANCE

Point	Réglementation en vigueur le 1 Janvier 2019
<p>1 : Procédures de notification en cas de licenciement individuel d'un employé sous contrat régulier</p>	<p>Tout employeur qui envisage de rompre le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié pour un motif personnel ou économique doit suivre une procédure de licenciement précise :</p> <p>Licenciement pour motif personnel (L. 1232-2, L. 1232-6):</p> <ul style="list-style-type: none"> - convoquer le salarié à un entretien préalable avant toute décision par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. - rédiger et lui envoyer une lettre de licenciement - respecter un préavis. <p>Licenciement pour motif économique (L. 1233-11, L. 1233-15):</p> <ul style="list-style-type: none"> - convoquer le salarié à un entretien préalable avant toute décision par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. - rédiger et lui envoyer une lettre de licenciement : la notification du licenciement est adressée au salarié sous forme de lettre recommandée avec avis de réception. - respecter un préavis - Informer dans les 8 jours qui suivent la notification du licenciement au salarié, la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). <p>Des procédures spécifiques complémentaires doivent être appliquées en cas de licenciement envisagé d'un salarié protégé avec notamment la consultation du comité d'entreprise et l'autorisation de l'inspecteur du travail.</p> <p>Dans les quinze jours suivant la notification du licenciement, l'employé peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur de préciser les raisons exposées dans la lettre de licenciement. L'employeur dispose d'un délai de quinze jours à compter de la réception de la demande de l'employé pour fournir des précisions supplémentaires. Il communique ces précisions à l'employé par lettre recommandée. Dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement, l'employeur peut, de sa propre initiative, préciser les motifs du licenciement (art. R. 1232-13).</p> <p>À partir d'un certain nombre de licenciements (voir Point 18) : voir point 19</p>
<p>2 : Délais avant le début du préavis</p>	<p>Motif personnel : Délais minimum à respecter entre la réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable et cet entretien (5 jours ouvrables minimum) ; délai de pas moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable ; ensuite, la date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié fixe le point de départ du préavis (3 jours) (L. 1232-2, L. 1232-6).</p> <p>Motif économique : Délais minimum à respecter entre la réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable et cet entretien (5 jours ouvrables minimum) ; délai de 7 jours entre l'entretien et l'envoi en recommandé de la lettre de notification (15 jours pour les cadres); ensuite, la notification écrite du licenciement marque le début du préavis (L. 1233-11, L. 1233-15).</p> <p>Calculs pour les indicateurs LPE : moyenne de motif personnel (1+5+2+3) et motif économique (moyenne de cadres, ouvriers, employés et techniciens/agents de maîtrise): $(1+5+(3*7+15))/2+3$</p> <p>À partir d'un certain nombre de licenciements (voir Point 18) : voir point 20</p>

<p>3 : Durée du préavis selon l'ancienneté (a)</p>	<p>Moins de 6 mois d'ancienneté : pas de durée légale de préavis ; De 6 mois à 2 ans : 1 mois ; Plus de 2 ans : 2 mois. (Les conventions peuvent prévoir des durées plus importantes ou des conditions d'ancienneté plus favorables. Elles distinguent généralement entre le préavis des cadres et celui des autres salariés) (L. 1234-1).</p> <p>Les conventions collectives des cadres fixent généralement des délais de préavis plus longs : environ 2 mois à 9 mois d'ancienneté, 3 mois à 4 ans et 4 mois à 20 ans.</p> <p>Calculs pour les indicateurs LPE : moyenne des délais de préavis entre les ouvriers, les employés, les techniciens/agents de maîtrise (la loi) et les cadres (les conventions collectives).</p> <p>9 mois d'ancienneté : 1,25 mois ($=\frac{3*1+2}{4}$) 4 ans d'ancienneté : 2.25 mois ($=\frac{3*2+3}{4}$) 20 ans d'ancienneté : 2.5 mois ($=\frac{3*2+4}{4}$)</p>
<p>4 : Indemnité de licenciement selon l'ancienneté (a)</p>	<p>L'indemnité n'est due qu'à partir de 8 mois d'ancienneté.</p> <p>Calculs pour les indicateurs LPE : Ensemble des salariés : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans d'ancienneté, 1/3 après 10 ans d'ancienneté (Articles L1234-9, R1234-2).</p> <p>Les conventions collectives des cadres fixent généralement une indemnité de départ plus élevée à 20 ans de service, soit environ 10 mois de salaire.</p> <p>Calculs : délai de préavis moyen pour les ouvriers, les employés, les techniciens/agents de maîtrise (la loi) et les cadres (la loi, sauf à 20 ans d'ancienneté : 10 mois).</p> <p>9 mois d'ancienneté : 0.19, 4 ans d'ancienneté : 1 mois, 20 ans d'ancienneté : 6.87 mois.</p>

<p>5 : Définition d'un licenciement justifié / abusif (b)</p>	<p>Justifié : Un licenciement pour être justifié doit avoir une cause réelle et sérieuse. Le motif peut être personnel ou économique.</p> <p>Licenciement pour motif personnel (art. L. 1232-1) : l'employeur devra justifier d'un motif valable et inhérent à la personne pour pouvoir licencier son salarié : faute, insuffisance professionnelle, inaptitude... Un salarié déclaré inapte par le médecin doit être reclassé par l'employeur, en tenant compte de ses capacités (articles L. 1226-2 et L. 1226-10). Le nouvel emploi doit correspondre le plus possible à l'ancien emploi, le cas échéant par des mesures d'adaptation ou d'aménagement du temps de travail. L'obligation de reclassement de l'employeur est réputée satisfaite lorsque l'employeur propose au salarié un nouvel emploi, en tenant compte de l'avis du médecin du travail.</p> <p>Licenciement pour motif économique (art. L. 1233-2, 1233-3): l'employeur devra justifier d'un motif économique pour pouvoir licencier son salarié: Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. La loi sur le travail d'août 2016 a clarifié la définition des causes réelles et sérieuses de licenciement pour raisons économiques. Elle inclut désormais explicitement une réduction substantielle d'au moins un des indicateurs économiques énumérés dans la loi, tels que les pertes, les commandes ou le chiffre d'affaires (article 1233-3). Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient (Art. L1233-4 CdT). Les travailleurs licenciés bénéficient d'une priorité de réembauche (L. 1233-45). Les critères de sélection des travailleurs à licencier comprennent la durée d'occupation et les caractéristiques sociales (L. 1233-5, 1233-7).</p> <p>Abusif : Un licenciement abusif est un licenciement qui n'est pas fondé sur une cause réelle et sérieuse. Par exemple en matière de licenciement économique, la seule volonté de réaliser des économies ou de majorer le profit de l'entreprise ne peut entrer dans la définition des difficultés économiques. Ne constituent pas un motif économique de licenciement : les difficultés économiques lorsque le chiffre d'affaires est en nette progression et que le licenciement a pour objet de privilégier le niveau de rentabilité de l'entreprise au détriment de la stabilité de l'emploi.</p> <p>Nul : Un licenciement nul : licenciement lié à des raisons relatives à la vie privée du salarié, fondé sur un motif discriminatoire ou faisant suite à des agissements de harcèlement moral ou sexuel.</p> <p>À partir d'un certain nombre de licenciements (voir Point 18) dans les entreprises de 50 salariés ou plus :</p> <p>L'employeur doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui comprend un certain nombre de mesures visant à limiter le nombre de licenciements et à encourager la réaffectation des travailleurs licenciés (L1233-61).</p>
<p>6 : Durée de la période d'essai (c)</p>	<p>L'article L1221-19 CdT prévoit que : « Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est : 1° Pour les ouvriers et les employés, de deux mois ; 2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ; 3° Pour les cadres, de quatre mois. ». La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement (Art. L1221-19 CdT). Des délais plus longs sont possibles si un accord de branche étendu le prévoit.</p> <p>La plupart des conventions collectives prévoient des périodes d'essai plus longues pour les cadres, qui sont d'environ 7 mois, incluant tout renouvellement. Un accord écrit doit être établi entre les parties et est généralement requis pour tout renouvellement de la période d'essai.</p> <p>Calculs pour les indicateurs LPE: périodes d'essai moyennes pour les ouvriers, les employés, les techniciens/agents de maîtrise (la loi) et les cadres (les conventions collectives) : $(2+2+3+7)/4 = 3,5$ mois (au lieu de 2,75 sans accords collectifs)</p> <p>L'employeur peut mettre fin à la période d'essai en donnant un préavis au salarié qui ne peut être inférieur à (art. L. 1221-25) : vingt-quatre heures après huit jours dans l'emploi ; quarante-huit heures entre huit jours et un mois dans l'emploi ; deux semaines après un mois dans l'emploi ; un mois après trois mois dans l'emploi.</p>

<p>7 : Indemnisation pour licenciement abusif (d)</p>	<p>En plus de l'indemnité de licenciement, indemnités pour les salariés suivant le barème introduit par l'Article 2 de l'Ordonnance n° 2017-1387. Ce barème prévoit entre 3 et 15,5 mois de salaire à 20 ans d'ancienneté (art. L. 1235-3). Calculs pour les indicateurs LPE : $12.38 (= (\max + \text{mean})/2)$ with $\max=15.5$, $\min=3$ and $\text{mean}=(\min+\max)/2$ À partir d'un certain nombre de licenciements (voir Point 18) dans les entreprises de 50 salariés ou plus (art. L1235-10 & 1235-11) : L'absence (ou l'insuffisance) du plan de reclassement (intégré dans le plan de sauvegarde de l'emploi) peut entraîner l'annulation de la procédure de licenciement ; en conséquence, si le juge ordonne la réintégration du salarié à sa demande (avec arriérés de salaire), l'employeur ne peut s'y opposer.</p>
<p>8 : Possibilité de réintégration en cas de licenciement abusif (b)</p>	<p>Si le licenciement est déclaré nul par le juge, celui-ci peut ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier. Toutefois, en cas de refus de l'employeur, la réintégration n'a pas lieu et le salarié reçoit une indemnité fixée par le juge (Art. L. 1235-3). En cas de licenciement pour motif personnel, si un licenciement est déclaré nul pour cause de discrimination, la réintégration est obligatoire et le salarié est considéré comme n'ayant jamais cessé d'exercer ses fonctions. À partir d'un certain nombre de licenciements (voir point 18) dans les entreprises de 50 salariés ou plus (art. L1235-10 & 1235-11) : : L'absence (ou l'insuffisance) du plan de reclassement (intégré au plan de sauvegarde de l'emploi, PSE) peut entraîner l'annulation de la procédure et donc des licenciements qui auraient été prononcés ; il en découle notamment que si le juge ordonne la réintégration du salarié à sa demande, l'employeur ne peut s'y opposer.</p>
<p>9 : Période maximum après le licenciement pendant laquelle il est possible de contester un licenciement abusif (e)</p>	<p>Toute réclamation relative à la rupture du contrat de travail doit être déposée dans un délai de 12 mois à compter de la date de notification de la rupture (article L1471-1). Calcul pour les indicateurs LPE : 9,75 (12 - délai de préavis à 4 ans d'ancienneté) À partir d'un certain nombre de licenciements (voir Point 18) dans les entreprises de 50 salariés ou plus : l'homologation par la DIRECCTE peut être contestée jusqu'à 2 mois après le licenciement (article 1235-7-1).</p>
<p>10 : Cas valables de recours à un CDD</p>	<p>Un contrat à durée déterminée (CDD), quel que soit le motif, ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Un CDD ne peut en principe être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Les cas de recours autorisés aux CDD: - Remplacement d'un salarié : Un CDD peut être conclu pour remplacer un salarié s'il est absent temporairement ou si son contrat est suspendu (pour maladie, maternité, congés payés, congé parental, etc.) ; s'il est passé provisoirement à temps partiel (congé parental, congé pour créer ou reprendre une entreprise, etc.) ; s'il a quitté définitivement l'entreprise, en attendant que son poste soit supprimé, - Remplacement d'un non salarié : Un CDD peut être conclu pour remplacer un chef d'entreprise, une personne exerçant une activité libérale ou un chef d'exploitation agricole. Le conjoint absent peut également être remplacé lorsqu'il participe activement à l'activité de l'entreprise ou de l'exploitation. - Accroissement temporaire de l'activité : Le recours au CDD est possible en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. Toutefois, dans les 6 mois suivant un licenciement économique, il est possible de conclure un CDD sur les postes concernés par le licenciement dans l'établissement uniquement si le CDD n'excède pas 3 mois et qu'il ne peut être renouvelé ou en cas de commande exceptionnelle à l'exportation nécessitant la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement plus importants que ceux que l'entreprise utilise habituellement et sous réserve d'informer et consulter les représentants du personnel. - Attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié en CDI. : le titulaire du poste doit être recruté mais est indisponible immédiatement. - Emploi saisonnier - Emplois pour lesquels il est d'usage de recourir au CDD : les secteurs d'activité sont définis par décret ou accord collectif ou convention étendus. Les secteurs d'activité sont par exemple : les spectacles, l'hôtellerie-restauration, centres de loisirs et de vacances, les exploitations forestières... - Soutenir l'embauche de certaines catégories de chômeurs dans le cadre des dispositions légales ;</p>

<p>11 : Nombre maximum de CDD standards successifs (contrat initial + renouvellements et/ou prolongations)</p>	<p>Un contrat à durée déterminée (CDD) peut être renouvelé, sous conditions. Il s'agit alors de prolonger le contrat initial, et non de conclure un nouveau contrat (Articles L. 1243-13 et L. 1243-13-1).</p> <p>Le CDD peut être renouvelé 2 fois si la possibilité de le renouveler a été prévue au contrat ou dans un avenant soumis au salarié avant le terme prévu ou si la durée totale du contrat, compte tenu du renouvellement, ne dépasse pas la durée maximale autorisée (variable selon le motif du recours au CDD).</p> <p>Il est possible de conclure des CDD successifs avec le même salarié, dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, - emploi saisonnier et emplois où l'usage exclut le recours au CDI, - remplacement d'un chef d'entreprise ou d'un chef d'exploitation agricole. <p>Sauf exceptions, lorsqu'un CDD prend fin, il n'est pas possible d'avoir recours à un nouveau CDD sur le même poste de travail avant l'expiration d'un certain délai, appelé délai de carence. La période de carence est égale soit au tiers de la durée du CDD (si la durée du contrat, renouvellement inclus, est d'au moins 14 jours), soit à la moitié de la durée du CDD (en cas de durée inférieure à 14 jours, renouvellement inclus).</p> <p>Déviations possibles par les conventions collectives (Articles L. 1243-13 et L. 1243-13-1).</p> <p>Nombre estimé : 3</p>
<p>12 : Durée cumulée maximale des CDD standards successifs (contrat initial + renouvellements et/ou prolongations)</p>	<p>La durée maximum du contrat à durée déterminée est modulée en fonction du motif de recours au contrat. Elle est en principe de dix-huit mois mais elle peut varier entre 9 mois (attente de l'entrée en poste d'un salarié employé sous contrat à durée indéterminée) et vingt-quatre mois (suppression définitive du poste, mission à l'étranger ou commande exceptionnelle à l'exportation).</p> <p>Déviations possibles par les conventions collectives (Articles L. 1242-8 et L. 1242-8-1).</p>
<p>13 : Types de travail pour lesquels un contrat d'intérim est légal</p>	<p>Utilisation restreinte aux cas « objectifs », comme pour les CDD. (Il ne peut être recouru à un contrat de travail temporaire pour motif d'accroissement temporaire d'activité pour pourvoir un poste concerné par un licenciement pour motif économique pendant un délai de six mois.)</p>
<p>14 : Le nombre de renouvellements et/ou de prolongations d'une mission d'intérim est-il limité ? (f)</p>	<p>Oui. Un nouveau contrat sur le même poste ne peut débuter qu'après un délai correspondant à un tiers de la durée du contrat initial.</p> <p>Déviations possibles par les conventions collectives (Articles L. 1251-35).</p>
<p>15 : Durée cumulée maximale des missions d'intérim successives (f)</p>	<p>Chaque mission donne lieu à la conclusion : 1° D'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit " entreprise utilisatrice " ; 2° D'un contrat de travail, dit " contrat de mission ", entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire (art. L1251-1, CdT).</p> <p>La durée de la mission auprès de l'utilisateur (c'est-à-dire la personne morale auprès duquel le salarié temporaire est mis à disposition) obéit aux mêmes règles que le CDD.</p> <p>Déviations possibles par les conventions collectives (Articles L. 1251-12).</p>
<p>16 : L'ouverture d'une agence d'intérim requiert-elle une autorisation administrative spécifique ou est-elle soumise à l'envoi de rapports réguliers concernant certaines obligations à remplir ?</p>	<p>Nécessite une autorisation administrative spéciale</p>
<p>17 : La réglementation garantit-elle l'égalité de traitement des salariés réguliers et des intérimaires dans l'entreprise-cliente ?</p>	<p>Égalité de traitement pour la rémunération et pour les autres conditions de travail</p>
<p>18 : Définition d'un licenciement collectif (b)</p>	<p>On parle de licenciement collectif lorsque la rupture du contrat de travail concerne plusieurs salariés prononcée dans le cadre de licenciements économiques. La réglementation prévoit, dans ce cas, des modalités et une procédure différentes en fonction du nombre de salariés (effectif inférieur à 10 ou 10 et plus) concernés au même moment par cette mesure. A partir de 10 licenciements ou plus dans une période de 30 jours, les obligations à respecter sont significativement plus importantes.</p>
<p>19 : Obligations de notification supplémentaires en cas de licenciement collectif (g)</p>	<p>L'employeur doit respecter des règles de procédure particulière et notamment en matière de notification: information et consultation des représentants du personnel, entretiens préalables, information de l'administration (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) (art. L. 1233-39). Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, le licenciement doit être approuvé par l'autorité administrative (art. L1235-10).</p>

<p>20 : Délais supplémentaires en cas de licenciement collectif (h)</p>	<p>La procédure varie en fonction de la taille de l'entreprise et de la présence ou non d'institutions représentatives du personnel.</p> <p>Entreprises de 50 salariés ou plus : Deux notifications à la DIRECCTE : une au début de la négociation (après la première réunion avec le comité d'entreprise (CE)) et une autre à la fin (après la deuxième réunion) (articles L1233-46 et L1233-57-1). Le CE dispose de 2 à 4 mois (délai entre les deux réunions) pour donner son avis sur le projet de l'employeur, en fonction de la taille du licenciement (art. L1233-30). Dans tous les cas, le délai entre les deux réunions ne peut être inférieur à 2 semaines. La DIRECCTE notifie à l'employeur la décision d'homologation dans les 15 jours s'il y a eu accord, dans les 21 jours dans le cas contraire (art. 1233-57-4).</p> <p>Calcul (pour les indicateurs de LPE) : moyenne de $(60+120)/2=90$ jours pour le délai maximum entre les réunions ; moyenne des délais minimum et maximum entre les réunions $(15+90)=52,5$ jours plus moyenne de $(15+21)/2=9$ jours pour l'homologation + 1 jour pour la convocation à la première réunion + 3 jours pour la lettre recommandée moins 18 jours pour le licenciement individuel = 47,5 jours .</p> <p>Entreprise de moins de 50 salariés : : notification à l'autorité administrative au plus tôt le jour suivant la première réunion des délégués du personnel, puis notification du licenciement par lettre recommandée envoyé 30 jours après notification à l'autorité administrative moins 18 jours pour les licenciements individuels = 16 jours.</p> <p>Calculs pour les indicateurs LPE : moyenne entre les entreprises de 35, 150 et 350 employés $(= (47.5+47.5+16)/3)$.</p>
<p>21 : Autres coûts spéciaux pour l'employeur en cas de licenciement collectif (i)</p>	<p>Lorsque le licenciement concerne au moins 10 salariés sur 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés, l'employeur est dans l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi comprenant un ensemble de mesures de nature à éviter et réduire le nombre des licenciements et à favoriser le reclassement des salariés licenciés. L'absence (ou l'insuffisance) du plan de reclassement (intégré au plan de sauvegarde de l'emploi, PSE) peut entraîner l'annulation de la procédure et donc des licenciements qui auraient été prononcés ; il en découle notamment que si le juge ordonne la réintégration du salarié à sa demande, l'employeur ne peut s'y opposer. Les mesures prévues par le PSE peuvent être :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des actions de reclassement interne des salariés - des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ; - des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ; - des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise - des mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail. <p>Enfin un certain nombre de dispositions sont destinées à contribuer à la revitalisation des bassins d'emploi dans lesquels sont implantées des entreprises qui procèdent à des licenciements économiques. Ces dispositions s'appliquent dans des conditions différentes selon que l'entreprise est, ou non, soumise à l'obligation de proposer le congé de reclassement.</p> <p>Les actions tendant à la revitalisation des bassins d'emploi sont déterminées après consultation des collectivités territoriales intéressées, des organismes consulaires et des partenaires sociaux membres de la commission paritaire interprofessionnelle régionale.</p> <p>Indemnités de licenciement : Pas de dispositions spéciales en cas de licenciements collectifs.</p>
<p>22 Le travailleur a seul la charge de la preuve lorsqu'il dépose une plainte pour licenciement abusif</p>	<p>Non</p>
<p>23 Validation ex-ante du licenciement limitant la portée des plaintes pour licenciement abusif</p>	<p>Non</p> <p>À partir d'un certain nombre de licenciements (voir Point 18) dans les entreprises de 50 salariés ou plus, le licenciement doit être approuvé par l'autorité administrative (art. L1235-10).</p>
<p>24 Mécanismes de résolution antérieur au licenciement garantissant l'accès aux allocations de chômage</p>	<p>La rupture conventionnelle donne accès aux allocations de chômage dans les mêmes conditions que le licenciement (art. L. 1237-11 à L. 1237-16). L'autorité administrative a tendance à ne pas autoriser les ruptures conventionnelles à partir d'un certains nombres de demandes.</p> <p>À partir d'un certain nombre de séparations (voir Point 18) : En cas de plan de départ volontaire, les volontaires ont droit à des allocations de chômage après une période de 75 jours. La rupture conventionnelle collective, mise en place en 2017, donne accès aux allocations de chômage après un délai de 150 jours.</p>

Notes :

a) Ancienneté : trois cas possibles (9 mois, 4 ans, 20 ans). Exemple d'un salarié régulier ayant dépassé sa période d'essai, licencié pour motif personnel ou économique, mais sans faute (s'il y a lieu, pour les calculs des indicateurs LPE de l'OCDE, on part de l'hypothèse que l'employé avait 35 ans au début



France

de son contrat). On utilise des moyennes lorsque des règles différentes s'appliquent à des différentes situations (par exemple, ouvrier/employé de bureau, licenciement pour motif personnel/économique).

b) Description fondée également sur la jurisprudence, si celle-ci est généralement plus (ou moins) restrictive que la législation en vigueur.

c) Période initiale pendant laquelle un contrat régulier n'est pas entièrement couvert par la législation sur la protection de l'emploi et une contestation pour cause de licenciement abusif ne peut généralement pas être faite.

d) Indemnisation type après 20 ans d'ancienneté, y compris arriérés de rémunération et autres indemnités (par exemple pour manque-à-gagner futur en cas de non-réintégration ou pour préjudice psychologique), mais à l'exclusion de l'indemnité de licenciement ordinaire. S'il y a lieu, on prend pour hypothèse que l'employé avait 35 ans au début de son contrat et qu'un procès prend six mois en moyenne. Description fondée également sur la jurisprudence.

e) Période maximum après le licenciement pendant laquelle il est possible de contester un licenciement abusif.

f) Règles applicables à la fois au nombre et à la durée du(des) contrat(s) entre l'agence d'intérim et l'employé, ainsi que au nombre et à la durée de la ou des missions dans la même entreprise-cliente.

g) Il peut être obligatoire de notifier le licenciement au comité d'entreprise (ou aux représentants du personnel) et à l'administration, par exemple le service public de l'emploi. Pour les indicateurs sur la LPE de l'OCDE, les pays sont notés selon qu'il existe ou non des obligations de notification supplémentaires en plus des obligations s'appliquant aux licenciements individuels pour motif économique (voir point 1).

h) Délais et préavis dans le cas d'un licenciement collectif (Pour les indicateurs sur la LPE de l'OCDE, les pays sont notés selon qu'il existe ou non des délais supplémentaires en plus des obligations s'appliquant aux licenciements individuels - voir points 2 et 3.).

i) Il s'agit de savoir s'il existe d'autres obligations en matière d'indemnité de licenciement et si les plans sociaux (qui détaillent les modalités de retour à l'emploi, de requalification, de réinsertion professionnelle, etc.) sont obligatoires ou courants.