Chapitre IV : Préavis – Licenciements

IV-1 : Préavis et absences pour recherche d'emploi

IV-1-1 : Préavis

Le préavis a pour point de départ la date de première présentation de la lettre recommandée de notification de rupture du contrat de travail à l'adresse du destinataire.

Après la période d'essai et sauf cas de faute grave ou lourde ou de force majeure, pour lequel le préavis n'est pas dû, la durée du préavis réciproque est fixée dans les conditions suivantes :

a) En cas de licenciement

Ancienneté	Non-Cadre	Cadre
Moins de 6 mois	2 semaines	1 mois
6 mois à moins de 2 ans	1 mois	2 mois
2 ans et plus	2 mois	3 mois

b) En cas de démission

Ancienneté	Non-Cadre	Cadre
Moins de 6 mois	1 semaine	2 semaines
6 mois à moins de 2 ans	2 semaines	1 mois
2 ans et plus	1 mois	2 mois

c) Personnes handicapées : conformément aux dispositions du Code du travail

d) En cas de licenciement, les délais ci-dessus pourront être prolongés d'un commun accord entre les parties en fonction des impératifs de l'activité.

L'employeur peut, en cas de licenciement, dispenser le salarié de l'exécution du préavis.

La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner jusqu'à l'expiration de ce préavis, aucune diminution de salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés, que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail.

En cas de licenciement, le salarié pourra occuper un nouvel emploi sans achever son préavis sur justification du nouvel emploi et après négociation et accord de l'employeur.

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

IV-1-2 : Absences pour recherche d'emploi

En cas de licenciement ou de démission pendant le préavis, les salariés ont le droit de s'absenter pour trouver un nouvel emploi, dans les conditions suivantes :

a) En cas de licenciement

Ancienneté	Non-Cadre	Cadre
Moins de 6 mois	21 heures	42 heures
6 mois à moins de 2 ans	42 heures	84 heures
2 ans et plus	84 heures	126 heures

b) En cas de démission

Ancienneté	Non-Cadre	Cadre
Moins de 6 mois	7 heures	14 heures
6 mois à moins de 2 ans	14 heures	28 heures
2 ans et plus	28 heures	56 heures

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire. En outre, les heures non prises ne donnent pas lieu à indemnisation.

Les périodes d'absence seront fixées d'un commun accord des parties ou à défaut un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Après accord des parties, ces heures pourront être regroupées à la fin du préavis.

Les heures de recherche d'emploi fixées ci-dessus s'appliquent aux salariés à temps partiel au prorata de leur temps de travail contractuel.

Le salarié cesse de bénéficier des conditions d'absence précitées dès qu'il est pourvu d'un nouvel emploi. Il s'engage à en informer son employeur.

IV-2 : Licenciements

Conformément à la procédure prévue par le Code du travail, le licenciement est obligatoirement précédé d'un entretien préalable pouvant aboutir à une rupture de contrat au cours de laquelle l'employeur indique les motifs de la rupture envisagée et recueille les observations du salarié.

Celui-ci a la faculté de se faire assister par la personne de son choix et a l'obligation d'en informer son employeur. Cette personne doit nécessairement appartenir à l'une des catégories suivantes :

- un autre membre du personnel ;
- un représentant du personnel de l'entreprise ;

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

- en l'absence de représentants du personnel au sein de l'entreprise, alors il est possible de se faire assister par un conseiller du salarié pris sur la liste dressée par l'autorité administrative compétente ;
- un représentant syndical mandaté par un syndicat représentatif dans la Branche.

IV-2-1 : Licenciement pour motif personnel

Si l'employeur décide ensuite de procéder au licenciement du salarié, il ne peut lui notifier sa décision moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable auquel le salarié a été convoqué.

Le salarié licencié bénéficie, sauf en cas de faute grave ou lourde, indépendamment de son salaire :
1°) Du préavis défini ou, le cas échéant, de l'indemnité compensatrice correspondante ;
2°) De l'indemnité de licenciement ;

Le salarié bénéficie de l'indemnité compensatrice de congés payés à laquelle il peut prétendre, y compris pour la période couverte par le préavis, quel que soit le motif de licenciement.

IV-2-2 : Licenciement pour motif économique

Avant tout licenciement pour motif économique, et sans préjudice de la législation en vigueur, l'employeur :

1°) Procédera à une information de l'ensemble des salariés sur l'analyse de la situation et de la gestion de l'entreprise ayant conduit à cette décision de licenciement ;
2°) Recueillera l'avis des représentants du personnel ou, en leur absence de l'ensemble du personnel, sur les mesures permettant de maintenir le personnel en activité ;
3°) Examinera en priorité la possibilité de recourir aux mesures suivantes :

a) maintien du temps de travail dans la limite de la durée légale ;

b) négociation en vue d'une réduction temporaire ou non du temps de travail en deçà de la durée légale (chômage technique total ou partiel, congé individuel de formation, congé sabbatique, congé parental…) ;

c) proposition de reclassement et de formation des salariés éventuellement licenciés ;

d) prêt de main d'œuvre sous réserve du respect des dispositions légales.

Cette liste n'est pas limitative.

Dans le cas où les circonstances imposent à l'employeur d'envisager un licenciement collectif, l'ordre des licenciements est établi en tenant compte, dans la mesure du possible, de l'âge, de l'ancienneté, des qualités professionnelles et de la situation de famille des intéressés sans que l'ordre de cette énumération soit considéré comme préférentiel.

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

Au cas où le licenciement économique serait prononcé, le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement sera égal au salaire qu'aurait perçu le salarié dans les conditions antérieures à la présente réduction du temps de travail.

IV-2-3 : Priorité de réengagement

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réengagement d'un an à compter de la date de rupture de son contrat de travail, à condition qu'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de 12 mois à compter de la date de la rupture de son contrat de travail. Le délai de priorité de réengagement d'un an peut être prolongé d'un commun accord.

Cette priorité concerne les emplois disponibles et compatibles avec la qualification actuelle du salarié ou avec celles qu'il viendrait à acquérir, sous réserve qu'il en ait informé l'employeur.

Dans ce cas, l'employeur est tenu d'aviser le salarié licencié du rétablissement de son emploi ou de la création d'un emploi correspondant à sa qualification, par lettre recommandée avec accusé de réception au dernier domicile connu du salarié par l'employeur. Le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours, à dater de la première présentation à son domicile de cette lettre, pour communiquer sa décision à l'employeur. Passé ce délai, l'offre est réputée ne pas l'intéresser.

En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste des postes.

IV-3 : Indemnités de licenciement

Sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié a droit à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- Licenciement pour motif personnel :

De 8 mois à 10 ans d'ancienneté : un quart de mois de salaire par année d'ancienneté.
Au-delà de 10 ans d'ancienneté : un quart de mois de salaire pour les 10 premières années et un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté supplémentaire.
Pour les années incomplètes, l'indemnité est proratisée.

- Licenciement pour motif économique :

Les dispositions du Code du travail s'appliquent.

Le salaire brut à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé au prorata temporis.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR