

Le Directeur général du travail

à

- Mesdames et Messieurs les directeurs (régionaux) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- Mesdames et Messieurs les directeurs d'unité départementale
- Mesdames et Messieurs les responsables d'unité de contrôle
- Mesdames et Messieurs les inspecteurs et contrôleurs du travail

17 MARS 2020

INSTRUCTION DGT

relative au traitement des demandes d'autorisation de licenciement ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés durant la période de crise liée à la pandémie COVID-19, ainsi qu'à l'instruction des recours hiérarchiques

Date d'application : immédiate

Catégorie : Mesures d'organisation des services
Résumé : Afin de prendre en compte la situation exceptionnelle liée à la pandémie du Coronavirus, les modalités de mise en œuvre du contradictoire sont adaptées pour le traitement des demandes d'autorisation de licenciement ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés et l'instruction des recours hiérarchiques.
Mots-clés : Salariés protégés, contradictoire, coronavirus
Annexe(s) : 1. Modèles de courriers adaptés visant au respect du contradictoire
Diffusion : système d'inspection du travail

L'évolution de la situation sanitaire résultant de la pandémie, qui provoque une infection respiratoire fébrile appelée COVID-19, nécessite de prendre des mesures d'organisation transitoires en matière de respect du contradictoire pour l'instruction des demandes et des recours concernant les licenciements ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés.

Les règles en matière d'enquête contradictoire sont fixées par les articles R. 2421-4, R. 2421-11, R.2421-17 et R. 2421-19 du code du travail ainsi que par l'article L. 121-1 du code des relations entre le public et l'administration. Celles-ci prévoient que l'inspecteur du travail doit convoquer individuellement les parties à une enquête contradictoire. Lorsque la demande concerne la rupture conventionnelle individuelle ou collective du

contrat de travail, le transfert du contrat de travail ou le licenciement pour motif économique d'au moins 25 salariés protégés, il est possible de ne pas procéder à l'audition individuelle du salarié, sauf si celui-ci la sollicite.

La jurisprudence du Conseil d'Etat est venue préciser les règles en matière de communication des pièces produites à l'appui de la demande (CE, 24 nov. 2006, n°284.208, *Rodriguez*), ainsi que des éléments déterminants recueillis en cours d'enquête (CE 9 juill. 2007, n° 288.295, *Sangare*; CE, 22 févr. 2012, n° 346.307, *Gaston A*; CE, 19 juill. 2017, n°391.402, *Agence du Bâtiment*). Ainsi, le salarié doit être mis à même de prendre connaissance des pièces produites à l'appui de la demande et chacune des parties mise à même de prendre connaissance des éléments déterminants recueillis en cours d'enquête par l'autorité administrative.

Afin de tenir compte du contexte actuel, les règles portant sur le contradictoire précédemment énoncées sont adaptées dans les conditions exposées ci-après. Ces règles sont applicables tant à l'inspecteur du travail en charge de l'instruction de la demande initiale qu'aux contre-enquêteurs en charge de l'instruction des recours hiérarchiques formés contre les décisions des inspecteurs du travail.

Ces règles d'application temporaire s'inspirent de la jurisprudence administrative qui admet que la mise en œuvre du contradictoire soit adaptée en fonction des circonstances et notamment de l'urgence, la règle essentielle étant que les parties, et notamment le ou les salariés soient mis à même de présenter leurs observations et de se défendre utilement.

L'annexe 1 propose des modèles de courrier à adresser aux parties à la réception de la demande d'autorisation de licenciement ou de transfert du contrat de travail d'un salarié protégé ou à la réception du recours hiérarchique par les services déconcentrés.

1. L'accès aux pièces produites à l'appui de la demande, du recours hiérarchique et aux éléments déterminants recueillis en cours d'enquête

La possibilité laissée à l'usager de consulter ces documents dans les locaux administratifs est à écarter pour réduire les risques de contamination. Par suite, tant les pièces produites à l'appui de la demande, que les pièces déterminantes recueillies en cours d'enquête devront être transmises aux parties concernées par courrier ou par voie électronique, en sollicitant un accusé de réception de la part du destinataire, afin de pouvoir produire la preuve de l'envoi. Il en est de même pour le recours hiérarchique et ses annexes.

2. L'audition des parties

Les auditions physiques, que ce soit au bureau ou dans l'entreprise, sont à écarter quand bien même l'usager le solliciterait, sauf circonstances tout à fait exceptionnelles.

Ainsi, il convient de systématiser la mise en œuvre de la procédure de contradictoire aménagée lorsque la demande repose sur l'un des motifs concernés (rupture conventionnelle individuelle ou collective du contrat de travail, transfert ou licenciement pour motif économique d'au moins 25 salariés protégés). Un courrier-type est disponible sur WIKIT.

Concernant l'audition de l'employeur et lorsque la demande repose sur un autre motif, il convient de privilégier une procédure contradictoire écrite en adressant à chacune des parties, à la réception de la demande d'autorisation de licenciement ou du recours hiérarchique, un courrier en lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ce cadre, le courrier adressé au salarié doit l'inviter à formuler ses observations écrites sur la demande d'autorisation de licenciement qui lui est communiquée, accompagnée de ses

pièces jointes. Le premier courrier adressé à l'employeur vise, quant à lui, à solliciter des éléments ou documents complémentaires (*cf. modèles en annexe 1*).

En outre, une audition par visioconférence peut être envisagée. Si toutefois cette modalité était retenue, il convient d'acter par écrit (courrier ou courriel) avec chacune des parties la date et l'heure fixées. En tout état de cause, l'audition des salariés ne peut pas être collective.

Les échanges complémentaires peuvent ensuite se poursuivre par courriels.

La personne assistant le salarié peut également produire des observations.

Si l'audition par téléphone est envisageable, sous réserve de pouvoir s'assurer de l'identité de l'interlocuteur, cette modalité ne doit pas être privilégiée en première intention.

Ces modalités ne font pas obstacle à ce que le salarié puisse se faire assister d'un représentant de son syndicat, lors des auditions par téléphone ou par visio-conférence.

3. L'audition des témoins

Autant qu'il sera possible, l'audition d'autres personnes que les parties doit être limitée au cas où elle est strictement nécessaire. Les auditions physiques étant exclues, il convient de recueillir les éléments par courrier, courriel ou visioconférence, sauf circonstances tout à fait exceptionnelles.

4. Sur les demandes d'autorisation de licenciement ou les recours hiérarchiques en cours d'instruction

Si les pièces à l'appui de la demande ou du recours hiérarchique ont été laissées à disposition de l'une ou l'autre des parties, il convient de les lui envoyer selon les modalités énoncées ci-dessus (*cf. 1*).

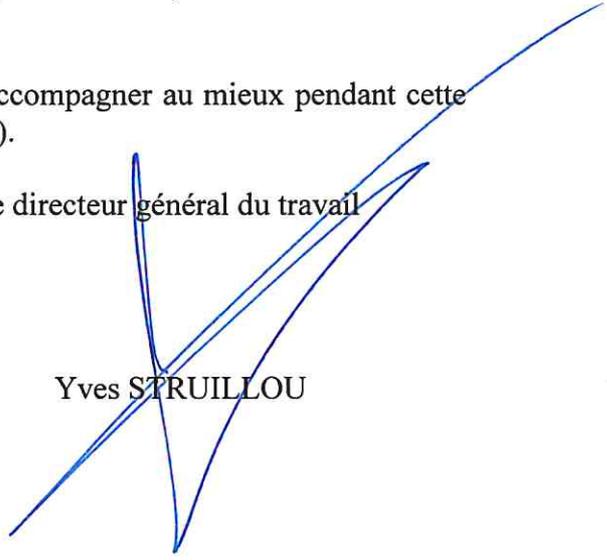
Si les parties ont déjà été convoquées mais non encore reçues dans le cadre de l'enquête contradictoire ou de la contre-enquête, il convient d'annuler cette convocation par courrier ou courriel et de la remplacer par une demande d'observations écrites ou une visioconférence selon les modalités énoncées ci-dessus (*cf. 2*). Les échanges peuvent ensuite se poursuivre par courriels.

Je remercie chacun d'entre vous pour sa contribution, à son niveau, à la mise en œuvre de la présente instruction.

Mes services restent à votre disposition pour vous accompagner au mieux pendant cette période (bureau DASIT2 - dgt.dasc2@travail.gouv.fr).

Le directeur général du travail

Yves STRUILLLOU



Annexe 1 : courrier adressé au salarié :

Affaire suivie par :

Courriel :

Téléphone :

Réf. :

N° IDOINE : N° IDOINE

PJ : la demande d'autorisation de licenciement et ses
pieces jointes

Date :

Objet : Accusé de réception de la demande d'autorisation de licenciement concernant *****

Lettre recommandée avec accusé de réception

Madame, Monsieur,

Par courrier du ***, reçu le *** votre employeur, la société **** m'a saisi(e) d'une demande d'autorisation de **** vous concernant.

A défaut d'une décision expresse de ma part, cette demande sera réputée rejetée le *(date à laquelle interviendra la décision implicite de rejet)*.

*Vous disposerez alors d'un délai de deux mois pour former un recours hiérarchique auprès du Ministre du Travail (39-45 Quai André Citroën, 75015 PARIS) ou un recours contentieux devant le tribunal administratif de *** (adresse)*

Compte tenu de la situation sanitaire et dans le souci de limiter les déplacements, il ne sera pas procédé à un entretiens dans mes bureaux. Néanmoins, pour assurer le respect du principe du contradictoire, je vous invite à me faire part de vos observations écrites dans un délai de *(fixer un délai raisonnable)* suivant la notification du présent courrier / au plus tard le *(fixer une date)*.

Afin de vous permettre de formuler vos observations, je vous transmets ci-joint copie de la demande d'autorisation que m'a adressée votre employeur, ainsi que les documents joints à cette demande.

Je vous remercie de bien vouloir en accuser réception à l'adresse de messagerie mentionnée ci-dessus. Je vous rappelle que vous pouvez vous faire assister d'un représentant de votre syndicat conformément aux dispositions des articles R. 2421-4 et R. 2421-11 du code du travail qui pourra porter à notre connaissance toute information utile.

Par ailleurs, vous aurez un droit communication à tout document déterminant éventuellement produit par l'employeur au cours de l'enquête contradictoire. Dans ce cadre, je vous demande de bien vouloir me communiquer votre adresse de messagerie.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Inspecteur du travail

Prénom Nom

L'inspection du travail procède à un traitement informatique de vos données personnelles dans le cadre de la gestion de votre dossier. Les destinataires de ces données sont les agents du système de l'inspection du travail. Conformément aux articles 39 et suivants de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, vous pouvez obtenir communication et, le cas échéant, rectification des informations vous concernant, en adressant votre demande avec la copie de votre carte d'identité auprès de nos services à l'adresse mentionnée dans le présent courrier. Vous pouvez également, pour des motifs légitimes, vous opposer au traitement des données vous concernant.

Courrier adressé à l'employeur

Affaire suivie par :

Courriel :

Téléphone :

Réf. :

N° IDOINE : N° IDOINE

PJ : la demande d'autorisation de licenciement et ses pièces jointes

Date :

Objet : Accusé de réception de la demande d'autorisation de licenciement concernant *****

Lettre recommandée avec accusé de réception

Madame, Monsieur,

Par courrier du ***, reçu le *** vous m'avez saisi(e) d'une demande d'autorisation de **** concernant ****.

J'ai l'honneur de vous faire connaître qu'à défaut d'une décision expresse de ma part, votre demande sera réputée le *(date à laquelle interviendra la décision implicite de rejet)*.

*Vous disposerez alors d'un délai de deux mois pour former un recours hiérarchique auprès du Ministre du Travail (39-45 Quai André Citroën, 75015 PARIS) ou un recours contentieux devant le tribunal administratif de *** (adresse)*

Je vous invite à me communiquer ([lister les pièces ou éléments complémentaires nécessaires à l'instruction de la demande](#)) dans un délai de *(fixer un délai raisonnable)* suivant la notification du présent courrier / au plus tard le *(fixer une date)*.

Par ailleurs, vous aurez un droit communication à tout document déterminant éventuellement produit par l'employeur au cours de l'enquête contradictoire.

Afin de faciliter les échanges ultérieurs, je vous demande de bien vouloir me communiquer l'adresse de messagerie de l'interlocuteur en charge du suivi de ce dossier.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

L'Inspecteur du travail

Prénom Nom

L'inspection du travail procède à un traitement informatique de vos données personnelles dans le cadre de la gestion de votre dossier. Les destinataires de ces données sont les agents du système de l'inspection du travail. Conformément aux articles 39 et suivants de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, vous pouvez obtenir communication et, le cas échéant, rectification des informations vous concernant, en adressant votre demande avec la copie de votre carte d'identité auprès de nos services à l'adresse mentionnée dans le présent courrier. Vous pouvez également, pour des motifs légitimes, vous opposer au traitement des données vous concernant.