



# Droit en Guadeloupe, licenciement aux Antilles

Fiche pratique publié le 14/03/2016, vu 1556 fois, Auteur : [MaitreLaplace](#)

## Comment le licenciement et le Droit du travail évolue dans les département d'Outremer et plus particulièrement en Guadeloupe.

Etude sur la procédure du **licenciement économique aux Antilles** et plus précisément sur les **îles de la Guadeloupe**.

Lorsque le projet de **licenciement économique** ne concerne qu'un seul salarié, la procédure est identique à celle du licenciement pour motif personnel (entretien préalable et énonciation du motif dans la lettre de licenciement).

S'il concerne plusieurs salariés, deux phases sont à distinguer : l'employeur devra d'abord présenter le projet de licenciement dans sa globalité, par catégories des emplois supprimés, aux représentants du personnel ; il procédera ensuite au choix non arbitraire - individuel et nominatif - des salariés licenciés.

### 1. Présentation du projet de suppression d'emplois aux représentants du personnel

La "procédure" à respecter par l'employeur varie selon l'importance quantitative du projet de licenciement, de même que sa sanction. Les [lois du 3 janvier 2003](#) et du 18 janvier 2005 prévoient que des accords de méthode peuvent aménager la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise.

### Information et consultation dans Les Dom

« Petits » licenciements - Le licenciement de moins de 10 salariés sur une période de 30 jours obéit à un régime simplifié ; l'employeur fournit toutes les informations utiles sur le projet de licenciement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel : les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ; le nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé ; les catégories professionnelles concernées ; les critères de l'ordre des licenciements ; le nombre de travailleurs, permanents ou non, employés dans l'établissement ; le calendrier prévisionnel des licenciements.

A l'issue de la procédure, le comité d'entreprise donne un avis. Le défaut d'avis vaut avis négatif. L'employeur doit également informer le **directeur départemental du travail de Guadeloupe** des licenciements prononcés.

« Grands » licenciements - Le licenciement de 10 salariés et plus sur une période de moins de 30 jours obéit à une procédure « lourde » dont la finalité est de renforcer les chances de modification par l'employeur de son projet initial. L'employeur donne au comité d'entreprise les mêmes informations que celles qu'il doit produire dans le cadre de la procédure simplifiée. Mais le comité peut se faire assister par un expert-comptable. Son rapport éclairera l'organe consultatif sur les documents fournis par l'employeur. Un plus grand nombre de réunions est alors prévu [v. art. L. 321-3 (art. 1233-35 C. trav.)]. L'employeur est tenu de notifier à l'autorité administrative

compétente le projet de licenciement économique, de répondre aux observations éventuelles de l'administration et d'adresser copie de l'avis et de cette réponse aux représentants du personnel.

Lorsque **l'entreprise antillaise compte au moins 50 salariés**, l'employeur devra également établir un plan de sauvegarde de l'emploi et le soumettre à consultation à un **auxiliaire de Justice**.

Cette procédure - doublement constituée de la consultation des représentants du personnel et de l'information de l'administration - s'impose non seulement en cas de licenciement, mais quelle que soit la modalité de rupture du contrat : sont notamment concernés les licenciements prononcés après refus d'une modification du contrat de travail et les départs volontaires ou négociés ; elle s'impose également si le licenciement intervient dans l'entreprise qui a déposé son bilan (redressement ou liquidation judiciaire).

Sanctions de l'irrégularité de la procédure de licenciement économique

Licenciement individuel - La sanction du licenciement économique individuel irrégulier est identique à celle du licenciement pour motif personnel irrégulier [art. L. 122-14-4 et L. 122-14-5 (art. L. 1235-1 à L. 1235-6 C. trav.)].

Licenciement collectif En Guadeloupe- En cas de licenciement économique irrégulier [non-respect de la procédure des art. L. 321-2 et s. (art. L. 1233-8 et s., L. 1233-28 et s. C. trav.)], les salariés licenciés ont droit à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi [art. L. 122-14-4 dernier alinéa (art. L. 1235-12 C. trav.)] ; est désormais également considéré comme irrégulier un licenciement économique effectué en l'absence de comité d'entreprise ou de délégué du personnel et alors qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi par l'employeur [art. L. 321-2 - 1 (art. L. 1235-15 C. trav.)]. Dans ce cas, les salariés ont droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis qui leur sont dues.

Par ailleurs, tant que le licenciement n'est pas prononcé, le juge (le président du TGI) (tribunal de grande instance) peut faire interdiction à l'employeur de poursuivre la procédure irrégulière ; il prononcera la suspension de la procédure jusqu'à ce que les informations complètes soient fournies aux représentants du personnel - sous astreinte souvent dissuasive -.

À ces sanctions civiles peuvent s'ajouter des sanctions pénales : l'employeur risque d'être poursuivi pour délit d'entrave aux fonctions des délégués du personnel ou du comité d'entreprise ; il existe même une infraction spécifique à la procédure de licenciement pour motif économique [art. L. 321-11 (art. L. 1238-2 C. trav.)].

## **Accords de méthode dans les Antilles françaises**

Champ d'application et contenu - La loi du 31 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques avait autorisé entreprises et syndicats à conclure, à titre expérimental, des accords de méthode au cas de projet de grands licenciements économiques ; ces accords avaient pour objet d'aménager, en dérogeant à la loi, la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise, et de fixer éventuellement les conditions d'une négociation d'un plan de sauvegarde de l'emploi. La loi du 18 janvier 2005 pérennise les accords de méthode et étend leur champ d'application (les accords peuvent être aussi des accords de groupe ou de branche), comme leur objet (ils peuvent non seulement déterminer les règles procédurales de la consultation du comité d'entreprise - à l'exclusion de certaines règles considérées comme d'ordre public, mais encore prévoir le principe et les modalités justiciables sur l'archipel de la Guadeloupe.