

En savoir plus sur ce texte...

JORF n°0195 du 23 août 2013 page 14396  
texte n° 15

DECRET

**Décret n° 2013-764 du 21 août 2013 relatif au licenciement pour motif économique à Mayotte**

NOR: ETSD1242749D

Publics concernés : entreprises, employeurs et salariés de Mayotte.

Objet : création d'une partie réglementaire dans le code du travail applicable à Mayotte relative au licenciement économique dans le cadre de la départementalisation.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le décret définit le déroulement de l'entretien préalable de licenciement pour motif économique et la notification du licenciement au salarié, lorsque le licenciement concerne moins de dix salariés sur une période de trente jours. Il organise également la procédure lorsque le licenciement concerne au moins dix salariés sur une période de trente jours, notamment l'information de l'autorité administrative et son intervention. Enfin, les règles propres au licenciement économique dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire sont également prévues.

Références : les dispositions du code du travail applicable à Mayotte modifiées par le présent décret peuvent être consultées, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail applicable à Mayotte ;

Vu la [loi n° 2000-321 du 12 avril 2000](#) relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi en date du 29 novembre 2012 ;

Vu l'avis du comité des finances locales (commission consultative d'évaluation des normes) en date du 7 mars 2013 ;

Vu la saisine du conseil général de Mayotte en date du 24 janvier 2013 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

### Article 1

I. — Au chapitre préliminaire du titre II du livre III du code du travail applicable à Mayotte, il est créé une section 1 intitulée « Dispositions communes » et comprenant les articles R. 320-1 et R. 320-2.

II. — Les articles R. 320-1 et R. 320-2 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Art. R. 320-1.-Le salarié qui souhaite connaître les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements adresse sa demande à l'employeur, en application de l'article L. 320-17, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, avant l'expiration d'un délai de dix jours à compter de la date à laquelle il quitte effectivement son emploi.

« L'employeur fait connaître les critères qu'il a retenus pour fixer l'ordre des licenciements, en application de l'article L. 320-6, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, dans les dix jours suivant la présentation ou la remise de la lettre du salarié.

« Ces délais ne sont pas des délais francs. Ils expirent le dernier jour à vingt-quatre heures.

« Art. R. 320-2.-Les attributions conférées au directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi par les dispositions du présent chapitre sont exercées, dans les branches d'activité échappant à sa compétence, par les fonctionnaires chargés du contrôle de la procédure de licenciement pour motif économique dans ces branches. »

### Article 2

Au chapitre préliminaire du titre II du livre III du code du travail applicable à Mayotte, il est ajoutée une section 2 ainsi rédigée :

« Section 2

« Licenciement de moins de dix salariés dans une même période de trente jours

« Sous-section 1

« Entretien préalable et notification du licenciement

« Art. R. 320-3.-La lettre de convocation prévue à l'article L. 320-11 indique l'objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur. Elle précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien. Elle rappelle que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par un conseiller du salarié.

« Art. R. 320-4.-Le salarié qui souhaite se faire assister, lors de l'entretien préalable à son licenciement, par un conseiller du salarié communique à celui-ci la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Le salarié informe l'employeur de sa démarche.

« Art. R. 320-5.-Le conseiller du salarié confirme au salarié sa venue ou lui fait connaître immédiatement et par tous moyens qu'il ne peut se rendre à l'entretien.

« Sous-section 2

« Information de l'autorité administrative

« Art. R. 320-6.-Lorsque, dans une entreprise ou un établissement ou dans une profession mentionnés à l'article L. 320-5, le nombre des licenciements pour motif économique est inférieur à dix dans une même période de trente jours, l'employeur informe par écrit le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des licenciements prononcés dans les huit jours qui suivent l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés.

« L'employeur est tenu de préciser à cette occasion :

« 1° Son nom et son adresse ;

« 2° La nature de l'activité et l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement ;

« 3° Les nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du ou des salariés licenciés ;

« 4° La date de la notification des licenciements aux salariés concernés. »

### **Article 3**

Au chapitre préliminaire du titre II du livre III du code du travail applicable à Mayotte, il est ajouté une section 3 ainsi rédigée :

« Section 3

« Licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours

« Sous-section 1

« Information de l'autorité administrative

« Art. D. 320-7.-La notification du projet de licenciement prévue à l'article L. 320-39 est adressée au directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi par lettre recommandée.

« Outre les renseignements prévus au troisième alinéa de l'article précité, la notification précise :

« 1° Le nom et l'adresse de l'employeur ;

« 2° La nature de l'activité et l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement ;

« 3° Le nombre des licenciements envisagés ;  
 « 4° Le cas échéant, les modifications qu'il y a lieu d'apporter aux informations déjà transmises en application de l'article L. 320-10 ;  
 « 5° En cas de recours à un expert-comptable par le comité d'entreprise, la mention de cette décision et la date de la deuxième réunion du comité d'entreprise prévue par l'article L. 320-35.  
 « Art. D. 320-8.-Les informations et documents destinés aux représentants du personnel prévus à l'article L. 320-48 sont adressés simultanément au directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Les informations et documents destinés au comité central d'entreprise, en application de l'article L. 320-36, sont adressés au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du siège.  
 « Art. R. 320-9.-A l'issue de la deuxième réunion des représentants du personnel prévue aux articles L. 320-29 et L. 320-30, l'employeur communique au directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi :  
 « 1° Les nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du ou des salariés dont le licenciement est envisagé ;  
 « 2° Les modifications qui ont pu être apportées au calendrier prévisionnel des licenciements, au plan de sauvegarde de l'emploi, aux mesures prévues à l'article L. 320-32 ainsi qu'au calendrier de leur mise en œuvre.  
 « Art. R. 320-10.-Lorsque le comité d'entreprise recourt à l'assistance d'un expert-comptable, l'employeur adresse au directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, à l'issue de la deuxième réunion, les modifications qui ont pu être apportées au projet de licenciement telles que définies au 2° de l'article R. 320-9.  
 « Il n'adresse les informations prévues au 1° de cet article qu'à l'issue de la troisième réunion du comité d'entreprise prévue au deuxième alinéa de l'article L. 320-35, avec les modifications éventuelles apportées au projet de licenciement lors de celle-ci.  
 « Art. D. 320-11.-La demande de réduction du délai prévue à l'article L. 320-41, avant l'expiration duquel les lettres de licenciement ne peuvent être envoyées aux salariés intéressés, est adressée, par tout moyen donnant date certaine, au directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi au plus tôt en même temps que la notification du projet de licenciement prévue à l'article L. 320-46.  
 « La demande fait référence à la convention ou à l'accord collectif de travail invoqué et précise :  
 « 1° La réduction de délai demandée ;  
 « 2° Celles des stipulations de cette convention ou de cet accord que l'employeur s'engage à appliquer ainsi que la description de leur mise en œuvre. Une copie de ces stipulations est jointe à la demande.  
 « Le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dispose, pour statuer, du délai prévu à l'article L. 320-53 à compter de la date de réception de la demande de réduction du délai. La décision est notifiée à l'employeur par tout moyen donnant date certaine.  
 « En l'absence de décision prise dans le délai prévu à l'alinéa précédent, la demande est réputée rejetée.  
 « Art. R. 320-12.-Lorsqu'il n'existe dans l'entreprise ni comité d'entreprise ni délégués du personnel, les informations mentionnées à l'article L. 320-10, le plan de sauvegarde de l'emploi et les renseignements prévus au 1° de l'article R. 320-9 sont adressés au directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en même temps que la notification du projet de licenciement prévue à l'article L. 320-46.  
 « Art. D. 320-13.-En cas d'absence de délégués du personnel ou de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues aux 5° des articles L. 433-16 et L. 443-11, l'employeur joint à la notification du projet de licenciement le procès-verbal de carence établi conformément à ces articles.

#### « Sous-section 2

#### « Intervention de l'autorité administrative

« Art. D. 320-14.-Le délai dont dispose le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi pour notifier le constat de carence prévu à l'article L. 320-51 court à compter de la date de réception de la notification du projet de licenciement.  
 « Art. D. 320-15.-Le délai dont dispose le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi pour procéder aux vérifications prévues à l'article L. 320-52 court à compter :  
 « 1° Soit de la date d'envoi de la notification du projet de licenciement ;  
 « 2° Soit, en cas de recours à un expert-comptable par le comité d'entreprise, du lendemain de la deuxième réunion de ce dernier prévue à l'article L. 320-35.  
 « Art. D. 320-16.-Le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi adresse les pièces suivantes à l'employeur par lettre recommandée :  
 « 1° Le constat de carence établi en application de l'article L. 320-51 ;  
 « 2° L'avis écrit mentionné à l'article L. 320-55 ;  
 « 3° Les propositions prévues à l'article L. 320-56.  
 « Ces courriers peuvent être remplacés par une remise en main propre contre décharge datée et signée par l'employeur. Si l'employeur refuse cette remise, il en est fait mention sur le reçu.  
 « Art. D. 320-17.-Une copie du constat de carence prévu à l'article L. 320-51 est simultanément envoyée par lettre simple au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel de l'entreprise concernée. »

### Article 4

Au chapitre préliminaire du titre II du livre III du code du travail applicable à Mayotte, il est ajouté une section 4

ainsi rédigée :

« Section 4

« Licenciement économique dans le cadre  
d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire

« Art. R. 320-18. - En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, informe le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en application de l'article L. 320-59, avant l'envoi des lettres de licenciement. Il précise :

« 1° Le nom et l'adresse de l'employeur ;

« 2° La nature de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;

« 3° Le nombre de salariés employés dans l'entreprise ou l'établissement ;

« 4° La date à laquelle a été prononcé le jugement de redressement ou de liquidation judiciaire ;

« 5° Les nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du ou des salariés dont le licenciement est envisagé ;

« 6° Les mesures prises pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne peut être évité ;

« 7° Le calendrier prévisionnel des licenciements.

« Art. R. 320-19. - L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, transmet au directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi le procès-verbal de la réunion des représentants du personnel prévue à l'article L. 320-57, dès qu'il a été procédé à la consultation. »

## Article 5

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre des outre-mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 août 2013.

Jean-Marc Ayrault

Par le Premier ministre :

Le ministre du travail, de l'emploi,

de la formation professionnelle

et du dialogue social,

Michel Sapin

Le ministre des outre-mer,

Victorin Lurel