

DORH DSR	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH  <b>Cessation de fonctions</b>	Référence au plan de classement  <b>PX 8</b>	Pages  <b>1</b>
-------------	---	--	-----------------------

<b>2 - PROCEDURE ET INDEMNITES DE LICENCIEMENT</b>	<b>2</b>
21 - PROCEDURE DE LICENCIEMENT	2
211 - Suspension d'activité ou mise à pied conservatoire	2
212 - Phase de conciliation : l'entretien préalable ( <a href="#">cf. modèle de lettre de convocation à l'entretien préalable</a> )	2
213 - Réunion de la commission consultative paritaire ( <a href="#">cf. modèle de lettre de convocation à la réunion de la CCP</a> )	2
214 - La notification du licenciement ( <a href="#">cf. modèle de lettre de notification du licenciement et licenciement pour motif personnel</a> )	3
215 - Le préavis	4
22 - L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT <a href="#">Cf. INDEMNITES VERSEES LORS DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</a>	7
221 - Conditions d'attribution <a href="#">schéma récapitulatif</a>	7
A - Une absence de faute grave ou lourde	7
B - Une ancienneté de service de deux ans	7
222 - Montant de l'indemnité de licenciement	9
a) - Indemnité différentielle en cas de réduction d'activité	10
Préambule	10
• Conditions d'attribution	10
• Mode de calcul	10
b) - Montant de l'indemnité de licenciement si, antérieurement à son licenciement, l'agent a bénéficié d'une indemnité dite "différentielle"	10
c) - Prise en compte de l'ancienneté	10
d) - Activité prise en compte pour le calcul de l'indemnité différentielle	10
223 - Modalités de versement	11
Régime fiscal et social	12
CSG - CRDS	12
224 - Autres indemnités à verser en cas de licenciement	13
23 - LA TRANSACTION ( <a href="#">Cf. INDEMNITES VERSEES LORS DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</a> )	13
231 - Généralités	13
232 - Modalités	14
1. Condition de forme	14
2. Condition de fond	14
233 - Effet de la transaction au regard des cotisations et de l'administration fiscale	15
24 - Dommages et Intérêts pour licenciement irrégulier ou présentant une irrégularité de fond : réf. art. L. 122.4 à 14.4 du code du travail. ( <a href="#">Cf. Indemnités versées lors de la rupture du contrat de travail</a> )	16
25 - L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES	18

DORH DSR	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH  <b>Cessation de fonctions</b>	Référence au plan de classement  <b>PX 8</b>	Pages  <b>2</b>
-------------	---	---	-----------------------

BRH 1994 RH 16  
du 8.03.94, chapitre 6

## **2 - PROCEDURE ET INDEMNITES DE LICENCIEMENT**

### **21 - PROCEDURE DE LICENCIEMENT**

La procédure de licenciement prévue par les articles L.122-14 et suivants du Code du travail s'applique à tout licenciement quel qu'en soit le motif. Dans le cas du licenciement pour motif disciplinaire, elle se cumule avec la procédure disciplinaire.

Elle comporte deux stades : une phase de conciliation puis la notification du licenciement.

A La Poste, elle se combine avec les formalités prévues dans la convention commune La Poste - France Télécom aux articles 68 concernant la réunion de la commission consultative paritaire et 69 concernant la durée du préavis.

#### **211 - Suspension d'activité ou mise à pied conservatoire**

*Voir l'article 3 du chapitre 10 du présent Recueil.*

#### **212 - Phase de conciliation : l'entretien préalable ([cf. modèle de lettre de convocation à l'entretien préalable](#))**

Avant toute décision, l'agent contractuel doit obligatoirement être convoqué à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

*S'agissant d'un licenciement pour faute voir le § 22 du chapitre 10 du présent Recueil.*

Le délai entre la réception de la lettre par l'agent et la date de l'entretien doit être de 5 jours ouvrables minimum pour permettre notamment le déplacement de l'intéressé et lui laisser apprécier la nécessité de se faire assister. L'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien doivent être obligatoirement mentionnés ainsi que la possibilité, pour l'agent contractuel, de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de La Poste, pendant cet entretien. (cf. annexe au présent article).

Au cours de l'entretien, il convient d'indiquer à l'agent le ou les motifs de la décision qu'il est envisagé de prendre à son égard et de recueillir ses explications. Il peut être rédigé un compte rendu ou un procès-verbal de l'entretien qui est proposé à la signature des différents participants.

L'absence du salarié à l'entretien (pour maladie ou autre) n'est pas un obstacle à la poursuite de la procédure de licenciement.

Cependant, si le salarié bénéficie d'un arrêt de maladie autorisant des heures de sortie, il est conseillé de fixer l'entretien dans cette plage horaire.

Enfin, après l'entretien, si la proposition de licenciement est maintenue et si le motif est un des cas cités à l'article 213 ci-dessous, il convient de notifier par écrit immédiatement à l'intéressé qu'une commission consultative paritaire sera réunie.

#### **213 - Réunion de la commission consultative paritaire ([cf. modèle de lettre de convocation à la réunion de la CCP](#))**

A l'issue de l'entretien, il convient dans certains cas de licenciement de convoquer la commission consultative paritaire. Cette commission émet un avis concernant la décision envisagée à l'encontre de l'agent.

BRH 1994 RH 16  
suite

***A - Cas de licenciements où la CCP n'est pas réunie***

- suppression d'emploi
- maladie prolongée
- absences répétées pour maladie.

***B - Cas de licenciements où la CCP est réunie***

- insuffisance professionnelle
- inaptitude physique
- faute

Dans le dernier cas, c'est-à-dire de licenciement pour faute, lorsque l'agent est convoqué devant la commission consultative paritaire, il a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de La Poste (cf. annexe au présent article).

FRHD 95.39  
du 08.09.95

Le délai dans lequel le salarié doit être informé d'une procédure disciplinaire est désormais encadré par la jurisprudence. Il s'agit d'un même délai d'un mois. Pratiquement, la notification de la réunion de la C.C.P. peut donc être effectuée jusqu'à l'expiration de ce délai d'un mois à compter de l'entretien préalable.

A ces délais impératifs s'ajoute de surcroît l'obligation tout aussi impérative de prévenir le salarié de la date de la réunion de la C.C.P. au moins 8 jours avant celle-ci, dans les termes et les conditions prévus à l'annexe au présent article.

***C - Date de réunion de la C.C.P. et information du salarié***

Deux situations peuvent se présenter :

- Vous connaissez dès l'entretien préalable, ou dans le mois qui suit, la date de la prochaine réunion de la C.C.P.. Vous envoyez alors au salarié une lettre unique (LR/AR ou remise en main propre contre décharge) l'informant de sa convocation à la C.C.P. à la date fixée afin de statuer sur le licenciement envisagé. Cette lettre doit parvenir au plus tard dans les huit jours qui précèdent cette réunion.
- Vous ne pouvez savoir dans le mois suivant l'entretien la date de la prochaine réunion. Il convient alors d'envoyer une première lettre avant l'échéance de ce mois pour avertir l'agent qu'une C.C.P. sera réunie, puis une seconde lettre le convoquant à la C.C.P. à la date de réunion déterminée, au moins huit jours avant celle-ci.

***D - Cas particulier***

BRH 1994 RH 16  
du 08.03.94  
chap. 6

Lorsqu'il s'agit d'un représentant du personnel ou d'un agent contractuel en déplacement professionnel en France ou à l'étranger, la CCP est toujours réunie quel que soit le motif du licenciement (article 68 de la convention commune).

**214 - La notification du licenciement ([cf. modèle de lettre de notification du licenciement et licenciement pour motif personnel](#))**

La décision de licencier étant prise, il convient d'en faire part à l'agent en respectant un délai minimum.

DORH DSR	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH  <b>Cessation de fonctions</b>	Référence au plan de classement  <b>PX 8</b>	Pages  <b>4</b>
-------------	---	--	-----------------------

FRHD 2004.22  
du 15 juillet 2004

Ce délai varie selon les motifs de licenciement et son point de départ est soit le lendemain de l'entretien soit le lendemain de la commission consultative paritaire lorsque celle-ci est saisie. Sa durée est de 15 jours ouvrables minimum lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour suppression d'emploi, compression de personnel ou d'un refus de modification substantielle du contrat et deux jours ouvrables minimum pour tous les autres motifs.

Dans le cas où le délai prévu (2 jour ou 15 jours) expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (exemple 1).

Par ailleurs, un délai maximum d'un mois doit être respecté entre la réunion de la commission consultative paritaire et la notification de licenciement lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour faute. Ce délai expire à 24 heures le jour du mois suivant qui porte le même quantième que le jour fixé pour la réunion de la CCP (exemple 2).

A défaut de quantième identique, le délai expire le dernier jour du mois suivant à 24 heures (exemple 3).

**Exemple 1 :**

*Si un entretien ou la réunion de la CCP a lieu le vendredi et que l'employeur doit respecter un délai d'un jour franc, la lettre de licenciement sera expédiée le mardi.*

**Exemple 2 :**

*Si une CCP a été fixée le 22 novembre, le délai d'un mois pour expédier la notification expire le 22 décembre à minuit.*

**Exemple 3 :**

*Si une CCP a été fixée au 31 janvier, le délai d'un mois pour expédier la notification expire le 28 (ou 29) février à minuit.*

Le licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception et dans cette notification doivent obligatoirement apparaître le ou les motifs et la ou les causes du licenciement.

## 215 - Le préavis

### *A - Cas général*

BRH 1994 RH 16  
suite  
et NDS n° 66 du  
31.03.98

Le préavis de licenciement est le délai de prévenance au terme duquel le licenciement prend effet. Il constitue une obligation réciproque entre l'employeur et le salarié pour la plupart des cas de rupture des contrats à durée indéterminée à l'exception des agents licenciés pour faute grave ou lourde.

La présentation de la lettre recommandée indique le point de départ du préavis ; en aucun cas un licenciement ne peut avoir d'effet rétroactif.

FRHD 95.37  
du 30.08.95, al. 1 et 2  
et NDS n° 20  
du 05.04.05

L'inobservation de la période de préavis de licenciement n'a pas pour effet d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

En conséquence, la date de licenciement doit toujours être fixée au terme de la durée du préavis même si celui-ci n'est pas effectivement effectué.

### Durée du préavis

NDS n° 20  
du 05.04.05

A La Poste, le salarié qui est licencié, sauf pour un motif de faute grave (ou lourde), ou dont la rupture du contrat de travail ne résulte pas d'un cas de force majeure, bénéficie d'un préavis tel que défini par l'**article 69 de la Convention commune**. La durée du préavis est évaluée en fonction de l'ancienneté du salarié concerné, selon les principes arrêtés dans les paragraphes précédents, et de son niveau de fonction.

En ce domaine, **l'ancienneté du salarié est évaluée de sa date d'entrée à La Poste (CDD/CTT et CDI jointifs) à la date de notification du licenciement, décompte étant fait éventuellement de certaines périodes de suspension du contrat de travail.**

Les durées applicables sont récapitulées dans le tableau ci-dessous :

Ancienneté du salarié	Durée du préavis*
<u>Ancienneté de service continu inférieure à 6 mois :</u>	
① Autres personnels (classes I à III)	<b>8 jours</b>
② Ingénieurs et cadres supérieurs (classe IV)	<b>15 jours</b>
<u>Ancienneté de service continu entre 6 mois et 2 ans :</u>	
① Autres personnels (classes I à III)	<b>1 mois</b>
② Ingénieurs et cadres supérieurs (classe IV)	<b>2 mois</b>
<u>Ancienneté de service continu supérieure à 2 ans :</u>	
① Autres personnels (classes I à III)	<b>2 mois</b>
② Ingénieurs et cadres supérieurs (classe IV)	<b>3 mois</b>

\* la durée du préavis est majorée d'un mois pour les salariés licenciés âgés de 50 à 55 ans et de trois mois à partir de 55 ans.

**Exemple** : un salarié âgé de 35 ans de niveau II-1 travaille depuis 3 ans à La Poste et a bénéficié d'un congé sans traitement de 1 an et 3 mois. Dans le cadre d'un licenciement engagé à son encontre pour faute sérieuse, le préavis qui s'impose à lui est de 1 mois. Si son licenciement est notifié le 15 novembre 2004, son contrat de travail prend fin le 14 décembre 2004.

Pendant la durée du préavis, les agents contractuels employés à temps complet ont droit à deux heures d'absence par jour, cumulables afin de rechercher un emploi. Pour les agents employés à temps incomplet, la durée d'absence est calculée au prorata.

NDS n° 20  
du 05.04.05

Il est important de rappeler que les relations contractuelles sont maintenues pendant la période du préavis. Le contrat de travail s'exécute normalement : le salarié doit effectuer sa prestation de travail, La Poste doit lui fournir du travail et le rémunérer normalement. Le salarié continue, à ce titre, de bénéficier de tous les droits individuels ou collectifs liés à sa qualité de salarié dans l'entreprise.

### ***B - Cas particuliers***

#### ***a) - Augmentation du préavis***

Cette durée est augmentée d'un mois pour les agents contractuels licenciés entre 50 et 55 ans et de trois mois pour ceux licenciés à partir de 55 ans. Cette augmentation concerne tous les agents contractuels quelle que soit leur ancienneté et quelle que soit leur fonction.

*b) - Préavis pendant la période d'essai \**

Lorsqu'il y a rupture de contrat pendant la période d'essai, les agents contractuels bénéficient d'un préavis de 15 jours après 45 jours d'essai. Ce préavis est d'un mois dans le cas d'une période d'essai portée à 6 mois.

*C - Dispense de préavis*

A la demande de l'agent, celui-ci peut être dispensé d'effectuer tout ou partie du préavis. Dans ce cas, la dispense accordée doit être notifiée par écrit par l'employeur. Lorsque la dispense du préavis est prise à l'initiative de l'employeur, il doit le mentionner dans la lettre de notification de licenciement et verser l'indemnité compensatrice de préavis.

**Octroi de l'indemnité compensatrice de préavis par l'employeur**

**l'indemnité compensatrice de préavis** (article 69 de la Convention commune) :

NDS n° 77  
du 23.12.04

Cette indemnité est versée dans l'hypothèse où La Poste prend l'initiative de dispenser le salarié d'exécuter son préavis ou si le salarié est licencié pour inaptitude physique suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle et impossible à reclasser. Elle n'est pas versée si le salarié est licencié suite à une faute grave ou lourde.

Elle correspond aux salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés, qu'aurait perçus le salarié s'il avait travaillé pendant cette période.

Cette indemnité a un **caractère de salaire**.

NDS n° 66  
du 31.03.98  
et  
NDS n° 20  
du 05.04.05

En cas de dispense de préavis à l'initiative de l'employeur, celui-ci doit verser une indemnité compensatrice de préavis égale au salaire que l'agent aurait perçu s'il avait travaillé. Sont notamment pris en compte pour la détermination de l'indemnité le salaire convention commune correspondant à son utilisation habituelle, le complément Poste, le complément géographique et le complément pour charges de famille le cas échéant.

Cependant, le préavis non effectué n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin : la rupture du contrat est fixée à l'expiration du délai-congé non effectué.

L'indemnité compensatrice de préavis a le caractère de salaire, dès lors elle est assujettie à charges sociales et à l'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que ce dernier.

Indemnité compensatrice de préavis : code élément 1023.

NDS n° 20  
du 05.04.05

Enfin, il est important de souligner que si La Poste prend l'initiative de dispenser de travail un salarié pendant le préavis, elle sera redevable à son égard du versement d'une **indemnité compensatrice de préavis**, dont le paiement sera échelonné dans le temps en fonction de la durée du préavis, équivalente au montant de la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat. Si la demande de dispense émane du salarié, La Poste n'est pas tenue de lui verser d'indemnité compensatrice de préavis (ou un versement partiel d'une indemnité compensatrice de préavis si la demande de dispense est partielle).

Dans cette hypothèse, le salarié peut quitter La Poste immédiatement et peut entrer au service d'une autre entreprise sous réserve de respecter les obligations qui s'imposent à lui au titre d'une éventuelle clause de non-concurrence.

\* Cf. art. 361 du Chap. 1 du présent recueil.

BRH 1994 RH 16  
du 08.03.94, chapitre 7

## 22 - L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT CF. INDEMNITES VERSEES LORS DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### 221 - Conditions d'attribution schéma récapitulatif

#### A - Une absence de faute grave ou lourde

NDS n° 20  
du 05.04.2005

**Sauf en cas de faute grave ou lourde**, le licenciement d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée ayant une ancienneté de plus de deux ans entraîne pour ce dernier un droit à indemnisation, incluant l'indemnité de licenciement, dont le montant varie selon la nature du licenciement envisagé.

Remarques : la faute grave ou lourde commise ou découverte pendant le préavis n'a aucune incidence sur le droit à l'indemnité de licenciement acquise lors de la notification du licenciement.

La rupture du contrat de travail pour cas de force majeure (événement imprévisible, irrésistible et extérieur) n'entraîne le versement d'aucune indemnité de licenciement sauf hypothèse où cette rupture résulte d'un sinistre (*article L.122-9-1 du Code du travail*).

#### B - Une ancienneté de service de deux ans

Seuls les salariés ayant plus de **deux ans d'ancienneté ininterrompue** dans l'entreprise peuvent bénéficier d'une indemnité de licenciement (*article L.122-9 du Code du travail, article 70 de la Convention commune*).

#### ① Date d'appréciation de l'ancienneté

La condition d'ancienneté doit s'apprécier à la date de notification du licenciement. Pour juger si un salarié de La Poste a droit à une indemnité de licenciement, **il faut apprécier la durée de deux ans de services ininterrompus (ou continus) entre sa date d'entrée à La Poste et la date à laquelle a été notifié son licenciement (date de première présentation du courrier recommandé)**.

#### ② Point de départ de l'ancienneté

La date d'entrée du salarié à La Poste englobe :

- ⇒ la période d'activité professionnelle accomplie au titre du contrat à durée indéterminée,
- ⇒ la ou les périodes d'activité exercées dans le cadre d'un ou plusieurs CDD (ou contrat de travail temporaire [C.T.T]) antérieurs au CDI, dès lors que l'ensemble de ces contrats se sont enchaînés sans interruption (notion de contrats jointifs) (*article L.122-3-10 du Code du travail*),
- ⇒ le ou les périodes d'activités résultant des contrats de travail au sein des filiales de La Poste dès lors qu'ils se sont suivis sans interruption (*article 24 de la Convention commune*),
- ⇒ la période d'activité antérieure à la rupture du contrat de travail découlant d'un « congé postnatal pour élever un enfant » dès lors que l'intéressé a été réintégré à La Poste en vertu de la priorité de réembauchage dont il bénéficie (*article L.122-28 du Code du travail*).

Exemple : un salarié a été recruté à La Poste :

- en CDD du 04/08/2002 au 13/08/2002,
- en CDD du 21/08/2002 au 20/08/2003, puis en CDI jointif à compter du 21/08/2003.

Son licenciement lui est notifié le 8 novembre 2004.

Ce salarié peut bénéficier de l'indemnité conventionnelle de licenciement. En effet, il totalise, en date du 8 novembre 2004, 2 ans, 2 mois et 18 jours d'ancienneté de services continus (prise en compte de la période du 21/08/2002 au 08/11/2004 car CDI jointif au dernier CDD).

Remarques : la durée des missions intérimaires effectuées dans une entreprise par un salarié dans les trois mois qui précèdent son embauche définitive au sein de cette même entreprise sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté (*article L.124-6 du Code du travail*).

Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées pour la détermination de l'ancienneté à des périodes de travail à temps plein (*article L.122-4-2 du Code du travail*).

### **③ Modalités de décompte des périodes de suspension du contrat de travail**

Le caractère ininterrompu de l'ancienneté de service, tel qu'exigé par le Code du travail et l'article 70 de la Convention commune, implique que celle-ci ait été acquise, sauf exceptions mentionnées au paragraphe précédent, au titre du même contrat de travail.

Cependant, il peut survenir que ce contrat fasse l'objet, à l'occasion de divers événements (congés, absences etc.), d'une suspension. Pour évaluer l'ancienneté acquise par le salarié pendant ces périodes de suspension et ce, en conformité avec l'article L.122-10 du Code du travail, il est nécessaire de distinguer :

- ☒ les cas de suspension du contrat de travail qui sont assimilés par la loi, la jurisprudence ou la Convention commune à du temps de travail effectif et qui sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté, à savoir notamment à La Poste (*pour le détail, voir annexe*) :
  - le congé de maternité ou d'adoption (*article L.122-26-2 du Code du travail*),
  - les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (*articles L.122-32-1 et L.122-32-10 du Code du travail*),
  - le congé de formation économique, sociale et syndicale (*article L.451-2 du Code du travail*),
  - le congé de formation (C.I.F notamment),
  - le congé parental d'éducation pour la moitié de sa durée (*article L.122-28-6 du Code du travail et BRH 1993 RH 2*),
  - le congé maladie rémunéré à La Poste (*BRH 1993 RH 2*),
  - les congés payés légaux (*Cass. Soc du 24 octobre 1978, pourvoi n°77-40.296*).
- ☒ les cas de suspension du contrat de travail qui ne sont pas assimilés par la loi, la jurisprudence ou la Convention commune à du temps de travail effectif et qui ne sont, à ce titre, pas pris en considération dans le calcul de l'ancienneté, à savoir notamment à La Poste (cf. PX 5 annexe)



- la mise à pied disciplinaire,
- le congé pour création ou reprise d'entreprise,
- le congé non payé (notion de congé sans traitement à La Poste),
- le congé sabbatique.

Remarque : les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de travail effectif n'interrompent pas l'ancienneté acquise jusqu'alors par le salarié. Elles sont simplement neutralisées. Par conséquent, l'ancienneté du salarié est suspendue pendant la période en question. Toutefois, elle sera comptabilisée pour la période antérieure et postérieure à cette suspension.

Dans l'hypothèse où un CDI succède à un ou plusieurs CDD de manière jointive, il convient, pour l'ensemble de la période relative à ces contrats, de décompter de l'ancienneté des intéressés les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de travail effectif.

## 222 - Montant de l'indemnité de licenciement

### A - Cas général

Le montant de l'indemnité de licenciement est fixé conventionnellement à La Poste (article 70 de la convention commune). Il est égal à la moitié de la rémunération brute mensuelle par année d'ancienneté pour les douze premières années de service et au tiers de la rémunération brute mensuelle par année d'ancienneté pour chacune des années suivantes dans la limite d'un montant maximum égal à quinze fois la rémunération mensuelle de référence. Toute portion d'année travaillée doit être prise en compte au prorata.

La rémunération mensuelle de référence est obtenue en comparant le salaire moyen brut des trois derniers mois à celui des douze derniers mois et en retenant la solution la plus avantageuse pour l'agent.

Lorsqu'il s'agit d'un agent contractuel ayant subi une réduction d'activité dans l'année précédant son licenciement, la rémunération de référence qui doit être considérée est celle qu'il détenait avant la réduction d'activité.

Pour fixer le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement qui sera versée au salarié, il est nécessaire de calculer l'ancienneté de ce dernier à La Poste.

Pour ce faire, il convient de respecter les mêmes principes que ceux en vigueur pour l'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement tels que mentionnés dans le paragraphe précédent.

Par contre, pour le calcul des années de service, il faut tenir compte de la durée du préavis, contrairement à ce qui est arrêté pour l'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement.

Dès lors, pour évaluer le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement qui doit être attribué, **l'ancienneté du salarié s'apprécie de sa date d'entrée à La Poste (CDI et CDD/CTT jointifs éventuellement) jusqu'à la cessation de son contrat de travail, préavis exécuté ou non.**

Conformément aux principes précédemment définis, il est impératif, afin de calculer cette indemnité, de défalquer de l'ancienneté du salarié de La Poste les périodes de suspension de son ou ses contrats de travail qui ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif.

DORH DSR	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH  <b>Cessation de fonctions</b>	Référence au plan de classement  <b>PX 8</b>	Pages  <b>10</b>
-------------	---	--	------------------------

***B - Cas particulier des agents contractuels de droit public ayant opté pour le droit privé.***

*a) - Indemnité différentielle en cas de réduction d'activité*

*Préambule*

BRH 1993 RH 37  
du 13.07.93 préambule  
et suite  
et NDS n° 66  
du 31.03.98, art. 8

*Références : avenant n° 2 du 2.07.93 à la convention commune La Poste - France Télécom*

*Application : date d'effet de l'option pour la convention commune de chaque agent concerné*

**• Conditions d'attribution**

Conformément à l'avenant n° 2 de la convention commune La Poste - France Télécom, une indemnité de licenciement dite "différentielle" est attribuée aux agents contractuels de droit public de La Poste, ayant opté pour la convention commune et relevant de l'annexe "Autres personnels", dont la durée d'emploi journalière est réduite.

**• Mode de calcul**

NDS n° 66 du 31.03.98  
art. 8

Cette indemnité est versée mensuellement et chaque versement mensuel est égal à la différence entre la rémunération mensuelle brute avant réduction d'activité et la rémunération mensuelle brute après réduction d'activité. Le total des versements étant réalisé dans la limite d'un montant global égal à un tiers de la rémunération mensuelle brute, avant réduction d'activité, par année d'ancienneté.

L'indemnité différentielle de licenciement n'est pas imposable et n'entre dans l'assiette d'aucune cotisation.

Indemnité différentielle pour réduction d'activité (ex ACO droit public) : code élément : 2735.

FRHD 93.43  
du 13.10.93, 1er alinéa

**REMARQUE** : La rémunération de base pour le calcul de l'indemnité différentielle est la même que pour l'indemnité de licenciement à savoir le salaire moyen brut des trois derniers mois ou des douze derniers mois selon le calcul le plus avantageux pour le contractuel

***b) - Montant de l'indemnité de licenciement si, antérieurement à son licenciement, l'agent a bénéficié d'une indemnité dite "différentielle"***

BRH 1993 RH 37  
du 13.07.93 suite  
et BRH 1994 RH 16  
du 8.03.94, § 722

Lorsqu'un agent a bénéficié d'une indemnité différentielle, le montant de l'indemnité de licenciement s'obtient en comparant, d'une part, la différence entre l'indemnité de licenciement conventionnelle et l'indemnité différentielle versée, avec d'autre part, l'indemnité de licenciement prévue par le code du travail. Le montant le plus favorable est versé à l'agent (cf. exemples ci-après en d).

***c) - Prise en compte de l'ancienneté***

FRHD 93.43  
du 13.10.93 2è  
et 3è alinéas

L'ancienneté ayant déjà servi pour le calcul de l'indemnité différentielle en droit public n'est pas reprise en compte pour le calcul de l'indemnité différentielle en droit privé.

***d) - Activité prise en compte pour le calcul de l'indemnité différentielle***

Un contractuel de droit public ayant opté pour la convention mais qui détenait avant le droit d'option une utilisation de droit privé en qualité de MONEM ou MONET ne peut bénéficier de l'indemnité différentielle si la réduction est sur l'utilisation qu'il avait en droit privé avant l'option. L'indemnité différentielle n'est due que dans la mesure où la réduction porte sur l'utilisation qu'il avait en droit public, pour laquelle il a opté.

BRH 1993 RH 37,  
annexe  
Exemple actualisé

**EXEMPLE 1**

Un agent a une rémunération mensuelle brute de 1 050 € pour une durée d'utilisation de cinq heures par jour et avec une ancienneté de douze ans.

Cet agent subit une réduction d'utilisation de deux heures par jour et sa nouvelle rémunération brute est de 619,67 €.

Deux ans après, il est licencié.

**a. INDEMNITE DITE "DIFFERENTIELLE"**

$$\frac{1050}{3} \times 12 = 4\,200 \text{ € (9 versements à 430,33 € et 1 versement à 327,03 €)}$$

**b. INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

$$\text{Indemnité de licenciement conventionnelle : } \frac{619,67}{2} \times 14 = 4\,337,69 \text{ €}$$

$$\text{Indemnité légale de licenciement (code du travail) : } \frac{619,67}{10} \times 14 = 867,54 \text{ €}$$

Montant de la différence entre l'indemnité de licenciement conventionnelle et l'indemnité différentielle :  $4\,337,69 - 4\,200 = 137,69 \text{ €}$

Comparaison entre la différence (137,69 €) et l'indemnité légale de licenciement (867,54 €).

Le montant de l'indemnité légale de licenciement étant supérieur à celui de la différence, c'est cette indemnité de licenciement qui sera versée au moment du licenciement, soit 867,54 €.

**EXEMPLE 2**

Un agent a une rémunération mensuelle brute de 1 050 € pour une durée d'utilisation de cinq heures par jour et avec une ancienneté de douze ans.

Cet agent subit une réduction d'une heure par jour et sa nouvelle rémunération brute est de 826,23 €.

Un an après, il est licencié.

**a. INDEMNITE DITE "DIFFERENTIELLE"**

$$\frac{1050}{3} \times 12 = 4\,200,18 \text{ € (18 versements à 223,77 € et 1 versement à 172,14 €)}$$

**b. INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

$$\text{Indemnité de licenciement conventionnelle : } \frac{826,23}{2} \times 13 = 5\,370,5 \text{ €}$$

$$\text{Indemnité légale de licenciement (code du travail) } \frac{826,23}{10} \times 13 = 1\,074,10 \text{ €}$$

Montant de la différence entre l'indemnité de licenciement conventionnelle et l'indemnité différentielle  $5\,370,5 - 4\,200 = 1\,170,50 \text{ €}$

Comparaison entre la différence (1 170,50 €) et l'indemnité légale de licenciement (1 074,10 €).

Le montant de la différence étant supérieur à celui de l'indemnité légale de licenciement, c'est cette indemnité de licenciement qui sera versée au moment du licenciement soit 1 170,50 €.

BRH 1993 RH 37,  
annexe  
et BRH 1993 RH 47,  
alinéa 2

## 223 - Modalités de versement

BRH 1994 RH 16  
du 8.03.94 § 723  
NDS n° 77 de 2004

Sauf en cas de faute grave ou lourde, l'indemnité de licenciement est versée en une seule fois en même temps que la dernière paie à la fin du préavis qu'il soit exécuté ou non et est cumulable s'il y a lieu avec l'indemnité de préavis, l'indemnité compensatrice de congés payés, les allocations de chômage ou une pension vieillesse ou de réversion.

Cette indemnité a un caractère de **dommages et intérêts**.

Remarque : cette indemnité se distingue de l'indemnité de rupture du contrat de travail sans cause réelle et sérieuse et de l'indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement qui peuvent être versées suite à une condamnation judiciaire (cf. le § II de cette note).

### *Régime fiscal et social*

NDS n° 113  
du 20.04.2000

Les indemnités de licenciement versées en application de l'article 70 de la convention commune et les indemnités transactionnelles sont exonérées de l'impôt et de cotisations de sécurité sociale à hauteur :

- soit, de la moitié de l'indemnité totale perçue ;
- soit, si le calcul est plus avantageux, du double de la rémunération perçue au cours de l'année civile précédant la rupture.

Au-delà d'un plafond correspondant à la moitié de la première tranche du barème de l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF), soit 364 000 €, les indemnités de licenciement et les indemnités transactionnelles sont assujetties à l'impôt sur le revenu et aux cotisations de sécurité sociale pour la fraction qui excède ce montant.

En pratique, compte tenu des montants payés, l'indemnité de licenciement prévue à l'article 70 de la convention commune demeure exonérée des cotisations de sécurité sociale et de l'impôt sur le revenu.

### *CSG - CRDS*

FRHD 99.07  
du 19.03.99

Cependant, la fraction qui excède le montant fixé par le code du travail (article L. 122.9 et Art. R. 122.2 - l'indemnité minimum de licenciement est égale à 1/10ème de mois par année de service, le salaire servant de base au calcul étant le salaire moyen des trois derniers mois) est soumise à CSG et CRDS. Dès lors, cette fraction fait l'objet d'une codification spécifique ([cf. indemnités versées lors de la rupture du contrat de travail](#)).

FRHD 99.09 du 02.04.99

Indemnité de licenciement (partie supérieure au montant légal) : code élément : 2731

#### Remarque

Sont assujettis à la CRDS et à la CSG :

- les indemnités versées à l'occasion de la **rupture du contrat de travail**, seulement pour la **fraction qui excède le montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi.**

La convention commune ne constituant ni une convention collective de branche, ni un accord professionnel ou interprofessionnel, il y a lieu de soumettre à la CRDS et à la CSG, la fraction des indemnités dépassant les montants prévus par la loi (code du travail).

*Exemple actualisé*

Exemple - Indemnité de licenciement payée en application de l'article 70 de la convention commune

Un salarié dont la rémunération annuelle brute en 2000 s'élevait à 21 960 €perçoit au cours de l'année 2001 une indemnité de licenciement de 7 320 €

Le montant de l'indemnité légale de licenciement déterminée en application de l'article R. 122-2 du code du travail est de 1 464 €

Application du 1<sup>er</sup> seuil : la partie exonérée de l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à la moitié de l'indemnité perçue, soit  $7\,320 / 2 = 3\,660$  €

Application du 2<sup>ème</sup> seuil : exonération à hauteur du double de la rémunération perçue en 2000, soit  $21\,960 \times 2 = 43\,920$  €

L'indemnité versée (7 320 €) n'excède pas le double de la rémunération annuelle brute perçue en 2000.

L'indemnité versée est inférieure à l'un des deux seuils, elle n'est donc ni imposable sur le revenu, ni assujettie à cotisations de sécurité sociale.

## 224 – Autres indemnités à verser en cas de licenciement

### - l'indemnité compensatrice de congés payés (article L. 223-14 du Code du travail) :

Cette indemnité est due dans l'hypothèse où le salarié a acquis des droits à congés payés dont il ne peut bénéficier sous la forme d'un congé effectif, en raison de la rupture de son contrat de travail.

Seule la faute lourde peut priver le salarié de cette indemnité compensatrice.

Cette indemnité a un **caractère de salaire**.

### - l'indemnité compensatrice de congé de compte épargne - temps (CET) :

Cette indemnité est égale aux droits acquis au titre du CET et sur la base du salaire perçu au moment de la liquidation du compte (§ 432 du BRH 2000 RH 47, repris au chapitre 4 du recueil PX du guide memento, Flash RH n°35 Doc. du 25 avril 2001, article L. 227-1 du Code du travail). Cette indemnité a un **caractère de salaire**.

## 23 - LA TRANSACTION ([CF. INDEMNITES VERSEES LORS DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL](#))

### 231 - Généralités

Selon l'article 2044 du code civil, la transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître.

L'accord transactionnel conclu consécutivement à la rupture du contrat de travail a donc pour objet de mettre fin, par des concessions réciproques, à toute contestation née ou à naître qui pourrait résulter de cette rupture.

Par l'arrêt du 29 mai 1996, **la Cour de Cassation rend obligatoire la notification du licenciement préalablement à toute conclusion d'un accord transactionnel**.

Elle conforte ainsi l'objet de la transaction en exigeant non plus un principe de rupture mais une rupture effective et définitive se manifestant par la notification du licenciement. Toute transaction qui interviendrait avant la réception de sa lettre de licenciement par l'agent intéressé risquerait donc d'être déclarée, en cas de contentieux, non valide par les tribunaux.

**En conséquence, il convient désormais de veiller à ce que la procédure de licenciement soit non seulement engagée mais terminée et le licenciement effectif avant de conclure tout accord transactionnel sur les suites de celui-ci. (\*)**

## **232 - Modalités**

NDS n° 66 du 31.03.98,  
chap. 6

La transaction ne constitue pas un mode de cessation de contrat de travail, c'est un contrat par lequel "les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître". Elle est régie par les articles 2044 à 2058 du Code civil. A l'occasion de la rupture du contrat de travail peuvent survenir certaines difficultés ou contestations. Transiger est un moyen de les régler et d'y mettre un terme définitivement.

La transaction a, entre les parties, autorité de la chose jugée en dernier ressort (article 2052 du Code civil). Dès lors qu'elle est valable, elle ne peut plus être remise en cause. De plus, la transaction est limitée à son objet : elle ne règle que les différends qui s'y trouvent compris.

La transaction n'est valable qu'à la condition de respecter un certain nombre de règles de forme et de fond :

### *1. Condition de forme*

Existence d'un écrit.

La transaction étant un contrat elle doit être écrite, rédigée en double exemplaire, signée et paraphée par les deux parties.

### *2. Condition de fond*

Outre l'existence d'un consentement dépourvu de tout vice, la transaction pour être valable nécessite :

#### **A - Existence du consentement**

La transaction ne peut être valablement reconnue qu'en cas de "consentement donné librement et en pleine connaissance de cause". Par ailleurs, le consentement des parties doit être dénué de tout vice.

C'est ainsi qu'une transaction peut être annulée lorsqu'il y a erreur sur la personne ou sur l'objet de la contestation ou en cas de dol ou de violences.

Il peut y avoir erreur sur l'objet si les parties ne peuvent prévoir l'une des conséquences du contrat ou de sa rupture au moment de la transaction.

La question d'erreur sur la personne se pose le plus souvent sous l'angle de la personne détenant le pouvoir de transiger et représentant l'employeur.

Le dol est une cause de nullité de la convention lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles qu'il est évident que, sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté. Le dol doit être prouvé.

La violence est définie à l'article 1112 du Code Civil, il s'agit d'un acte d'une nature telle que la victime donne son consentement alors qu'elle n'y aurait pas consenti normalement. Celui qui prétend avoir été victime de violence doit en rapporter la preuve et demander l'annulation de la convention qui lui a été imposée.

***B - Existence d'un litige***

En vertu de l'article 2044 du Code Civil, la conclusion d'une transaction nécessite une situation contentieuse ou précontentieuse. Dès lors, en l'absence d'une telle situation il ne peut y avoir de transaction.

Pour être valable la transaction qui règle les conditions d'une rupture ne peut être conclue qu'une fois la **rupture notifiée**. Cette exigence permet de garantir la liberté du consentement du salarié puisqu'il n'est plus, dès la notification du licenciement sous la subordination de son employeur. Elle permet également de contrôler la seconde condition de validité de la transaction : l'existence de concessions réciproques.

***C - Des concessions réciproques***

Une transaction doit comporter des concessions réciproques de la part de l'employeur et du salarié. Les parties doivent abandonner une partie de leurs droits. Cependant, s'il n'est pas nécessaire que les contreparties réciproques soient d'une stricte proportionnalité, elles doivent pourtant exister de part et d'autre.

C'est ainsi qu'un employeur qui ne fait aucune concession peut voir la rupture du contrat de travail requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvrant droit à indemnités pour le salarié.

Selon la Cour de cassation, constitue la base d'une transaction valable "l'abandon par le salarié d'un droit éventuel à des dommages et intérêts contre la renonciation par l'employeur à se prévaloir de la faute grave reprochée au salarié".

### **233 - Effet de la transaction au regard des cotisations et de l'administration fiscale**

**L'indemnité transactionnelle doit obligatoirement être payée avec le dernier salaire versé à l'agent contractuel. Cette obligation implique que la transaction soit conclue avant la fin du mois qui précède le licenciement.**

L'indemnité transactionnelle versée en sus des indemnités conventionnelles liées à la rupture du contrat de travail (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis éventuellement indemnité compensatrice de congés payés) est considérée par les URSAFF comme des dommages - intérêts dès lors que son montant est limité à 6 mois de salaire.

Différentes fractions sont à distinguer au regard, d'une part, des cotisations sociales, et d'autre part, du régime fiscal.

- La fraction équivalente à l'indemnité légale de licenciement est totalement exonérée des cotisations sociales, y compris de la CSG et de la CRDS et de l'impôt sur le revenu ;
- La fraction, dépassant l'indemnité légale de licenciement est, dans ce cas, uniquement soumise à la CSG et à la CRDS mais reste exonérée des cotisations sociales de sécurité sociale et de l'impôt sur le revenu, tout en demeurant dans la limite des plafonds fixés pour être exonérée :
  - soit moitié de l'indemnité totale perçue ;
  - soit, si le calcul est plus avantageux, double de la rémunération perçue au cours de l'année civile précédant la rupture.
- La fraction supérieure à la moitié de la première tranche du barème de l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF) est assujettie à l'impôt sur le revenu et aux cotisations de sécurité sociale.

NDS n° 66 du 31.03.98  
Chap. 7

## **24 - Dommages et Intérêts pour licenciement irrégulier ou présentant une irrégularité de fond : réf. art. L. 122.4 à 14.4 du code du travail. ([Cf. Indemnités versées lors de la rupture du contrat de travail](#))**

La Direction des Règles et Procédures de Gestion RH, Prévention Discipline a défini la notion de cause réelle et sérieuse justifiant la rupture du contrat à l'initiative de l'employeur (cf. § 122 du chapitre 10 du présent Recueil PX 10 § 122).

Le versement des dommages et intérêts suite à un licenciement irrégulier ou présentant une irrégularité de fond est ordonné par le tribunal.

### **a) Licenciement irrégulier**

Si le licenciement du salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté survient sans que la procédure légale soit respectée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure et d'accorder au salarié une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.

Si le licenciement du salarié survient sans que la procédure conventionnelle (convention commune) soit respectée mais pour une raison réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure et d'accorder au salarié des dommages et intérêts qui ne sont pas limités par l'article L. 122.14.4 du Code du travail. Leur montant, évalué par le juge, correspond au préjudice subi.

Cependant, le licenciement irrégulier (légal ou conventionnel) mais fondé sur un motif réel et sérieux n'est pas nul.

Toutefois, le juge reste souverain pour transformer un licenciement irrégulier en licenciement abusif lorsqu'il estime que la nullité de forme entache le fond du licenciement de nullité (ex : l'absence ou l'imprécision des motifs portés sur une lettre de licenciement).

**Remarque** : le licenciement prononcé sans que la Commission Consultative Paritaire ait été préalablement consultée en méconnaissance de l'article 68 de la Convention commune, est considéré comme étant sans cause réelle et sérieuse par la jurisprudence de la Cour de cassation. En effet, la Cour considère que les formalités particulières imposées par les conventions collectives s'analysent comme des règles de fond. Dans ce cas précis, les sanctions applicables en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse seront mises en œuvre par le juge.

Cette indemnité a le caractère de dommages-intérêts et est cumulable avec l'indemnité de licenciement, dès lors que le salarié justifie de deux années continues d'ancienneté ainsi qu'avec les indemnités compensatrices de préavis et le congé payés, s'il y a lieu.

Cette indemnité est exclue en totalité de l'assiette des cotisations sociales ainsi que la CSG et la CRDS. Cette indemnité n'est pas imposable (voir annexe au présent article 224).

Dommages-intérêts ordonnés par le tribunal pour licenciement irrégulier : code élément : 2740.

### **b) Licenciement présentant une irrégularité de fond**

#### *Salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté*

Si le licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le tribunal peut proposer la réintégration du salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté, avec maintien de ses avantages acquis. Cette réintégration n'est toutefois possible que si l'employeur ne s'y oppose pas et si le salarié l'accepte.



Si la réintégration n'est pas proposée ou si elle est refusée par l'employeur ou le salarié, le juge octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure aux six derniers mois de salaire, rémunération brute. Le juge peut être amené à fixer une indemnité supérieure à six mois de salaire dès lors que le salarié apporte la preuve que le préjudice qu'il a subi est supérieur à ce minimum.

Cette indemnité a le caractère de dommages-intérêts et est cumulable avec l'indemnité de licenciement, dès lors que le salarié justifie de deux années continues d'ancienneté, ainsi qu'avec les indemnités compensatrices de préavis et de congés payés s'il y a lieu.

Elle est exclue en totalité de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et assujettie à la CSG et à la CRDS pour la partie excédant le montant fixé à l'article L 144-14-4, soit six mois de salaire. Cette indemnité n'est pas imposable (voir annexe au présent article 224).

Dommages-intérêts ordonnés par le tribunal pour licenciement présentant une irrégularité de fond : *code élément* : 2742.

Dommages-intérêts ordonnés par le tribunal pour licenciement présentant une irrégularité de fond (supérieure à 6 mois) : *code PMC* : 2743.

Par ailleurs, le tribunal peut être amené à ordonner le versement par l'employeur d'intérêts moratoires portant sur des fractions de salaire à verser à l'agent contractuel. Ces intérêts ayant la qualité de dommages et intérêts ne sont soumis à aucune charge sociale ni fiscale. Le paiement de ces intérêts doit être effectué sur le *code élément* : 2744 **intérêts moratoires ordonnés par le tribunal**.

#### *Salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté*

Il convient de noter que les intérêts des sommes accordées au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse courent à compter de la date de décision ayant déterminé leur montant et non de la date de la demande.

Remarques : si le salarié a moins de deux ans d'ancienneté, l'article L.122-14-5 du Code du travail se réfère au droit commun de la rupture abusive. Les salariés peuvent prétendre à une "indemnité calculée en fonction du préjudice subi".

De plus, la loi du 7 janvier 1981 fixe à 12 mensualités le minimum de l'indemnité qui sanctionne la rupture illégitime du contrat de travail des salariés victimes d'un accident du travail proprement dit, ou d'une maladie professionnelle, que l'employeur n'a pas réintégré ou, le cas échéant, reclassés.

Lorsque le licenciement est entaché d'une irrégularité de fond et de procédure, les deux indemnités ne se cumulent pas. Seule est attribuée l'indemnité sanctionnant l'absence de cause réelle et sérieuse.

Cependant, s'agissant d'un licenciement pour faute présentant un caractère disciplinaire, la Cour de cassation retient le cumul de la sanction visant le non-respect de la procédure disciplinaire édictée par l'article L.122-14 du Code du travail et de la sanction du licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass Soc. 26 mai 1993).

Il peut arriver que le juge octroie au salarié en plus de cette indemnité pour rupture abusive une indemnité réparant le préjudice résultant de procédés vexatoires qui sont apparus lors du licenciement. Ce préjudice est généralement moral (attitude vexatoire, comportement brutal de l'employeur, dénigrement, etc.).

Cette indemnité a également la nature de **dommages- intérêts**.

## **25 - L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES**

*NDS n° 66  
du 31.03.98 - Chap. 5*

Le Code du travail stipule à son article L. 223-14 que lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice.

L'indemnité compensatrice est due dès lors que la résiliation du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié et sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette résiliation résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

BRH 1994 RH 16  
du 08.03.49  
annexe 3

**MODELE DE LETTRE DE CONVOCATION A L'ENTRETIEN  
PREALABLE A UN LICENCIEMENT**  
(lettre recommandée avec accusé de réception)

EN-TETE  
et ADRESSE

A .....  
le .....

NOM ET ADRESSE DU SALARIE

M .....,

Nous vous informons que nous sommes amenés à envisager à votre égard une mesure de licenciement.

En application des dispositions de l'article L.122-14 du Code du Travail, nous vous prions de bien vouloir vous présenter le ..... à ..... heures à ..... pour un entretien avec M ....., représentant La Poste sur cette éventuelle mesure.

Nous vous précisons que vous avez la possibilité de vous faire assister, lors de cet entretien par une personne de votre choix appartenant au personnel de La Poste.

Veuillez agréer, M ....., l'expression de nos sentiments distingués.

SIGNATURE  
(le délégataire de pouvoir)

BRH 1994 RH 16  
du 08.03.94  
annexe 4

**MODELE DE LETTRE DE CONVOCATION A LA REUNION  
DE LA COMMISSION CONSULTATION PARITAIRE**  
(lettre recommandée avec accusé de réception)

EN-TETE  
et ADRESSE

A .....  
le .....

NOM ET ADRESSE DU SALARIE

M .....,

Dans le cadre de la procédure disciplinaire dont vous faites actuellement l'objet, nous vous prions de bien vouloir vous présenter le ..... à ..... heures à ..... devant la commission consultative paritaire en application des dispositions de l'art. 74 de la convention commune La Poste - France Télécom.

Nous vous précisons que vous avez la possibilité de vous faire assister, lors de cette réunion par une personne de votre choix appartenant au personnel de La Poste.

Veuillez agréer, M....., l'expression de nos sentiments distingués.

SIGNATURE  
(le délégataire de pouvoir)

\* Délai à respecter entre l'envoi de la lettre et la réunion de la Commission Consultative Paritaire : 8 jours.

## Cessation de fonctions

BRH 1994 RH 16  
du 08.03.94  
annexe 5

## MODELE DE LETTRE DE NOTIFICATION DE LICENCIEMENT

(lettre recommandée avec accusé de réception)

EN-TETE  
et ADRESSE

A .....  
le .....

NOM ET ADRESSE DU SALARIE

M .....,

Par courrier recommandé avec avis de réception, je vous ai adressé une convocation pour entretien avec moi-même le .....

Au cours de cet entretien, je vous ai exposé les motifs qui m'amenait à envisager votre licenciement. De mon côté, j'ai pris note des observations que vous avez tenu à me fournir (1).

Je vous rappelle que les raisons qui me conduisent à envisager cette mesure sont les suivantes (2) :

En conséquence, je suis au regret de vous informer que j'ai décidé de procéder à votre licenciement pour (3).

(4) Votre préavis, d'une durée de ....., débutera à la date de présentation de cette lettre (5).

Veuillez agréer, M ....., l'expression de nos sentiments distingués.

SIGNATURE

(le délégataire de pouvoir)

(1) - Si le salarié ne s'est pas présenté à l'entretien, remplacer la formule par : "vous n'avez pas répondu à la convocation qui vous a été adressée. Après réexamen de votre dossier, je vous informe que les raisons ....."

(2) - Rappeler les faits motivant le licenciement.

(3) - Indiquer le motif du licenciement.

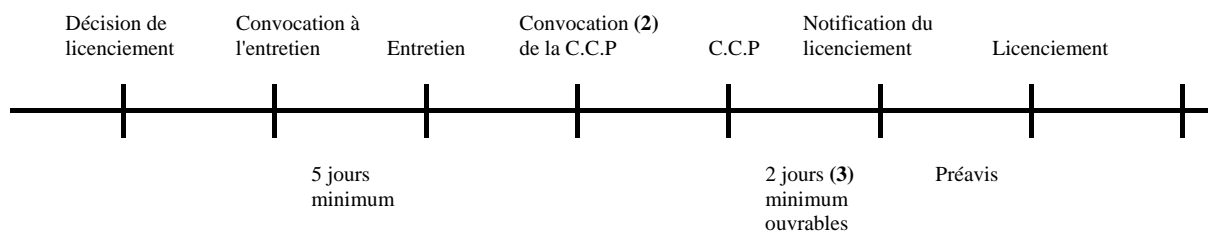
(4) - En cas de faute grave ou lourde, supprimer cette phrase.

(5) - En cas de dispense de préavis, écrire la formule suivante : "votre préavis, que je vous dispense d'effectuer, prendra fin le ..... date à laquelle vous cesserez de faire partie de mes effectifs."

FRHD 2004.12

BRH 1994 RH 16  
du 08.03.94  
annexe 10

## LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL (1)



(1) - Exemples : Maladie prolongée, répétée, licenciement pour insuffisance professionnelle, licenciement pour inaptitude physique (voir également BRH 1993 RH 46 reproduit à l'article 5 du présent chapitre).

(2) - Convocation de la C.C.P :

- insuffisance professionnelle
- inaptitude médicale
- faute

Pas de convocation de la C.C.P :

- maladie prolongée
- absences répétées pour maladie

(3) - Dans la mesure où il n'y a pas de C.C.P, le délai de 1 jour minimum se situe entre l'entretien et la notification du licenciement.

