

Procédure du grand licenciement collectif pour motif économique, entreprise de moins de 50 salariés sans CSE : mise en place du congé de reclassement

Cette procédure concerne le cas suivant :



Licenciement **collectif d'au moins 10 salariés** dans une **période de 30 jours**



Dans une entreprise **de moins de 50 salariés sans CSE** appartenant à un **groupe (français ou européen) employant au moins 1000 salariés**

1

Notification du projet à la DREETS (ex-Direccte)

2

Application des critères d'ordre de licenciement définis par accord de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur, et identification des salariés concernés par le licenciement

3

Recherche de postes de reclassement disponibles dans l'entreprise ou dans les autres entreprises du groupe, uniquement en France

4

Proposition écrite et précise des postes disponibles

de manière personnalisée à chaque salarié ou de manière collective avec la diffusion d'une liste des offres disponibles

⌚ Le salarié dispose au minimum d'un délai de réponse de 15 jours* si les postes sont proposés de manière collective

5

Convocation à l'entretien préalable

si pas de poste de reclassement disponible ou si refus par le salarié de tous les postes proposés

⌚ Envoi par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou remise en main propre contre décharge

6

Entretien préalable au licenciement

⌚ Au moins 5 jours ouvrables (du lundi au samedi) après réception de la convocation

✓ **Si le salarié est absent**, l'employeur peut poursuivre la procédure de licenciement

7

Envoi de la lettre de licenciement recommandée avec accusé de réception avec la proposition du congé de reclassement

30 jours* au minimum après la notification du projet à la Dreets

⌚ Cette lettre doit rappeler la date d'expiration du délai de réflexion

8

Accord du salarié

Exécution du congé de reclassement, qui prend effet le lendemain de l'expiration du délai de réflexion de 8 jours*

9

Fin du préavis

Fin du congé de reclassement (si sa durée excède la durée du préavis, ce dernier est prolongé jusqu'à la fin du congé de reclassement)

8

Refus du salarié

Droit au préavis
Le préavis débute à la première présentation de la lettre de licenciement

9

Fin du préavis et du contrat de travail

Remise des documents de fin de contrat

Fin du contrat de travail

Remise des documents de fin de contrat

💡 Rappel

- ✓ Si la Dreets constate une irrégularité, **elle informe l'employeur** dans un délai de 21 jours après la notification du projet. L'employeur doit **répondre à la Dreets avant d'envoyer la lettre de licenciement**

💡 Rappel

- ✓ Si le salarié **accepte** un des postes proposés, **la procédure s'arrête**

💡 Rappel

- ✓ A l'issue de l'entretien préalable la **procédure de licenciement peut être abandonnée** par l'employeur

💡 Rappel

- ✓ Le salarié et l'employeur peuvent être **accompagnés au cours de l'entretien** par une personne appartenant à l'entreprise

👥 à défaut de représentants du personnel dans l'entreprise le salarié peut recourir à un conseiller du salarié

💡 Rappel

- ✓ Le salarié dispose d'un **délai de réflexion de 8 jours*** après la proposition du congé de reclassement (date de présentation de la lettre de licenciement)
- ✓ **Le silence** du salarié au terme du délai **vaut refus du congé de reclassement**
- ✓ Le préavis peut **ne pas être exécuté dans certains cas** (dispense du préavis par l'employeur, cas de force majeure ou impossibilité d'exécution)

Éléments dus au salarié à la rupture du contrat

- ✓ **Versement de l'indemnité de licenciement**
- ✓ **Versement des sommes dues en fin de contrat** (solde de tout compte)
- ✓ **Certificat de travail**
- ✓ **Attestation France Travail**
- ✓ **Reçu pour solde de tout compte**

⌚ Lorsque ce n'est pas précisé, les jours indiqués sont des jours calendaires (tous les jours du calendrier de l'année civile, y compris les jours fériés et non travaillés).
Si le délai se termine un jour férié ou non travaillé, le délai est prolongé jusqu'au 1er jour ouvrable suivant.