

Procédure du grand licenciement collectif pour motif économique, entreprise de 50 salariés et plus avec 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 **50 salariés et plus avec CSE** appartenant à un **groupe (français ou européen) employant au moins 1000 salariés**
ou
- Dans une entreprise d'**au moins 1000 salariés avec CSE**

Rappel

- ✓ Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est un dispositif qui prévoit diverses mesures dans le but **d'éviter ou de limiter les licenciements** pour motif économique dans l'entreprise
- ✓ Le contenu du PSE peut être établi par **accord collectif** ou par **document unilatéral** élaboré par l'employeur après la dernière réunion du CSE

1

(Étape recommandée facultative)
Négociation avec les syndicats
en vue de mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

2

Consultation du CSE
(et du CSE central ou d'établissement le cas échéant)

Le CSE doit rendre des avis obligatoires (sauf sur les éléments figurant dans l'accord le cas échéant) dans un délai maximum, à compter de la date de sa première réunion, de :

- 2 mois si moins de 100 licenciements
- 3 mois de 100 à 249 licenciements
- 4 mois à partir de 250 licenciements

⌚ Le CSE peut recourir à un expert

⌚ L'employeur notifie le projet de licenciement à la DREETS au plus tôt le lendemain de la première réunion du CSE

3

Demande de validation de l'accord collectif ou d'homologation du document unilatéral par la DREETS (ex-Direccte)

⌚ A l'issue de la consultation du CSE

4

Décision de validation de l'accord collectif ou d'homologation du document unilatéral par la DREETS

- ⌚ 15 jours* au plus à compter de la réception du dossier complet par la DREETS pour l'accord collectif
- ⌚ 21 jours* au plus à compter de la réception du dossier complet par la DREETS pour le document unilatéral

Le CSE et l'employeur sont notifiés de cette décision dans les mêmes délais ainsi que les syndicats en cas d'accord

5

Application des critères d'ordre de licenciement

définis par accord de branche ou d'entreprise (qui peut être l'accord contenant le PSE) ou, à défaut, par l'employeur, et identification des salariés concernés par le licenciement

6

Recherche de postes de reclassement

disponibles dans l'entreprise ou dans les autres entreprises du groupe, uniquement en France

7

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

8

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

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

⌚ Une fois la décision de validation/d'homologation acquise

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

9

Accord du salarié

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

9

Refus du salarié

Exécution du préavis, avec application des mesures prévues par le PSE

10

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)

10

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

- ✓ Le **silence** de la DREETS au terme de ces délais **vaut homologation ou validation**
- ✓ En cas de **refus** de validation ou d'homologation, la procédure est **interrompue**
- ✓ En cas de **refus** de validation ou d'homologation, l'employeur pourra représenter une **nouvelle demande** à l'administration

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.