



Procédure du grand licenciement collectif pour motif économique, entreprise de 50 salariés et plus sans CSE : le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Cette procédure concerne le cas suivant :

-  Licenciement **collectif d'au moins 10 salariés** dans une **période de 30 jours**
-  Dans une entreprise **sans CSE** employant **au moins 50 salariés mais moins de 1000 salariés** et n'appartenant pas à **un groupe (français ou européen) employant au moins 1000 salariés**

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 PSE est porté à la **connaissance des salariés par tout moyen**

1

Elaboration du document unilatéral par l'employeur

Ce document contient le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)



-  L'employeur communique le PSE à la DREETS en même temps qu'il notifie le projet de licenciement

2

Demande d'homologation du document unilatéral par la DREETS (ex-Directcte)

3

Décision d'homologation du document unilatéral par la DREETS

-  21 jours* au plus à compter de la réception du dossier complet par la DREETS
-  Les salariés sont informés de cette décision par tout moyen

4

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

5

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

6

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

7

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

8

Entretien préalable au licenciement

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


- ✓ **L'employeur propose le CSP au salarié** une fois la décision d'homologation acquise, il lui remet le document d'information contre récépissé et le bulletin d'accusation à remplir en cas d'accord
- ✓ **Si le salarié est absent**, la proposition du CSP et le document d'information lui sont remis par tout moyen avec une preuve de la date de remise. L'employeur peut poursuivre la procédure de licenciement

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

9

Envoi de la lettre recommandée avec accusé de réception dans l'attente de l'acceptation ou du refus de la proposition de CSP

-  Cette lettre doit rappeler la date d'expiration du délai de réflexion. En cas de refus du CSP, cette lettre recommandée constituera la notification de licenciement

10

Accord du salarié

L'adhésion au CSP rompt le contrat de travail, sans préavis ni indemnité de préavis à la date de fin du délai de réflexion. Le CSP prend effet au lendemain de l'expiration du délai de réflexion

11

Le salarié passe sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle

Droit à l'allocation de sécurisation professionnelle
Remise des documents de fin de contrat

10

Refus du salarié

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

11

Fin du préavis et du contrat de travail

Remise des documents de fin de contrat

Rappel

- ✓ Le salarié dispose d'un **délai de réflexion de 21 jours*** après la proposition de CSP (date de remise du document d'information)
- ✓ **Le silence** du salarié au terme du délai **vaut refus du CSP**
- ✓ 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.