

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

3

Décision d'homologation du document unilatéral par la DREETS

-  21 jours* au plus après la demande

-  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

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

9

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

-  Au moins 7 jours ouvrables après l'entretien préalable

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

10

Accord du salarié

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

11

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

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

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**
- ✓ En cas de **refus** d'homologation, la procédure est **interrompue**
- ✓ En cas de **refus** d'homologation, l'employeur pourra représenter une **nouvelle demande** à l'administration

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.