

Procédure du petit licenciement collectif pour motif économique, entreprise sans CSE : le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Cette procédure concerne le cas suivant :



Licenciement **collectif de 2 à 9 salariés dans une période de 30 jours**



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

1

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

2

Recherche de postes de reclassement

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

3

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



Rappel

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

4

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

5

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**, il lui remet le document d'information contre récépissé et le bulletin d'acceptation 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

- ✓ 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

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

6

Envoi de la lettre recommandée avec accusé de réception

dans l'attente de l'acceptation ou du refus de la proposition de CSP

⌚ Au moins 7 jours ouvrables après l'entretien préalable

ⓘ 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

Information de la DREETS (ex-Directe)

⌚ Dans les 8 jours* qui suivent l'envoi de la lettre de licenciement

7

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

8

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

7

Refus du salarié

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

8

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.