

Procédure du grand licenciement collectif pour motif économique, entreprise de moins de 50 salariés, avec 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 **de moins de 50 salariés avec CSE** n'appartenant pas à **un groupe (français ou européen) employant au moins 1000 salariés**

1

Consultation du CSE

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

- 🕒 2 réunions obligatoires du CSE dans un délai de 14 jours* au plus (ou autres modalités spécifiques définies par accords collectifs)

Notification du projet à la DREETS (ex-Directe), au plus tôt le lendemain de la 1ère réunion du CSE

💡 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**

2

Application des critères d'ordre de licenciement

définis par un 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

💡 Rappel

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

5

L'employeur propose le CSP au salarié

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

L'employeur remet au salarié le document d'information contre récépissé et le bulletin d'acceptation à remplir en cas d'accord

6

Envoi de la lettre recommandée avec accusé de réception

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

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

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

7

Refus du salarié

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

💡 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)

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

8

Fin du préavis et du contrat de travail

Remise des documents de fin de contrat

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.