

Procédure du petit licenciement collectif pour motif économique, entreprise avec 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**



Entreprise **d'au moins 11 salariés avec CSE** mais de **moins de 1000 salariés** et 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)



Avis rendu au plus tard 1 mois après la première réunion

2

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

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

Convocation à l'entretien préalable

si pas de poste 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

6

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



Rappel

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

7

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-Direccte)



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

8

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

9

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

Refus du salarié

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

9

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 Pôle Emploi**
- ✓ **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.