

Licenciement économique collectif : information et consultation obligatoires

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement économique **collectif** doit d'abord convoquer et consulter le comité social et économique (CSE). Il doit aussi informer la Dreets dans des conditions qui varient selon le nombre de licenciements envisagés. En quoi consistent les démarches de consultation du CSE et d'information de la Dreets par l'employeur ? Nous faisons un point sur la réglementation et vous présentons les étapes de la démarche.

Les procédures de consultation du comité social et économique (CSE) et d'information de la Dreets diffèrent en fonction du nombre de salariés licenciés sur une période de 30 jours et de l'effectif de l'entreprise.

Il existe **2 catégories de licenciement** :

Petit licenciement : de **2 à 9 salariés licenciés** sur une période de 30 jours, **quelque soit l'effectif de l'entreprise**

Grand licenciement : **au moins 10 salariés licenciés** sur une période de 30 jours.

La procédure de grand licenciement **présente des différences** selon que l'effectif de l'entreprise est **inférieur à 50 salariés** ou **supérieur ou égal à 50 salariés**.

Licenciement économique

Procédure de licenciement

Information et consultation obligatoires

Adaptation et reclassement

Entretien préalable

Lettre de licenciement

Préavis de licenciement et fin du contrat

Priorité de réembauche

Licenciement nul, injustifié ou irrégulier

Mesures d'accompagnement

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Accord de performance collective

Allocations

Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

Congés spécifiques

Congé de reclassement

Congé de mobilité

Congé de conversion

Convoquer et informer le CSE quand il a été mis en place

L'employeur doit convoquer et consulter le CSE quand il a été mis en place dans l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas de CSE dans une entreprise du 11 salarié ou plus, l'employeur est **dispensé de consultation**. Un **procès verbal de carence** atteste que les élections professionnelles ont bien été organisées par l'employeur et que le CSE n'a pas pu être mis en place ou renouvelé.

Attention

L'absence de procès-verbal de carence peut entraîner l'irrégularité de la procédure de licenciement économique.

Combien de réunions l'employeur doit-il organiser ?

L'employeur organise **1 seule réunion** d'information et de consultation avec le CSE.

À noter

Il est toutefois possible de prévoir 2 réunions : une 1^{re} pour discuter du projet de licenciement et une 2^e permettant de recueillir l'avis du CSE.

Comment le CSE est-il convoqué ?

L'employeur convoque le CSE par écrit **au moins 3 jours avant la réunion**.

La convocation est accompagnée des renseignements utiles relatives au projet de licenciement.

Quelles sont les informations communiquées au CSE ?

L'information transmise au CSE avec la convocation à la réunion comporte les **éléments suivants** :

Raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement

Nombre de licenciements envisagés

Catégories professionnelles concernées (par exemple les ouvriers, employés et agents de maîtrise ou les cadres)

Critères proposés pour l'ordre des licenciements

Nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement

Calendrier prévisionnel des licenciements

Mesures de nature économique envisagées

Conséquences éventuelles des licenciements prévus en matière de **santé, de sécurité ou de conditions de travail**.

Cette liste n'est pas limitative et peut être complétée par l'employeur si cela est nécessaire.

À noter

Dans les entreprises de **1 000 salariés et plus**, l'employeur informe également le CSE des conditions de mise en œuvre du .

Consulter le CSE

Quel est l'objet de la consultation du CSE ?

La consultation préalable aux licenciements permet à l'employeur d'apporter au CSE les renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif.

Comment se déroule la consultation du CSE ?

L'employeur présente au CSE le projet de licenciement économique.

Il répond à ses questions éventuelles et lui donne des explications si nécessaire.

Le CSE doit rendre à l'employeur son avis sur le projet de licenciement dans le délai maximum **d'1 mois** après la consultation.

Informez les sous-traitants

L'entreprise employant au moins 50 salariés doit également informer les **entreprises sous-traitantes** du projet de licenciement quand la réduction d'effectif pourrait avoir comme conséquence de réduire leur volume d'activité ou d'emploi.

Informez l'administration

L'employeur doit informer la Dreets .

Quelles sont les informations transmises à la Dreets ?

L'employeur adresse à la Dreets le procès verbal **de consultation** du CSE sur le projet de licenciement économique collectif.

L'employeur doit informer la Dreets des licenciements prononcés, **dans les 8 jours suivant l'envoi des lettres de licenciement** aux salariés concernés.

Il communique alors les informations suivantes :

Nom et adresse de l'entreprise

Nature de l'activité et effectif de l'entreprise ou de l'établissement

Noms, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du ou des salariés licenciés

Date de la notification des licenciements aux salariés concernés.

Comment l'employeur transmet-il les informations à la Dreets ?

L'employeur transmet à la Dreets le procès verbal **de consultation du CSE par tout moyen** (par exemple par courrier LR/AR ou courriel).

L'employeur informe la Dreets des licenciements prononcés **de façon dématérialisée** sur le site suivant :

- [Portail des ruptures collectives de contrats de travail \(RUPCO\)](#)

À noter

En cas de **dysfonctionnement** du système de déclaration informatique, la transmission des informations et demandes doit s'effectuer **par tout autre moyen** (par courrier recommandé par exemple).

Convoquer et informer le CSE quand il a été mis en place

L'employeur doit convoquer et consulter le CSE quand il a été mis en place dans l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas de CSE dans une entreprise du 11 salarié ou plus, l'employeur est **dispensé de consultation**. Un **procès verbal de carence** atteste que les élections professionnelles ont bien été organisées par l'employeur et que le CSE n'a pas pu être mis en place ou renouvelé.

Attention

L'absence de procès-verbal de carence peut entraîner l'irrégularité de la procédure de licenciement économique.

Combien de réunions l'employeur doit-il organiser ?

L'employeur organise **2 réunions** d'information et de consultation avec le CSE espacées de **14 jours maximum**.

Comment le CSE est-il convoqué ?

L'employeur convoque le CSE **aux réunions par écrit**.

Aucun délai minimum n'est imposé entre la présentation de la convocation et la date des réunions.

L'employeur doit cependant veiller à laisser **un délai suffisant** au CSE pour préparer la réunion (3 jours par exemple).

La convocation est accompagnée des renseignements utiles relatives au projet de licenciement.

Quelles sont les informations communiquées au CSE ?

L'information transmise au CSE avec la convocation à la réunion comporte les **éléments suivants** :

Raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement

Nombre de licenciements envisagés

Catégories professionnelles concernées (par exemple les ouvriers, employés et agents de maîtrise ou les cadres)

Critères proposés pour l'ordre des licenciements

Nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement

Calendrier prévisionnel des licenciements

Mesures de nature économique envisagées

Conséquences éventuelles des licenciements prévus en matière de **santé, de sécurité ou de conditions de travail**.

Mesures envisagées pour limiter les licenciements et pour **faciliter le reclassement** des salariés concernés

Cette liste n'est pas limitative et peut être complétée par l'employeur si cela est nécessaire.

À noter

Dans les entreprises de **1 000 salariés et plus**, l'employeur informe également le CSE des conditions de mise en œuvre du **congé de reclassement**.

Consultez le CSE

Quel est l'objet de la consultation du CSE ?

La consultation préalable aux licenciements permet à l'employeur d'apporter au CSE les renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif.

Comment se déroule la consultation du CSE ?

L'employeur présente au CSE le projet de licenciement économique.

Il répond aux questions éventuelles du CSE et lui donne des explications si nécessaire.

Le CSE doit rendre à l'employeur son avis sur le projet de licenciement.

Informier l'administration

L'employeur doit informer la Dreets . La procédure et les informations transmises varient selon que l'entreprise a un CSE ou n'en a pas :

Quelles sont les informations transmises à la Dreets ?

L'employeur communique sans délai à la Dreets les informations adressées au CSE lors de la convocation à la 1^{re} réunion.

L'information transmise au CSE avec la convocation à la réunion comporte les **éléments suivants** :

Raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement

Nombre de licenciements envisagés

Catégories professionnelles concernées (par exemple les ouvriers, employés et agents de maîtrise ou les cadres)

Critères proposés pour l'ordre des licenciements

Nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement

Calendrier prévisionnel des licenciements

Mesures de nature économique envisagées

Conséquences éventuelles des licenciements prévus en matière de **santé, de sécurité ou de conditions de travail**.

Cette liste n'est pas limitative et peut être complétée par l'employeur si cela est nécessaire.

L'employeur transmet également à la Dreets les procès-verbaux des réunions avec le CSE.

Ces procès-verbaux comportent les **avis, suggestions et propositions** du CSE.

Il transmet la notification du projet de licenciement, **au plus tôt le lendemain de la 1^{re} réunion avec le CSE**.

Ce document comporte les informations suivantes :

Nom et adresse de l'employeur

Nature de l'activité et effectif de l'entreprise ou de l'établissement

Nombre des licenciements envisagés

Modifications éventuellement apportées aux informations déjà transmises aux représentants du personnel

Recours éventuel à l'assistance d'un expert-comptable.

La Dreets a un **délai de 21 jours** pour vérifier le projet de licenciement.

L'employeur doit envoyer à la Dreets **après la 2^e réunion avec le CSE**, les modifications éventuelles du calendrier prévisionnel des licenciements, des mesures sociales d'accompagnement, ainsi que du calendrier de leur mise en œuvre.

Comment l'employeur transmet-il les informations à la Dreets ?

L'employeur informe la Dreets de **façon dématérialisée** sur le site suivant :

À noter

En cas de **dysfonctionnement** du système de déclaration informatique, la transmission des informations et demandes doit s'effectuer **par tout autre moyen** (par courrier recommandé par exemple).

- Portail des ruptures collectives de contrats de travail (RUPCO)

Quelles sont les informations transmises à la Dreets ?

L'employeur doit communiquer à la Dreets la **notification du projet de licenciement** comportant l'ensemble des informations qui auraient été adressées au CSE **si celui-ci avait été mis en place** :

L'information transmise au CSE avec la convocation à la réunion comporte les **éléments suivants** :

Raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement

Nombre de licenciements envisagés

Catégories professionnelles concernées (par exemple les ouvriers, employés et agents de maîtrise ou les cadres)

Critères proposés pour l'ordre des licenciements

Nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement

Calendrier prévisionnel des licenciements

Mesures de nature économique envisagées

Conséquences éventuelles des licenciements prévus en matière de **santé, de sécurité ou de conditions de travail**.

Cette liste n'est pas limitative et peut être complétée par l'employeur si cela est nécessaire.

L'employeur transmet également le **procès-verbal de carence** qu'il a établi lorsque le CSE n'a pas pu être mis en place ou renouvelé.

Attention

L'absence de procès-verbal de carence peut entraîner l'irrégularité de la procédure de licenciement économique.

Comment l'employeur transmet-il les informations à la Dreets ?

L'employeur informe la Dreets de **façon dématérialisée** sur le site suivant :

- Portail des ruptures collectives de contrats de travail (RUPCO)

Convoyer et informer le CSE quand il a été mis en place

L'employeur doit convoquer et consulter le CSE quand il a été mis en place dans l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas de CSE dans une entreprise du 11 salarié ou plus, l'employeur est **dispensé de consultation**. Un **procès verbal de carence** atteste que les élections professionnelles ont bien été organisées par l'employeur et que le CSE n'a pas pu être mis en place ou renouvelé.

Attention

L'absence de procès-verbal de carence peut entraîner l'irrégularité de la procédure de licenciement économique.

Combien de réunions l'employeur doit-il organiser ?

L'employeur organise **au moins 2 réunions** d'information et de consultation avec le CSE **espacées au minimum de 15 jours**.

Comment le CSE est-il convoqué ?

L'employeur convoque le CSE par écrit.

Un délai **minimum de 3 jours** doit être respecté entre la date de présentation de la convocation et la date de chaque réunion.

La convocation est accompagnée des renseignements utiles relatives au projet de licenciement.

Quelles sont les informations communiquées au CSE ?

L'information transmise au CSE avec la convocation à la réunion comporte les **éléments suivants** :

Raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement

Nombre de licenciements envisagés

Catégories professionnelles concernées (par exemple les ouvriers, employés et agents de maîtrise ou les cadres)

Critères proposés pour l'ordre des licenciements

Nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement

Calendrier prévisionnel des licenciements

Mesures de nature économique envisagées

Conséquences éventuelles des licenciements prévus en matière de **santé, de sécurité ou de conditions de travail**.

Cette liste n'est pas limitative et peut être complétée par l'employeur si cela est nécessaire.

L'employeur adresse également au CSE le **plan de sauvegarde de l'emploi**.

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.

Le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) peut être établi par **un accord collectif** ou par un **document unilatéral** élaboré par l'employeur.

À noter

Dans les entreprises de **1 000 salariés et plus**, l'employeur informe également le CSE des conditions de mise en œuvre du **congé de reclassement**.

Consulter le
CSE

Quel est l'objet de la consultation du CSE ?

La consultation du CSE porte sur **les 2 aspects suivants**:

Projet de restructuration et de réduction des effectifs (**volet économique** portant sur natures des difficultés, mesures de restructurations envisagées, etc)

Projet de licenciement collectif lui-même (**volet social**) lui-même et portant sur les sujets suivants :

Nombre de licenciement envisagé

Catégories professionnelles concernées

Critères d'ordre des licenciements

Calendrier prévisionnel des licenciements

Mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi

Conséquences éventuelles des licenciements prévus en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

Le CSE est donc amené à rendre 2 avis distincts.

Comment se déroule la consultation du CSE ?

L'employeur **étudie les suggestions du CSE** relatives aux mesures sociales envisagées par le plan de sauvegarde de l'emploi.

Il **examine les propositions alternatives du CSE** au projet de restructuration.

L'employeur **donne une réponse argumentée** aux suggestions et interrogations du CSE.

Comment le CSE donne-t-il son avis ?

Le CSE adresse à l'employeur des procès-verbaux **de réunion**.

Ces documents comportent les avis, suggestions et propositions du CSE.

Le CSE rend ses avis, à compter de la date de sa première réunion, dans les délais maximum suivants :

2 mois lorsque le nombre de licenciements est **inférieur à 100**

3 mois lorsque le nombre de licenciements est **compris entre 100 et 249**

4 mois lorsque le nombre de licenciements est **supérieur à 249**.

À noter

Un accord d'entreprise, d'un groupe d'entreprises ou de branche peut fixer les conditions de consultation du CSE.

Informers les sous-
traitants

L'entreprise doit également informer les entreprises sous-traitantes du projet de licenciement quand la réduction d'effectif pourrait avoir comme conséquence de réduire leur volume d'activité ou d'emploi.

Informers l'administration

L'employeur doit informer la Dreets. La procédure et les informations transmises varient selon que l'entreprise a un CSE ou n'en a pas :

Quelles sont les informations transmises à la Dreets ?

L'employeur communique sans délai à la Dreets les informations adressées au CSE lors de la convocation à la 1^{re} réunion.

L'information transmise au CSE avec la convocation à la réunion comporte les **éléments suivants** :

Raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement

Nombre de licenciements envisagés

Catégories professionnelles concernées (par exemple les ouvriers, employés et agents de maîtrise ou les cadres)

Critères proposés pour l'ordre des licenciements

Nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement

Calendrier prévisionnel des licenciements

Mesures de nature économique envisagées

Conséquences éventuelles des licenciements prévus en matière de **santé, de sécurité ou de conditions de travail**.

Cette liste n'est pas limitative et peut être complétée par l'employeur si cela est nécessaire.

Il transmet la notification du projet de licenciement, **au plus tôt le lendemain de la 1^{re} réunion avec le CSE**.

Ce document comporte les informations suivantes :

Nom et adresse de l'employeur

Nature de l'activité et effectif de l'entreprise ou de l'établissement

Nombre des licenciements envisagés

Modifications éventuellement apportées aux informations déjà transmises aux représentants du personnel

Recours éventuel à l'assistance d'un expert-comptable.

Comment l'employeur transmet-il les informations à la Dreets ?

L'employeur informe la Dreets de **façon dématérialisée** sur le site suivant :

À noter

En cas de **dysfonctionnement** du système de déclaration informatique, la transmission des informations et demandes doit s'effectuer **par tout autre moyen** (par courrier recommandé par exemple).

La Dreets donne t-elle son avis sur le projet de licenciement ?

Oui, la Dreets donne son appréciation sur le projet de licenciement présenté par l'employeur.

Le est un dispositif qui prévoit diverses mesures dans le but d'éviter ou de limiter les licenciements.

Le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) peut être établi par **un accord collectif** ou par un **document unilatéral** élaboré par l'employeur.

Après la dernière consultation du CSE, l'employeur adresse à la Dreets la demande de validation de cet accord collectif ou d'homologation du document unilatéral.

La Dreets examine et donne son avis sur les documents présentés par l'employeur dans les délais suivants :

15 jours pour la **validation** d'un accord collectif

21 jours pour l'**homologation** d'un document unilatéral.

Les délais de validation ou d'homologation sont toutefois réduits dans les situations suivantes :

8 jours en cas de procédure de sauvegarde ou de

4 jours en cas de liquidation judiciaire.

À noter

L'absence de réponse de la Dreets dans ces délais entraîne la **validation** de l'accord collectif ou l'**homologation** du document unilatéral.

En cas de refus de validation ou d'homologation des documents présentés, l'employeur doit y apporter les modifications nécessaires.

Il doit alors consulter une nouvelle fois le CSE .

• Portail des ruptures collectives de contrats de travail (RUPCO)

Quelles sont les informations transmises à la Dreets ?

L'employeur doit communiquer à la Dreets les informations suivantes :

Notification du projet de licenciement comportant l'ensemble des informations qui auraient été adressées au CSE si celui-ci avait été mis en place

Procès-verbal de carence établi par l'employeur lorsque le CSE n'a pas pu être mis en place ou renouvelé.

Attention

L'absence de procès-verbal de carence peut entraîner l'irrégularité de la procédure de licenciement économique.

Comment l'employeur transmet-il les informations à la Dreets ?

L'employeur informe la Dreets de **façon dématérialisée** sur le site internet spécifique suivant :

À noter

En cas de **dysfonctionnement** du système de déclaration informatique, la transmission des informations et demandes doit s'effectuer **par tout autre moyen** (par courrier recommandé par exemple).

La Dreets donne t-elle son avis sur le projet de licenciement ?

Oui, la Dreets donne son appréciation sur le projet de licenciement présenté par l'employeur.

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.

Le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) prend la forme d'un **document unilatéral** élaboré par l'employeur.

L'employeur adresse à la Dreets la demande d'homologation du document unilatéral.

La Dreets a un délai de **21 jours** pour **homologuer** le document présenté par l'employeur.

Le délai d'homologation est toutefois réduit dans les situations suivantes :

8 jours en cas de procédure de sauvegarde ou de

4 jours en cas de liquidation judiciaire.

À noter

L'absence de réponse de la Dreets dans ce délai entraîne l'**homologation** du document unilatéral.

En cas de refus d'homologation des documents présentés, l'employeur doit y apporter les modifications nécessaires.

- Portail des ruptures collectives de contrats de travail (RUPCO)

**Questions –
Réponses**

- Comment sont choisis les salariés lors d'un licenciement économique ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

**Pour en savoir
plus**

- Comprendre sa procédure de licenciement
Source : Ministère chargé du travail

**Où s'informer
?**

- Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP)

Et aussi...

**Textes de
référence**

- Code du travail : articles L1233-8 à L1233-10
Consultation des représentants du personnel (licenciement de moins de 10 salariés sur 30 jours)
- Code du travail : articles L1233-28 à L1233-33
Consultation des représentants du personnel (licenciement de 10 salariés minimum sur 30 jours)
- Code du travail : articles L1233-46 à L1233-51
Information de la Dreets (licenciement de 10 salariés minimum sur 30 jours)
- Code du travail : articles L1233-57 à L1233-57-8
Intervention de l'autorité administrative concernant les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.
- Code du travail : article L1235-12
Sanctions du non respect des obligations de consultation du CSE et d'information de l'administration.
- Code du travail : article D1233-3
Information de la Dreets (licenciement de moins de 10 salariés sur 30 jours)



**Ville de
Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00