

LES SUBTILITES DANS LES PROCEDURES DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

A- LES SUBTILITES DE LA PROCEDURE ET LES PIEGES A EVITER :

1. – LES DOCUMENTS NECESSAIRES :

1.1. – La liste du personnel :

Document de base sous EXCEL avec tous les informations suivantes : nom, prénom, date de naissance, numéro SS, situation de famille avec les enfants à charge, sexe, nationalité, adresse complète, code postal et ville, classification, niveau, échelon, coefficient, emploi conforme à la fiche de paie, date d'entrée, nature du contrat CDD ou CDI ainsi qu'une colonne récapitulant toutes les situations particulières (maladie, AT, maternité, temps partiel, travailleurs handicapés, etc...). **ANNEXE 1**

Attention souvent la liste du personnel est extraite de la liste des paies qui ne mentionne pas des cas particuliers tels que congé parental, congé sabbatique, etc...., ce qui peut ultérieurement occasionner des problèmes en cas d'oubli dans la procédure.

1.2. – La liste des Instances représentatives du personnel :

PV des dernières élections avec, si CHSCT, le PV de désignation des membres ; y ajouter la liste tous les détenteurs de mandats syndicaux, le PV de désignation du RS et les détenteurs de mandats extérieurs (conseiller prud'homal, conseiller du salarié, membre de CA d'organismes divers, etc...). En cas de besoin se procurer les PV de carence.

RAPPEL : c'est aux salariés détenteurs d'un mandat extérieur qu'il appartient de faire connaître à l'employeur la nature desdits mandats

Si les élections datent de moins de 6 mois, rajouter les candidats non élus et les anciens élus.

En cas de présence d'un Médecin du Travail salarié, ne pas oublier que son éventuel licenciement est soumis à autorisation. **EXTRAIRE UNE LISTE DES IRP AVEC LES MANDATS ANNEXE 2**

ELECTION DU REPRESENTANT DES SALARIES : si CE, DUP ou DP copie du PV de la réunion désignant le Représentant des Salariés, sinon organiser l'élection (**ANNEXE 3 A - B - C - D**).

1.3. - La Convention collective applicable à jour :

Une CCN à jour est très importante en raison des modifications qui interviennent régulièrement, notamment sur les revalorisations des salaires. De plus, toutes ont des spécificités (durée des préavis variable, date de notification non pas à réception de la lettre de licenciement, mais préavis prenant effet au 1^{er} du mois suivant la date d'envoi dudit courrier, congés supplémentaires pour ancienneté, etc....).

SITE A CONSULTER : LEGIFRANCE GRATUIT SINON PRENDRE ABONNEMENT PAYANT AUX EDITIONS LEGISLATIVES (EXTRAIT CCN FACILE A CONSULTER). VOIR ANNEXE 4.

1.4. – Les contrats de travail particuliers :

Repérer les différents types de contrat de travail existants dans l'entreprise : CDD ou CDI, contrat d'apprentissage, contrat initiative emploi... Suivant le type de contrat, le solde de tout compte diffère.

1.5. – Les contrats Mutuelle Santé et Prévoyance :

- Prendre contact dès le début de la procédure avec les organismes de mutuelle santé et prévoyance afin de vérifier la validité des contrats en cours. Il peut s'agir de plusieurs organismes différents.
- Faire le point sur les modalités de traitement de la portabilité des droits et récupérer les bulletins d'affiliation.
- Récupérez les bordereaux d'affiliation et les notices (à voir avec l'entreprise).

Attention : tous les organismes ne fonctionnent pas de la même façon.

Les salariés qui bénéficient de la gratuité de la mutuelle et de la prévoyance ne peuvent choisir entre les deux ; la portabilité s'applique aux deux couvertures. Les salariés qui ne bénéficient que d'une couverture prévoyance sont également concernés par la portabilité des droits.

MENTION A PORTER SUR LE CERTIFICAT DE TRAVAIL : « Si l'intéressé était couvert par un contrat collectif GARANTIES FRAIS DE SANTE à la date de rupture du contrat de travail et en application de l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale, il pourra bénéficier, à compter de la date de cessation du contrat de travail, du maintien à titre gratuit des mêmes garanties frais de santé prévues par le contrat souscrit par l'entreprise et ce, pendant une période égale au maximum à la durée d'indemnisation du chômage, et dans la limite de la durée du dernier contrat de travail, sans pouvoir excéder 12 mois. Les garanties maintenues seront identiques à celles en vigueur dans l'entreprise et seront applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui en bénéficiaient effectivement à la date de cessation du contrat de travail ».

1.6. - L'organigramme du groupe (s'il y a lieu) avec les adresses de TOUTES les filiales (vérifier avec l'organigramme s'il n'existe pas de notion de co-employeur).

2. – LE DEROULEMENT DES PROCEDURES : (voir Annexe Calendriers et Fiche N°4).

2.1. – En redressement judiciaire durant la période d'observation : les procédures diffèrent suivant le nombre de salariés dans l'entreprise :

- moins de 10 salariés,
- 11 salariés et plus (avec ou sans IRP),
- 50 salariés et plus (avec ou sans IRP).

- Etablir un calendrier de la procédure (ne pas oublier que les convocations en cas de CCE, de CHSCT, de CE ou de DUP doivent être signées par le Secrétaire qu'il convient de faire signer en PREMIER), **(VOIR MODELES DE CONVOCATION ANNEXES 5 ACHSCT - 6 A - B -C)**
- Rédaction de la note explicative Livre I (à adapter suivant le nombre de licenciements, et rédaction d'un Document Unilatéral ou d'un Accord Majoritaire relatif au Plan de Sauvegarde de l'emploi, s'il y a lieu) ; en ce qui concerne le Livre II, mention en est faite dans la convocation et différera suivant les procédures (période d'observation, plan de cession ou liquidation) **(VOIR MODELE DE DOCUMENT UNILATERAL PSE ANNEXE 6 D)**
- Rédaction des diverses convocations (attention au respect des délais),
- Mettre en œuvre les mesures de reclassement externe et interne (attention aux courriers spécifiques adressés aux salariés concernant les sociétés situées hors de France), **(VOIR MODELES DE LETTRES EN ANNEXES 7 A - B -C)**
- Commander en temps utile les dossiers de contrat de sécurisation professionnelle (à remettre lors des réunions d'information des salariés ou à envoyer aux salariés avec un courrier d'accompagnement), **(VOIR MODELES ANNEXES 8 A - B)**
- En présence d'un licenciement économique important ne pas oublier de solliciter le Pôle Emploi afin qu'il vous accompagne lors des réunions d'information ou qu'il tienne lui-même sa propre réunion,
- Tenue de la ou des réunions des I.R.P (suivant la nature de la procédure),
- S'assurer que le PV des réunions sera rédigé par le secrétaire du CCE, CE, CHSCT ou par un Délégué du Personnel ; lui donner s'il y a lieu un canevas (ne pas le rédiger soi-même pour éviter le délit d'entrave), **(VOIR MODELE SIMPLE DE PV ANNEXE 9)**
- Tenue des entretiens préalables (salariés s'il y a lieu en l'absence d'I.R.P ou de licenciement inférieur à 10 salariés et salariés protégés dans tous les cas), **(VOIR MODELE DE CONVOCATION ANNEXES 10 A et B)**
- Ne pas oublier que le Représentant des Salariés ne dispose pas de la totalité des pouvoirs des I.R.P,
- Aux divers stades de la procédure information de la ou des DIRECCTE et s'il y a lieu les commissions paritaires de l'emploi ou les chambres syndicales, **(VOIR LETTRES DIRECCTE ET UIMM ANNEXE 11 A - B - C - D)**
- Ne pas oublier que l'homologation par la DIRECCTE du Document Unilatéral ou de l'Accord Majoritaire relatif au PSE se fait par voie dématérialisée par le biais du site www.portail-pse.emploi.gouv.fr. Elle est nécessaire pour pouvoir continuer la procédure, sachant que le délai de réponse de la DIRECCTE est de 8 jours en RJ et de 4 en LJ. **Attention à un éventuel refus d'homologation.**

- Concernant la réunion relative à la délibération et au vote sur le licenciement des salariés protégés, il est par ailleurs rappelé que tous les votes ont lieu à bulletin secret, **(VOIR MODELE SIMPLE DE CONVOCATION ET DE PV ANNEXE 12 A - B et C)**

- En cas de licenciement envisagé de salarié protégé demander l'autorisation de l'Inspection du Travail, **(VOIR MODELE SIMPLE DE DEMANDE D'AUTORISATION ANNEXE 13)**

- Ne pas oublier de solliciter l'ordonnance du Juge Commissaire, **REQUETE A FAIRE PAR L'ADMINISTRATEUR JUDICIAIRE accompagnée du PV de la réunion, de la liste des emplois dont la suppression est envisagée et de la copie du jugement. - ATTENDRE IMPERATIVEMENT LE RETOUR DE L'ORDONNANCE** pour remettre les dossiers de CSP accompagnés d'un document d'information à remettre à chaque salarié.

- Si entretiens préalables ne pas oublier de joindre une notice d'information à remettre contre décharge à chaque salarié concerné **VOIR MODELE DE LETTRE ANNEXE 14 A)**.

- Etablissement des lettres de licenciement et d'intention de licenciement (attention aux mentions à faire figurer), **(VOIR MODELE DE LETTRES ANNEXE 14 B-C et-D)**.

- Etablissement des lettres de rupture des CDD, **(VOIR MODELE DE LETTRE ANNEXE 15)**.

- Etablissement des lettres de rupture des contrats d'apprentissage, de qualification ou de professionnalisation (ne pas oublier d'informer l'URSSAF et l'organisme de formation), **(VOIR MODELE DE LETTRE ANNEXE 16)**

- Etablissement de la seule convention encore en vigueur : la convention d'Allocation temporaire dégressive (attention les modèles, les pièces à produire et le nombre d'exemplaires à fournir différent suivant chaque DIRECCTE).

FORMULAIRE A DEMANDER A CHAQUE DIRECCTE ET A ENVOYER AVEC UNE LETTRE DE DEMANDE D'EXONERATION (VOIR MODELE DE LETTRE ANNEXE 17)

2.2. – En redressement judiciaire (suivi d'un plan de cession ou de continuation) :

Procédure identique au paragraphe précédent si ce n'est que les licenciements doivent être notifiés dans les 30 jours qui suivent le jugement arrêtant le plan de cession ce qui impose un strict respect du calendrier. Par ailleurs lors de l'établissement des lettres de licenciement, attention aux mentions à faire figurer qui diffèrent de celles évoquées au paragraphe précédent.

2.3. – En procédure de sauvegarde de justice :

En période de sauvegarde, le licenciement des salariés reste soumis au droit commun ; il est important que l'Administrateur Judiciaire soit informé du déroulement des procédures de licenciement et notamment de leur strict respect par le dirigeant.

2.4. – En liquidation judiciaire :

Procédure identique aux deux premiers paragraphes précédents, si ce n'est que :

- les licenciements doivent être notifiés dans les 15 jours qui suivent le jugement prononçant la liquidation judiciaire (sauf poursuite d'activité décidée par le Tribunal) ce qui implique un strict respect du calendrier qui est particulièrement serré.
- ce délai est porté à 21 jours en cas d'établissement d'un PSE.

En conséquence il importe dès le lendemain du jugement de liquidation judiciaire de convoquer tous les salariés protégés à un entretien préalable (délai de 5 jours ouvrables entre la réception de la convocation et l'entretien préalable ; si possible les remettre en main propre contre décharge). Concernant la réunion relative à la délibération et au vote sur le licenciement des salariés protégés, celle-ci peut avoir lieu juste après les entretiens préalables, les convocations à la réunion ayant été envoyées ou remises en même temps que les convocations aux entretiens préalables. Il est par ailleurs rappelé que tous les votes ont lieu à bulletin secret. Dans la mesure où pour une raison quelconque, il n'a pas été possible de saisir l'Inspection du Travail dans les 15 ou 21 jours, faire une saisine à titre conservatoire.

Dans le cadre de la dernière réunion du CE ou de la DUP faire figurer dans la convocation à l'ordre du jour : dévolution des biens du CE ainsi que le quitus à donner au Trésorier quant à sa gestion ; ne pas oublier également de procéder à la clôture des missions du CHSCT (information et envoi des documents adéquats à la DIRECCTE, au Médecin du Travail et à la CARSAT).

B – LE SOLDE DE TOUT COMPTE :

Les indemnités à verser par l'employeur à l'occasion de la rupture pour motif économique du contrat de travail du salarié sont au nombre de trois :

- l'indemnité compensatrice de préavis,
- l'indemnité compensatrice de congés payés
- l'indemnité de licenciement.

L'employeur verse aussi au salarié le reliquat et/ou les accessoires de salaire pouvant être dus, tels que : primes non versées, éventuellement prorata de primes annuelles, salaires différés, remboursements de frais, etc..., en fonction des dispositions contractuelles, conventionnelles ou des usages applicables.

Attention : pour justifier de la prise en charge par l'AGS d'un prorata 13^{ème} mois, celui-ci doit être explicitement prévu par la convention collective, le contrat de travail ou l'usage. En cas d'usage, il faudra justifier auprès de l'AGS en présentant des bulletins démontrant que l'entreprise avait pour habitude de verser un prorata de 13^{ème} mois en cas de sortie en cours de période pour motif économique.

1- L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS :

Cette indemnité est due lorsque l'employeur décide de dispenser le salarié d'exécuter son préavis. Elle est due pour toute la période de préavis même si le salarié a retrouvé un emploi, a été incarcéré ou est décédé. Elle reste due en totalité en cas de maladie sans que l'employeur ne puisse déduire les indemnités journalières perçues par le salarié.

L'inexécution du préavis n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés comprise.

S'agissant de la maladie en cours de préavis, l'indemnité compensatrice est due en totalité sans que l'employeur ne puisse déduire les indemnités journalières perçues par le salarié.

Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis est calculé sur la base du salaire tel qu'il résulte de la dernière fiche de paie et en fonction de l'horaire contractuel du salarié.

Lorsque la rémunération est composée d'une partie fixe et d'une partie variable, le salarié a droit à une indemnité prenant en compte tous les salaires et avantages, fixes et variables, dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler.

On se réfère à la moyenne annuelle de la rémunération du salarié.

2- L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES :

Cette indemnité concerne les congés non pris par le salarié :

- Au titre de la période de référence en cours à la date de la rupture du contrat de travail
- Avant l'expiration de la période légale de prise de congé

ATTENTION : lorsque le salarié n'a pas pu prendre ses congés payés au cours d'une année en raison d'absences liées à une maladie ou un accident du travail, les congés payés acquis sont reportés après sa reprise du travail. En cas de rupture de contrat de travail, ces jours sont indemnisés.

Montant : le calcul suit les mêmes règles que l'indemnité normale de congés payés. Elle est calculée sur l'ensemble de la rémunération perçue par le salarié entre le 1^{er} juin et le 31 mai suivant.

L'indemnité est égale soit au 10^e du montant total des rémunérations brutes perçues par l'intéressé pendant la période de référence, soit au maintien du salaire qui aurait été perçu si le salarié avait travaillé pendant toute la durée du congé acquis.

On retient la méthode de calcul la plus favorable.

L'indemnité de congés payés a le caractère d'un salaire.

Elle s'ajoute, pour le calcul de cotisations, au salaire de la période de travail en cours ou à l'issue de laquelle elle est payée.

Elle est saisissable et cessible dans la même mesure que le salaire.

3- L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT :

a) L'indemnité LEGALE de licenciement (prévue par le Code du Travail) :

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie, sous condition d'ancienneté fixée à 1 an à date de notification de licenciement, d'une indemnité de licenciement. L'indemnité légale est une indemnité minimale. Elle est versée :

- en cas d'absence de convention collective, d'usage ou de clause contractuelle prévoyant le versement d'un montant plus élevé
- si la convention collective ou l'usage prévoit le versement d'une indemnité de licenciement à partir d'une ancienneté plus importante
- si la convention collective ou l'usage ou le contrat prévoit le versement d'une indemnité moins favorable en termes de montant à l'indemnité légale calculée selon le barème applicable au moment de la procédure.

L'indemnité légale de licenciement ne peut être inférieure à 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté (à partir de la 1^{ère} année), auquel s'ajoutent 2/15^e de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

L'indemnité légale est calculée en fonction du salaire perçu par le salarié avant son licenciement. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit le 1/12^e de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement
- soit le 1/3^e des trois derniers mois.

Le salaire à retenir s'entend de la rémunération brute. Sont à inclure (suivant la nature de la prime de manière proratisée sur la période concernée) :

- toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel,
- les gratifications à caractère aléatoire ou temporaire,
- indemnité de congés payés versée par l'employeur ou par une caisse de congés payés
- indemnité versée au titre de repos temps libre non pris (RTT, compteur d'heures...)
- des rappels de salaire correspondant à la période de référence.

Ne sont pas retenus :

- primes d'intéressement ou de participation
- indemnité perte des stock-options
- indemnité compensatrice de congés payés
- remboursements de frais professionnels
- gratification bénévole dont l'employeur fixe discrétionnairement les montants et les bénéficiaires et qui est attribuée à l'occasion d'un évènement unique (ex prime versée à certains salariés acceptant de travailler tout ou partie de leur préavis alors que le reste du personnel est dispensé de son exécution).

Si le salaire s'est trouvé réduit au cours de la période de référence en raison d'une absence maladie, celui-ci doit être rétabli en fonction du salaire habituel. En cas de chômage partiel pendant la période de référence, le salaire à prendre en compte est le salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé à temps plein.

Cas particulier : salarié à temps partiel puis à temps plein (ou inversement) :

L'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi à temps complet et temps partiel. Le salaire moyen de référence étant ramené aux différents horaires de travail applicables.

b) L'indemnité CONVENTIONNELLE de licenciement (prévue par la convention collective applicable) ou CONTRACTUELLES :

Cette indemnité doit être plus favorable au salarié que l'indemnité minimum légale. La comparaison s'effectue globalement sur le montant.

Dans ce cas, seule l'indemnité conventionnelle ou contractuelle est versée au salarié, celles-ci ne pouvant se cumuler avec l'indemnité légale.

Les modalités de calcul ainsi que le montant de l'indemnité sont normalement prévus par les conventions collectives ou le contrat individuel de travail. A défaut, il convient de transposer les règles applicables à l'indemnité légale.

L'indemnité conventionnelle de licenciement obéit à la convention collective en vigueur au moment de la rupture et non, par exemple, à celle applicable au moment de la conclusion du contrat.

Les conventions collectives peuvent prévoir des modalités de calcul différentes selon la catégorie professionnelle, l'âge, l'ancienneté.

Si la convention collective prévoit des indemnités différentes selon que le salarié a plus ou moins de 55 ans, c'est à la date de notification du licenciement que l'âge du salarié est apprécié.

Une convention collective peut également plafonner le montant de l'indemnité de licenciement à un montant correspondant à x mois.

Lorsque le salarié change de catégorie professionnelle au cours de sa carrière dans l'entreprise et :

- si la convention collective accorde aux cadres une indemnité calculée en fonction de la durée de présence dans l'entreprise, l'indemnité conventionnelle due au salarié est celle prévue pour la catégorie à laquelle il appartenait au moment de la rupture en prenant en compte la totalité de son ancienneté dans l'entreprise, sauf disposition conventionnelle contraire.

- si l'indemnité est fixée en fonction de la durée des services continus dans l'entreprise de l'ingénieur ou du cadre (ou de son ancienneté en qualité de cadre), les périodes durant lesquelles le salarié n'avait pas cette qualité doivent être exclues. Si une majoration de l'indemnité est prévue pour prendre en compte la période pendant laquelle le salarié n'était pas cadre mais occupait une autre fonction dans l'entreprise, le salarié ne peut prétendre au cumul de l'indemnité due aux cadres et de celle due aux ouvriers ou employés. En revanche, si une telle majoration n'est pas prévue, le cumul est possible.

Exonérations sociales et fiscales

En-deçà d'un certain montant, l'indemnité de licenciement est exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS.

En matière de cotisations sociales, l'indemnité de licenciement est exonérée dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement (soit 74 064 € en 2013), et ce à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants :

- soit la totalité du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle,
- soit 2 fois le montant de la rémunération brute annuelle perçue l'année précédant le licenciement,
- soit 50 % du montant de l'indemnité perçue.

L'indemnité de licenciement est exonérée d'impôt sur le revenu, sous conditions : si elle est versée dans le cadre d'un PSE ou dans la limite de 6 x le PASS. **Attention** : lorsque l'indemnité versée dépasse 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 380.400 € au 31 décembre 2015), elle est soumise à cotisations et contributions sociales dans son intégralité.

C - LES INCIDENCES SUR LA FEUILLE DE PAIE :

Adhésion CSP : le délai de réflexion qu'il soit travaillé ou non apparaît sur le bulletin de paie, de préférence sur une ligne particulière. Il est garanti par l'AGS.

Refus CSP - préavis non travaillé : la totalité du préavis apparaît sur le dernier bulletin de paie « solde de tout compte » avec l'indemnité de licenciement, l'indemnité compensatrice de congés payés, les éventuels proratas de primes. Il est payé par l'AGS ;

Attention : les plafonds sont à modifier pour tenir compte du nombre de mois de préavis payé en une seule fois. Ex : 2 plafonds SS pour 2 mois, 4 plafonds SS pour 4 mois... Certains logiciels l'appliquent automatiquement en fonction de la date de sortie (fin de préavis), pour d'autres il faut « forcer » les rubriques.

Refus CSP - préavis travaillé : le préavis est payé par l'entreprise au fur et à mesure des mois travaillés. Le solde de tout compte fait l'objet d'un bulletin de paie séparé pour l'AGS. Celui-ci ne reprendra plus d'indemnité de préavis puisque l'intéressé l'aura déjà perçu par l'entreprise (sauf si la totalité du préavis n'est pas travaillé).

SERVICE	NOM - PRENOM	SIT.PART	D.NAISS	N° SS	SX/NAT	S.FAM	ADRESSE	CLASS	NIV.	COEF	EMPLOI	D.ENT
					M/F	C		E	III	240	Secrétaire Commerciale	01/12/1999
		3			F/F	M2E		O	I 2	145	ouvrière	11/09/1990
					F/MAR	M		O	II 3	190	ouvrière	01/09/2003
		1			F/F	C		O	I 2	145	ouvrière	10/09/2001
					F/F	M		O	I 2	145	ouvrière	10/02/2003
					F/F	M		O	I 2	145	ouvrière	20/03/2001
					M/F	K1E		O	IV 2	170	Règleur	18/09/1990
					F/F	M1E		O	III 3	240	Chef production	09/10/1997
					F/F	M		O	III 1	215	ouvrière	15/02/1999
					F/F	M2E		AM	V 2	335	Responsable service	21/01/1992
					F/F	M		O	I 2	145	ouvrière	01/04/1997
					F/F	M		E	III 3	240	Secrétaire Commerciale	04/02/1992
					M/F	C2E		O	I 2	145	ouvrier	12/01/2004
					F/F	M2		O	I 2	145	ouvrière	10/09/1990
					F/F	M1E		O	I 2	145	ouvrière	07/08/2002
					F/F	C1E		O	II 3	190	ouvrière	25/08/1997
					F/F	VM1E		O	I 2	145	ouvrière	09/04/2001
		1			F/F	C		O	I 2	145	ouvrière	06/08/2002
		1			M/F	M1E		O	III 2	225	Règleur	14/09/1998
					F/F	C1E		O	II 3	190	ouvrière	14/04/1998
					F/F	M2E		O	II 2	180	ouvrière	01/08/1991
					F/F	C1E		O	III 1	215	ouvrière	08/11/1990
		1			F/F	M1E		O	I 2	145	ouvrière	07/03/2000
					M/F	D2E		O	IV 1	255	Règleur	03/03/1997
					F/F	V1E		AM	V 2	335	Responsable service	01/08/2003
					F/F	M1E		O	I 2	145	Ouvrière	05/06/2000
					F/F	M3E		O	I 2	145	ouvrière	01/10/1990
		12			F/F	D2E		O	I 1	140	ouvrière	16/09/2003
					F/F	M1E		O	I 2	145	ouvrière	03/02/2003
					M/F	M1E		C	V 2	335	Responsable Production	02/07/1990
					F/F	C		O	I 2	145	Ouvrière	23/04/2001
					M/F	M3E		O	IV 3	285	Magasinier	17/02/1997
					F/F	V2E		O	II 2	140	Ouvrière	19/02/2001
					M/F	K		O	IV 3	285	Agent d'entretien	12/09/2002

1- Salarié protégé

2- Congé de maternité

3- Congé parental

3 BIS- Congé spécial enfant

4- A.T.

5- Travailleur handicapé COTOREP

5 BIS- Travailleur bénéficiant d'1 unité

6- Maladie professionnelle

7- Longue maladie

8- Maladie

9- CIF

10- Congé sabbatique

11- Congé sans solde

12- Temps partiel

13- C.D.D

14- Contrat Apprentissage ou Qualification ou professionnalisation

15 - Préavis en cours

16 - Démission

17 - Enfant handicapé

18 - Parent à charge

19 - Couple (identification : 19 A premier couple, 19 B suivant, etc....)

20- invalidité

21- Autre situation (à préciser)

SITE	NOM - PRENOM	D.NAISS	SX/NAT	S.FAM	MANDATS	ADRESSE	CLASS	NIV.	COEF	EMPLOI	D.ANC
			M/F	M4E	DUPS1-CHSCT		E	AF11	0268	ANIMATEUR ENVIRONNEMENT	01/12/1978
			M/F	M2E	EXDUPS1-CHSCT		O	AP51		OP POL MACH CONVENTIONNEL	22/08/2006
			M/F	M1E	DUPT1		O	AP41		OUVRIER POLYVALENT	29/08/2005
			M/F	C2E	DUPT1		O	AP41	0150	MACHINISTE	01/10/1997
			M/F	M2E	DUPT1		O	AP41	0165	MACHINISTE CONFIRME	01/10/1982
			M/F	M2E	DUPT2-CHSCT-REPSAL		AM	AE01	0300	RESPONSABLE TECHNIQUE	18/07/2005
			M/F	M1E	DUPT1-DELSYNDCGT		O	AP41		GESTIONNAIRE DE STOCK	14/12/1976
			M/F	M2E	DUPS1		O	AP42	0175	MACHINISTE CONFIRME	01/02/1987
			M/POR	B2E	DUPS1-EXDELSYNDCFDT		O	AP32		OUVRIER POLYVALENT	17/08/2004
			F/POR	D2E	DUPS1		O	AP32		OUVRIER POLYVALENT	17/04/2001
			M/F	M1E	EXDUPS1		O	AP32		OUVRIER POLYVALENT	04/09/1978
			M/F	C2E	DUPS1		O	AP32		OUVRIER POLYVALENT	04/12/2006

NOTE DE SERVICE
RELATIVE A LA DESIGNATION
DU REPRESENTANT des SALARIES DE L'ENTREPRISE
« XXXXXX »

Il est rappelé que par jugement en date du XXXXX 2016, la 1^{ère} Chambre Commerciale du Tribunal de Grande Instance de XXXXXX a ouvert une procédure de redressement judiciaire de la société « XXXXXX » et a désigné Maître XXXXX aux fonctions d'Administrateur Judiciaire.

Cette procédure collective impose que soit désigné un Représentant des Salariés, dont le rôle consiste à représenter les intérêts du personnel (en l'absence d'Instances Représentatives du personnel, suit à l'organisation des dernières élections, lesquelles se sont traduites par deux procès-verbaux de carence).

La présente note a pour but de rechercher les membres du personnel volontaires pour exercer cette fonction ; les candidats voudront bien se faire connaître avant le XXXXX 2016 auprès de Monsieur XXXXX.

Il est rappelé que les candidats doivent certifier sur l'honneur ne pas avoir encouru les condamnations prévues par les articles L.5 et L.6 du Code électoral, être âgés de 18 ans accomplis et ne pas être parent ou allié jusqu'au 4^{ème} degré inclusivement du chef d'entreprise.

Les modalités d'organisation du scrutin qui se déroulera par vote secret au scrutin uninominal à un tour seront précisées ultérieurement.

Fait à XXXXX, le XXXX 2016

Maître XXXXX
Administrateur Judiciaire

**NOTE RELATIVE A L'ELECTION DU REPRESENTANT DES SALARIES
DE LA SOCIETE XXXXXXXXXXXXXXXXX**

Le XXXXXX 2016, il sera procédé à la désignation du Représentant des Salariés par vote secret au scrutin uninominal à un tour.

Monsieur XXXXXX, Mandataire de Maître XXXXX, Administrateur Judiciaire, responsable du scrutin, sera présent sur le site. Il sera assisté par deux personnes de son choix (hors candidat).

1- Les votes auront lieu à bulletin secret ; une pièce isolée servant d'isoloir sera mise à la disposition des votants.

2- Avant de voter, les électeurs doivent **remplir et signer la feuille d'émargement**

3- Le responsable de scrutin **clôturera le scrutin au plus tard à XXH00 et procédera au dépouillement (si tout le personnel présent a voté, le scrutin peut être clôturé plus tôt).**

XXXXX
Administrateur Judiciaire

DESIGNATION DU REPRESENTANT DES SALARIES DE LA SOCIETE XXXX

RESULTATS DU SCRUTIN

DATE DU SCRUTIN : **XXXX 2016**

RESPONSABLE DE SCRUTIN : **Monsieur XXXXXX**
Mandataire de Maître XXXXX

NOMBRE DE PERSONNES AYANT VOTE :
(nombre de signatures sur la feuille d'émargement)

NOMBRE D'ENVELOPPES DANS L'URNE :

NOMBRE DE BULLETINS POUR XXXXXXXXXXXXXXX :

NOMBRE DE BULLETINS BLANCS :

NOMBRE DE BULLETINS RATURES OU BARRES :

Monsieur XXXXXXXXXXXX est déclaré élu REPRESENTANT DES SALARIES de la société XXXXX.

SIGNATURE DU RESPONSABLE DE SCRUTIN :

**PROCES-VERBAL d'ELECTION du REPRESENTANT des SALARIES
de l'ENTREPRISE « XXXXX »**

Il est rappelé que par jugement en date du XXXXX 2016, la 1^{ère} Chambre Commerciale du Tribunal de Grande Instance de XXXXX a ouvert une procédure de redressement judiciaire de la société « XXXXX » et a désigné Maître XXXXX aux fonctions d'Administrateur Judiciaire.

Les salariés ont été invités à se réunir le XXXXX 2016 sur le site de XXXXXX en vue de procéder à la désignation du Représentant des Salariés.

Monsieur XXXX s'est porté candidat pour exercer les fonctions de Représentant des Salariés.

Il certifie sur l'honneur ne pas avoir encouru les condamnations prévues par les articles L.5 et L.6 du Code électoral, être âgée de 18 ans accomplis et ne pas être parent ou allié jusqu'au 4^{ème} degré inclusivement du chef d'entreprise.

Chacun des salariés participant à la désignation certifie également sur l'honneur ne pas être frappé par les condamnations prévues par les articles L.5 et L.6 du Code électoral

Il est procédé à la désignation du représentant des salariés par vote secret au scrutin uninominal à un tour.

Les bulletins ayant été dépouillés, les résultats sont les suivants :

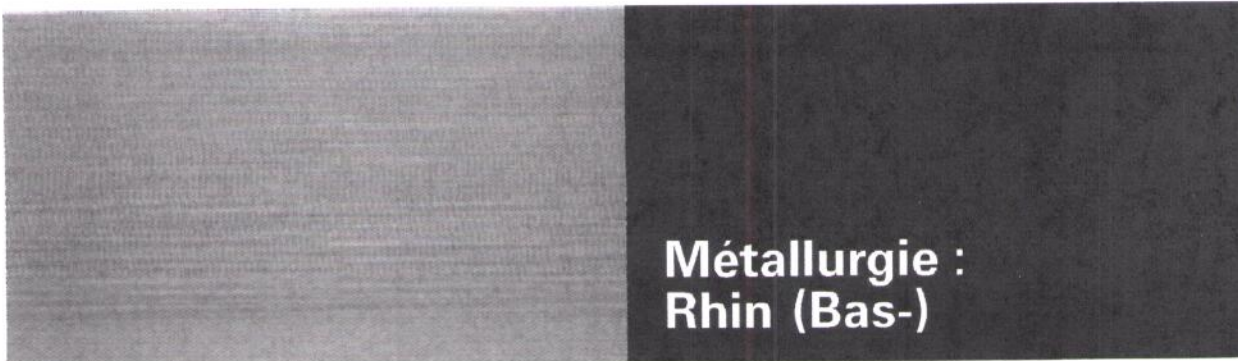
Nombre de votants	:	xx
Suffrages exprimés	:	xx
Voix pour XXXXXXXXXXX	:	xx
Bulletins blancs ou nuls	:	x

Monsieur XXXX est déclaré élu Représentant des Salariés de la Société XXXX en redressement judiciaire. Il déclare accepter cette fonction.

Le présent procès-verbal, auquel demeurera annexé la feuille d'émargement et la feuille de résultats des élections, sera immédiatement déposé au greffe.

Fait à XXXXX, le XXXX 2016

Maître XXXX
Administrateur Judiciaire



Métallurgie : Rhin (Bas-)

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Métaux (industries) Bas-Rhin	18-1-54 (1)	-	-	4-4-96	25-6-97 (2)	5-7-97	-	1967

(1) Révisée le 10-7-87.
 (2) À l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension. Cette exclusion est reprise à l'occasion de l'extension de tous les accords et avenants postérieurs concernant la présente convention.

Avertissement

Cette synthèse est en cours de mise à jour. Par conséquent, il convient de se reporter au texte intégral de la convention (disponible sur Elnet.fr), notamment pour la période d'essai et les indemnités de rupture.

Section 1 Champ d'application

♦ Art. 2

1 Champ d'application professionnel ■ Même champ d'application que les accords nationaux de la Métallurgie (v. l'étude MÉTALLURGIE : CHAMP D'APPLICATION). Sont exclus de l'extension les codes APE 13-15, 13-16, 54-03 et 66-02 de la nomenclature INSEE de 1973 (correspondant aux codes NAF 23-3 Z, 31-1 C (partie) et 35-1 E de la nomenclature INSEE de 1993, selon concordance établie, sous toutes réserves, par nos soins).

Salariés exclus : VRP.

2 Champ d'application territorial ■ Département du Bas-Rhin.

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Embauche confirmée par un engagement écrit comportant les mentions obligatoires prévues par la CC.

♦ Art. 21 ♦ Avenant OETAM, art. 4

4 Période d'essai et préavis ■ Épreuve préliminaire : paiement du temps passé au taux du salaire effectif de la catégorie.

Niveau	Période d'essai (1)	
	Durée	Préavis pendant la 2 ^e moitié de l'essai
I	2 semaines (2)	-
II et III	1 mois	1 semaine
IV	2 mois	2 semaines
V	3 mois	2 semaines

(1) À préciser dans la lettre d'engagement.
 (2) Durée pouvant être prolongée d'une durée égale après accord entre les parties.

Niveau	Préavis après essai		
	Démission et départ volontaire à la retraite	Licenciement et mise à la retraite	
		Ancienneté	Durée
I	1 mois	< 2 ans > 2 ans	1 mois 2 mois
II et III	1 mois	< 2 ans ≥ 2 ans	1 mois 2 mois
IV	2 mois	-	2 mois
V	3 mois	-	3 mois

Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis :

— rupture de l'essai par l'employeur : 2 heures payées par jour (pas d'indemnité si les heures ne sont pas utilisées) ;

— préavis de 2 semaines : 20 heures, payées uniquement en cas de licenciement ;

— préavis au moins égal à 1 mois : 50 heures par mois, payées uniquement en cas de licenciement.

Dispense de préavis pour le salarié qui a retrouvé un emploi :

— de la totalité du préavis en cas de rupture de l'essai à l'initiative de l'employeur ;

— de la 2^e moitié du préavis (ou de la totalité en accord avec l'employeur) en cas de licenciement ;

— de la totalité du préavis en cas de licenciement collectif d'ordre économique.

♦ Avenant OETAM, art. 2, 3, 5, 6 et art. 8 modifié par avenant du 28-4-2003 non étendu

5 Notion d'ancienneté ■ Prise en compte du temps écoulé depuis l'entrée en fonction (périodes de suspension comprises), de l'ancienneté acquise dans une autre société en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur et de la durée des contrats de travail antérieurs.

♦ Avenant OETAM, art. 19

Madame XXXX

2, rue
00000 / XXXX

LETTRE ADRESSEE PAR RECOMMANDE AVEC A.R
OU REMISE EN MAIN PROPRE CONTRE DECHARGE.

XXXX, le XXXX 2016

CONVOCATION

Madame,

Nous vous prions de bien vouloir assister à la **réunion extraordinaire et spéciale** du C.H.S.C.T qui aura lieu au siège social de notre Société - XXXXX - 19, rue XXX - 00000 XXXXX, en salle de réunion, le XXXX 2016 à 14H00.

ORDRE DU JOUR

1- Incidences : du jugement de la Chambre Commerciale du T.G.I de XXXXX, en date du XXXX 2016, ouvrant une procédure de redressement judiciaire à l'encontre de la société « XXXX ». -

2- Procédure d'information et de consultation et avis sur :

- un projet de réorganisation de la société et ses modalités d'application (Livre II),
- un projet de licenciement collectif pour motif économique (Livre I),
- un projet de Document Unilatéral relatif au Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Veillez trouver ci-joint : une note explicative sur le licenciement projeté (Livre I) ainsi qu'un projet de Document Unilatéral relatif au Plan de Sauvegarde de l'Emploi. La documentation d'information sur le contrat de sécurisation professionnelle et le bilan économique, social et environnemental vous ont déjà été communiqués.

3- Questions diverses.

Nous vous prions d'agrée, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

Maître XXXXXXXXXXXX
Administrateur Judiciaire

Monsieur XXXXXXXXXXXX
Président du C.E

Madame XXXXXXXXXXXX
Secrétaire du C.H.S.C.T

P. J. : Documents ci-dessus énumérés

Copie pour information : Unité Territoriale de XXXXX (DIRECCTE de XXXX).

Madame XXXX

2, rue
00000 / XXXX

LETTRE ADRESSEE PAR RECOMMANDE AVEC A.R
OU REMISE EN MAIN PROPRE CONTRE DECHARGE.

XXXX, le XXXX 2016

CONVOCATION

Madame,

Nous vous prions de bien vouloir assister à la **réunion extraordinaire et spéciale** du Comité Entreprise qui aura lieu au siège social de notre Société - XXXXX - XX, rue XXX - 00000 XXXXX, en salle de réunion, le XXX 2016 à 14H00 (Livre II) et à 15H00 (Livre I).

ORDRE DU JOUR

1- Incidences : du jugement de la Chambre Commerciale du T.G.I de XXXXX, en date du XXXX 2016, ouvrant une procédure de redressement judiciaire à l'encontre de la société « XXXX ». - **Livre II**

2- Procédure d'information et consultation sur les mesures de licenciement pour motif économique envisagées et sur les problèmes de conversion qui en découlent (consultation et avis sur les critères de licenciement, sur le projet de licenciement collectif pour motif économique et sur les mesures d'accompagnement envisagées dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi) - **Livre I.**

Veillez trouver ci-joint : une note explicative sur le licenciement projeté (Livre I) ainsi qu'un projet de Document Unilatéral relatif au Plan de Sauvegarde de l'Emploi. La documentation d'information sur le contrat de sécurisation professionnelle et le bilan économique, social et environnemental vous ont déjà été communiqués.

3- Questions diverses.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

Maître XXXXXXXXXXXX
Administrateur Judiciaire

Monsieur XXXXXXXXXXXX
Président du C.E

Madame XXXXXXXXXXXX
Secrétaire du C.E

P. J. : Documents ci-dessus énumérés

Copie pour information : Unité Territoriale de XXXXX (DIRECCTE de XXXX).

M XXXXXXXXXXX

3 A, rue
00000 / XXXXXX

RECOMMANDE A.R OU REMISE
EN MAIN PROPRE CONTRE DECHARGE

XXXXXX, le XXXX 2016

CONVOCATION

Monsieur,

Nous vous prions de bien vouloir assister à la **réunion extraordinaire et spéciale des Délégués du Personnel** qui aura lieu dans les locaux de notre Société, XXXXXXXX, XXX rue - 00000 / XXXXXX, en salle de réunion, le XXXX 2016 à 09H00.

ORDRE DU JOUR

1- Incidences : du jugement du Tribunal de Commerce de XXXX, en date du XXXX 2016, prononçant la liquidation judiciaire de la société « XXXXXX ».

2- Procédure d'information et de consultation sur les mesures de licenciement pour motif économique envisagées à la suite de la mise en liquidation judiciaire de la société « XXXXXX » et sur les problèmes de conversion qui en découlent (consultation et avis sur les critères de licenciement, sur le projet de licenciement collectif pour motif économique et sur les mesures d'accompagnement envisagées dans le cadre du projet de licenciement collectif pour motif économique.

Veillez trouver ci-joint : une note explicative sur le licenciement projeté et les mesures d'accompagnement envisagées ainsi qu'une documentation d'information sur le contrat de sécurisation professionnelle.

3- Questions diverses.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

XXXXXX
Mandataire Judiciaire

P. J. : Documents ci-dessus énumérés
Copie pour information : DIRECCTE XXXXX - UT XXXX.

M XXXXXXXXXXX

3 A, rue
00000 / XXXXXX

RECOMMANDE A.R OU REMISE
EN MAIN PROPRE CONTRE DECHARGE

XXXXXX, le XXX 2016

CONVOCATION

Monsieur,

Nous vous prions de bien vouloir assister à la **réunion extraordinaire et spéciale** du Représentant des Salariés qui aura lieu dans les locaux de notre Société, XXXXXXX, rue - 00000 / XXXXXX, en salle de réunion, le XXXX 2016 à 09H00.

ORDRE DU JOUR

1- Incidences : du jugement du Tribunal de Commerce de XXXXX en date du XXXX 2016 ouvrant une procédure de redressement judiciaire à l'encontre de la société XXXXXXX -

2- Procédure d'information et de consultation sur les mesures de licenciement pour motif économique envisagées à la suite de la mise en redressement judiciaire de la société « XXXXX » et sur les problèmes de conversion qui en découlent (consultation et avis sur les critères de licenciement, sur le projet de licenciement collectif pour motif économique et sur les mesures d'accompagnement envisagées dans le cadre du projet de licenciement collectif pour motif économique).

Veillez trouver ci-joint : une note explicative sur le licenciement projeté et les mesures d'accompagnement envisagées ainsi qu'une documentation d'information sur le contrat de sécurisation professionnelle.

3- Questions diverses.

Nous vous prions d'agréer, M XXXXX, l'expression de nos sentiments distingués.

Maître XXXXXXX
Administrateur Judiciaire

P. J. : Documents ci-dessus énumérés
Copie pour information : DIRECCTE XXXX - U.T XXXX.

ANNEXE II

DOCUMENT UNILATERAL RELATIF AU PROJET DE PLAN de SAUVEGARDE de l'EMPLOI de la SOCIETE « XXXX »

PREAMBULE :

Compte tenu des raisons économiques, financières, commerciales et structurelles qui ont conduit à l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire à l'encontre de la société « XXXXXX », le 1^{er} septembre XXXX (jugement du Tribunal de Commerce de XXXXXX, le plan de cession qui a été arrêté par ce même Tribunal le XXXX 2015, est apparu comme la seule solution permettant de préserver le maintien d'un maximum d'emplois.

Néanmoins, le plan de cession qui a été arrêté aura pour conséquence la suppression d'un certain nombre d'emplois.

Le présent plan de sauvegarde de l'emploi établi en fonction des capacités économiques et financières de la société « XXXXXX » a pour objectif essentiel de permettre au maximum de personnes dont l'emploi serait supprimé de conserver ou de retrouver un emploi.

Il comprend en particulier un certain nombre de mesures destinées à favoriser :

- une possibilité éventuelle de reclassement immédiat pour une partie du personnel au sein de la société, de ses sociétés sœurs ou de la Holding XXXX,
- des mesures d'aide au reclassement externe (avec l'appui des dispositifs du Fonds National de l'Emploi) pour le personnel ayant refusé ce reclassement ou n'ayant pu être reclassé.

Ainsi la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi doit :

- limiter autant que faire se peut le nombre des licenciements, grâce à une politique de reclassement menée au sein du groupe ou de ses filiales,
- faciliter le reclassement externe des personnes dont le licenciement ne pourrait être évité, en favorisant leur recherche d'emploi et la création d'activités nouvelles.

La société « XXXX » emploie actuellement XXXX salariés sous contrat à durée indéterminée.

Le nombre des licenciements envisagés serait de XXX et concernerait :

ANNEXE II

DOCUMENT UNILATERAL RELATIF AU PROJET DE PLAN de SAUVEGARDE de l'EMPLOI de la SOCIETE « XXXX »

PREAMBULE :

Compte tenu des raisons économiques, financières, commerciales et structurelles qui ont conduit à l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire à l'encontre de la société « XXXXXX », le 1^{er} septembre XXXX (jugement du Tribunal de Commerce de XXXXXX, le plan de cession qui a été arrêté par ce même Tribunal le XXXX 2015, est apparu comme la seule solution permettant de préserver le maintien d'un maximum d'emplois.

Néanmoins, le plan de cession qui a été arrêté aura pour conséquence la suppression d'un certain nombre d'emplois.

Le présent plan de sauvegarde de l'emploi établi en fonction des capacités économiques et financières de la société « XXXXXX » a pour objectif essentiel de permettre au maximum de personnes dont l'emploi serait supprimé de conserver ou de retrouver un emploi.

Il comprend en particulier un certain nombre de mesures destinées à favoriser :

- une possibilité éventuelle de reclassement immédiat pour une partie du personnel au sein de la société, de ses sociétés sœurs ou de la Holding XXXX,
- des mesures d'aide au reclassement externe (avec l'appui des dispositifs du Fonds National de l'Emploi) pour le personnel ayant refusé ce reclassement ou n'ayant pu être reclassé.

Ainsi la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi doit :

- limiter autant que faire se peut le nombre des licenciements, grâce à une politique de reclassement menée au sein du groupe ou de ses filiales,
- faciliter le reclassement externe des personnes dont le licenciement ne pourrait être évité, en favorisant leur recherche d'emploi et la création d'activités nouvelles.

La société « XXXX » emploie actuellement XXXX salariés sous contrat à durée indéterminée.

Le nombre des licenciements envisagés serait de XXX et concernerait :

<u>CATEGORIE</u>	<u>EFFECTIF ACTUEL</u>	<u>LICENCIEMENTS ENVISAGES</u>
CADRES	X	X
A.M	X	X
TECHNICIENS	X	X
EMPLOYES	X	X
OUVRIERS	X	X

CRITERES et FIXATION de l'ORDRE des DEPARTS :

Rappel des principes lors de la mise en œuvre de critère d'ordre de licenciement

VOIR IN FINE.

SOMMAIRE

I - RECLASSEMENT AU SEIN DE LA HOLDING OU INTERNE

A- Le reclassement au sein de la Holding ou des Sociétés sœurs

B- Le reclassement dans l'entreprise

1- Possibilités de reclassement dans l'entreprise

2 - Aménagement et réduction du temps de travail

3 - Recours à l'activité partielle

II - RECLASSEMENT EXTERNE

2.1. - Reclassement auprès de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi (XXXXX)

2.2. - Reclassement à l'étranger

2.3. - Reclassement dans d'autres entreprises

2.4. - Contrat de sécurisation professionnelle

2.5. - Convention d'allocation temporaire dégressive

2.6. - Aide à la création d'entreprise

III - AUTRES MESURES

3.1. - Dispense de préavis

3.2. - Prise en charge de la Mutuelle Santé et de la Prévoyance

3.3. - Volontariat

3.4. - Priorité de réembauchage

IV - MESURES POUVANT ETRE PRISES EN CHARGE PAR L'AGS

V. - MESURES DE SUIVI DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

LE COORDINATEUR DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI EST MR XXXXXX

I - MESURES DE RECLASSEMENT AU SEIN DE LA HOLDING OU DES SOCIETES SOEURS :

A- Le reclassement au sein de la Holding ou des Sociétés sœurs (nombre de bénéficiaires potentiels à déterminer) :

Il sera procédé à une recherche des reclassements possibles au sein de la Holding ou des Sociétés filiales, afin d'identifier les postes qui viendraient à se libérer ou à se créer ; chaque poste identifié précisera sa localisation, l'intitulé des fonctions, les aptitudes requises, la date de disponibilité et la rémunération proposée.

Les possibilités de reclassement qui pourraient ainsi se dégager seront proposées aux salariés dont les compétences les rendent susceptibles de tenir le poste ainsi offert.

B- Le reclassement dans l'entreprise

1- Possibilités de reclassement dans l'entreprise

Compte tenu de sa situation, la société « XXXXX » ne dispose pas de solutions de reclassement interne même restreintes à proposer immédiatement aux salariés dont le licenciement est envisagé.

2 - Aménagement et réduction du temps de travail :

Sans objet.

3 - Recours à l'activité partielle :

Le nouveau régime d'activité partielle est issu de la loi n°2013-504 du 14/06/2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Il se substitue aux précédentes mesures de chômage partiel et de convention d'activité partielle de longue durée (APLD).

La mise en place d'une telle mesure n'est pas de nature à résoudre les problèmes structurels et conjoncturels de la Société.

II - MESURES DE RECLASSEMENT EXTERNE :

2.1) RECLASSEMENT AUPRES DE LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE L'EMPLOI (XXXXX) : (XX bénéficiaires potentiels)

Les Administrateurs Judiciaires saisiront officiellement la Commission Paritaire de l'Emploi (XXXXXX) en vue de rechercher les possibilités de reclassement des salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé à l'extérieur de l'entreprise.

Elle sera en outre informée du projet de licenciement collectif pour motif économique afin d'apporter son concours à la société « XXXXX ».

2.2) RECLASSEMENT A L'ETRANGER : (XX bénéficiaires potentiels)

Conformément aux dispositions de l'article D 1233-2 I nouveau du Code du Travail, l'entreprise est dans l'obligation de demander aux salariés s'ils accepteraient de recevoir des offres de reclassement émanant des sociétés filiales implantées hors du territoire national qui, à notre connaissance, sont les suivantes : XXXXXX, XX Plaza XXXX Hong Kong, XXXX, XXX Chine et XXXXXX Gmbh – XXX Allemagne.

En cas de réponse affirmative, et conformément aux disposition de l'article D 1233-2-1 II nouveau du Code du Travail, les salariés sont invités également à nous faire part d'éventuelles restrictions quant aux caractéristiques des emplois susceptibles d'être proposés aux salariés :

- Pays refusés :
- Postes refusés :
- Rémunération minimum :
- Autres restrictions :

Les intéressés disposeront d'un délai de réponse de 7 jours ouvrables à compter de la réception de ce questionnaire. L'absence de réponse de leur équivaldra à un refus de recevoir de telles offres de reclassement.

Conformément à l'article L 1233-4-1 du Code du Travail, il est précisé que « les offres de reclassement hors du territoire national, qui sont écrites et précises, ne sont adressées qu'au salarié ayant accepté d'en recevoir et compte tenu des restrictions qu'il a pu exprimer. Le salarié reste libre de refuser ces offres. Le salarié auquel aucune offre n'est adressée est informé de l'absence d'offres correspondant à celles qu'il a accepté de recevoir. »

Le questionnaire sera adressé aux salariés en deux exemplaires et seront invités à retourner le deuxième exemplaire de ce questionnaire dûment complété dans le délai imparti.

2.3) RECLASSEMENT DANS D'AUTRES ENTREPRISES : (XX bénéficiaires potentiels)

Des entreprises du même secteur d'activité seront contactées pour savoir si elles disposent éventuellement de postes à proposer aux salariés dont le licenciement est envisagé.

L'identification des postes à pourvoir dans les entreprises avoisinantes sera effectuée le plus rapidement possible et communiquée au Pôle Emploi.

2.3) CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (Loi N° 2911-893 du 28 juillet 2011 - Convention du 26 janvier 2015) : (XX bénéficiaires potentiels)

Pour faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement devrait intervenir, nous leur proposerons le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle, telle que prévu par la loi pour le Développement et l'Alternance sur la sécurisation des parcours professionnels du 28 juillet 2011 et le Convention du 26 janvier 2015.

Ce dispositif vise à permettre aux salariés faisant l'objet d'une procédure de licenciement pour motif économique de bénéficier, après la rupture de leur contrat, d'un ensemble de mesures favorisant leur reclassement.

Afin de fournir aux salariés une information complète sur ce point, la Direction s'engage à se rapprocher du Pôle Emploi afin d'obtenir des informations de la part d'un de leurs conseillers.

Les conditions de l'indemnisation sont différentes selon l'ancienneté des intéressés : un an ou plus d'ancienneté dans l'entreprise ou moins de un an. Dans tous les cas, l'employeur est tenu de proposer le CSP.

Ce dispositif permet au salarié de bénéficier d'un accompagnement personnalisé qui vise la reprise d'un emploi ou d'une activité durable.

L'employeur informe individuellement et par écrit le salarié du contenu du CSP : la proposition d'adhésion est faite lors de l'entretien préalable au licenciement ou de la réunion d'information prévu après la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel ; le salarié signe le récépissé de remise.

Il dispose d'un délai de réflexion de 21 jours pour accepter ou refuser à compter du lendemain de la remise des documents.

En cas d'acceptation, son contrat de travail est réputé rompu d'un commun accord. Le salarié est dispensé de préavis.

Il ne reçoit pas l'indemnité légale ou conventionnelle afférente : ce montant est versé par l'Employeur à Pôle emploi (dans la limite de 3 mois). S'il est prévu une indemnité de préavis supérieure à 3 mois, l'employeur doit verser au salarié la partie excédentaire.

Afin de fournir aux salariés une information complète sur le contrat de sécurisation professionnelle, la Direction s'engage à se rapprocher du Pôle Emploi afin d'obtenir des informations de la part d'un de leurs conseillers.

A- Salariés bénéficiaires

Pour bénéficier du CSP, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- être totalement privé d'emploi,
- avoir une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise, sauf à bénéficier du CSP dans des conditions particulières, c'est-à-dire justifier d'une affiliation au régime d'assurance chômage d'au moins 122 jours ou 610 heures au cours des 28 derniers mois ou pour les salariés âgés d'au moins 50 ans au cours des 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail, ce qui leur permet de percevoir une allocation du même montant que l'allocation d'aide au retour à l'emploi,
- résider en France,
- être apte physiquement à l'exercice d'un emploi,
- ne pas avoir atteint l'âge légal ou si l'intéressé a atteint cet âge ne pas pouvoir justifier du nombre de trimestre requis pour pouvoir percevoir sa retraite à taux plein.

B- Mise en Œuvre

Proposition du CSP :

Les salariés concernés seront informés individuellement et par écrit du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité d'y adhérer.

Le document d'information précisera la date de remise du document faisant courir le délai de réflexion, le délai de réponse dont dispose le salarié et la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de sa part, le contrat de travail sera rompu.

Le document comporte un volet détachable « bulletin d'acceptation » à compléter par le salarié et à remettre à l'employeur.

Le salarié dispose d'un délai de 21 jours pour se prononcer ; pendant ce délai, il bénéficie d'un entretien d'information réalisé par le Pôle Emploi et destiné à l'éclairer sur son choix.

L'absence de réponse équivaut à un refus du CSP.

Lorsque à la date prévue pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion de 21 jours n'est pas expiré, la lettre adressée en recommandé avec accusé de réception, doit mentionner, outre les autres mentions obligatoires :

- la date d'expiration du délai de 21 jours ;
- la précision, qu'en cas de refus, ladite lettre constitue la notification du licenciement.

Acceptation du CSP :

En cas d'acceptation du CSP, la rupture du contrat de travail intervient à l'expiration du délai de 21 jours imparti au salarié pour se prononcer, quelle que soit la date de son acceptation à l'intérieur de ce délai.

Le salarié qui adhère au contrat de sécurisation professionnelle bénéficie :

- de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement en tenant compte de l'ancienneté calculée jusqu'à la fin du délai de réflexion,
- éventuellement, d'une indemnité correspondant à l'excédant de trois mois de préavis, lorsque le préavis dû en cas d'ancienneté est supérieur à trois mois (réglée sur intervention du CGEA).

Pour les salariés qui n'ont pas un an d'ancienneté et qui auraient bénéficié d'une indemnité de préavis s'ils n'avaient pas accepté le CSP, le montant de cette indemnité leur est versé dès la rupture du contrat de travail.

C- Déroulement du contrat de sécurisation professionnelle

Statut du bénéficiaire :

Pendant la durée du contrat de sécurisation professionnelle qui ne peut excéder douze mois, le bénéficiaire est sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

La convention prend effet le lendemain de la fin du contrat.

Pendant l'exécution du contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire qui comptait deux ans d'ancienneté perçoit du Pôle Emploi une allocation spécifique de reclassement égale à 75 % du salaire de référence pendant les douze mois de durée du CSP, sans qu'elle puisse être inférieure à 75 % du montant mensuel brut de l'indemnité de préavis versée si le salarié n'avait pas bénéficié du contrat de transition professionnelle. Pour les bénéficiaires qui n'ont pas deux ans d'ancienneté, le montant de l'allocation servie est égal à celui de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

L'allocation spécifique de reclassement n'est assujettie à aucune cotisation ou contribution de Sécurité Sociale, elle n'entre pas dans l'assiette de la CSG et de la CRDS.

Une cotisation au taux de 3% assise sur le salaire journalier de référence est précomptée au profit des régimes de retraite complémentaire sans que ce prélèvement puisse avoir pour effet de réduire le montant de l'allocation en deçà du plancher en vigueur.

Les incitations à reprendre une activité ou à retrouver un emploi

Au cours de son contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire pourra reprendre un emploi salarié

- sous forme de C.D.D ou de contrat d'intérim d'une durée minimale de 3 jours et de moins de 6 mois
- au total les reprises d'emploi ne peuvent excéder 6 mois. Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié de l'entreprise et rémunéré par elle. Le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle est suspendu.

En cas de période de reprise du travail après la fin du C.S.P, le terme du C.S.P pourra être reporté à hauteur de la totalité des périodes du travail, dans la limite de 3 mois supplémentaires.

- Création d'une prime de reclassement : Le bénéficiaire qui retrouve, avant la fin du 10^{ème} mois de son C.S.P, un emploi durable (CDI, CDD ou intérim d'une durée d'au moins 6 mois, pourra demander le versement d'une prime équivalente à ses droits à l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

Cette prime sera versée en deux fois, lors de la signature du contrat de travail et à l'issue du 3^{ème} mois si le bénéficiaire est toujours en emploi, et ne sera pas cumulables avec l'indemnité différentielle de reclassement (IDR) ; en cas de rupture au cours de la période d'essai du CDI, CDD ou contrat d'intérim conclu pour une durée de 6 mois ou plus, le bénéficiaire peut réintégrer le C.S.P.

Le service de l'allocation de sécurisation professionnelle cesse d'être versé pendant la durée de l'évènement si le bénéficiaire :

- a conclu un contrat de service civique ;
- est malade et à ce titre, perçoit ou peut percevoir des prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ;

- est en congé de maternité ou d'adoption ;
- est admis à bénéficier de l'allocation journalière de présence ou du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ;
- cesse de résider en France (Métropole DOM, collectivités territoriales de Saint-Pierre et Miquelon, de Saint-Barthélemy, Saint-Martin) ;
- n'a pas actualisé sa situation mensuelle.

Par ailleurs, le service de l'allocation de sécurisation professionnelle cesse définitivement d'être versé si le bénéficiaire :

- retrouve une activité non salariée exercée en France ou à l'étranger ;
- a atteint l'âge légal de départ à la retraite ou justifie du nombre de trimestres suffisants pour percevoir sa retraite à taux plein.

Les salariés participent à la validation de leurs droits à la retraite complémentaire dans les mêmes conditions et au même taux que les chômeurs indemnisés en allocation d'aide au retour à l'emploi. Le contrat de sécurisation professionnelle cesse si le bénéficiaire :

- refuse sans motif légitime de participer aux actions liées au contrat de sécurisation professionnelle (stage de formation, prestation d'accompagnement, etc...)
- refuse une action de reclassement ou ne s'y présente pas sans motif légitime ;
- refuse à deux reprises sans motif légitime une offre d'emploi répondant aux critères prévus par le plan de sécurisation professionnelle.

Les actions suivies

- Un pré-bilan

Dans les 8 jours de la date d'effet du CSP, le salarié bénéficie d'un entretien individuel de pré-bilan qui permettra d'élaborer un plan de sécurisation professionnelle décrivant les prestations d'accompagnement qui seront mises en place dans le mois suivant cet entretien individuel.

Un conseiller suivra le bénéficiaire pendant toute la durée du contrat.

Les actions susceptibles d'être proposées par Pôle Emploi ou l'opérateur habilité, en fonction des besoins de chaque bénéficiaire peuvent être :

- un bilan de compétences,
- un entraînement à la recherche d'emploi ; préparation du curriculum vitae, ciblage des entreprises, entraînement aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi,
- des formations d'adaptation ou de reconversion si nécessaire,
- une action de validation des acquis de l'expérience,
- des mesures d'appui à la création ou à la reprise d'entreprises mobilisées par l'Etat ou les collectivités territoriales,
- un appui à la maîtrise des savoirs de base dont l'utilisation d'internet
- des mesures d'appui social et psychologique.

En contrepartie, le bénéficiaire s'engage à :

- réaliser les actions définies avec son conseiller personnel et figurant dans son plan de sécurisation professionnelle,
- être pleinement actif dans sa recherche d'emploi,
- répondre aux sollicitations du Pôle Emploi ou de l'opérateur habilité (convocations, propositions d'emploi).

L'aide à la recherche d'emploi

Lors de l'entretien d'information, le conseiller Pôle Emploi renseignera le bénéficiaire sur les aides auxquelles il peut prétendre durant le contrat de sécurisation professionnelle (en particulier l'indemnité différentielle de reclassement).

Protection sociale

Les droits du bénéficiaire aux différentes prestations sociales (maladie, invalidité, décès, accident du complémentaire) sont maintenus.

Des droits renforcés

Le bénéficiaire du CSP accédera de droit à toutes les formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) dès lors que la formation retenue correspondra à son projet professionnel.

Ces formations seront cofinancées par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et les OPCA. Par ailleurs, l'employeur pourra abonder le compte personnel de formation des salariés éligibles au CSP.

Procédure d'adhésion au CSP (employeur)

Afin de permettre une prise en charge plus rapide du bénéficiaire, l'employeur pourra transmettre le dossier d'adhésion au Pôle Emploi en deux temps :

- un premier envoi comprendra le bulletin d'adhésion au CSP, ce qui permettra de déclencher l'accompagnement du salarié,
- un second comprendra les pièces complémentaires du dossier, destinées à déclencher l'indemnisation de l'intéressé.

2.5) CONVENTION D'ALLOCATION TEMPORAIRE DEGRESSIVE (A.T.D.) : (XX bénéficiaires potentiels)

Principe :

Elle vise à favoriser le reclassement externe d'un salarié licencié pour motif économique en lui accordant une compensation financière, totale ou partielle, s'il y a baisse de salaire dans l'emploi de reclassement.

A. Conditions

Pour pouvoir bénéficier de la convention A.T.D :

- le salarié doit s'être reclassé dans un délai d'un an maximum à compter de la notification du licenciement ou de l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle,
 - l'emploi de reclassement doit faire l'objet soit d'un contrat à durée indéterminée, soit d'un contrat de travail à durée déterminée ou temporaire de 6 mois ou plus et ce dans une entreprise différente de l'entreprise signataire de la convention,
 - le reclassement peut avoir lieu auprès de particuliers employeurs,
- le reclassement dans un emploi à l'étranger est possible, si l'adhérent potentiel réside en France et s'est reclassé dans le délai d'un an soit en contrat à durée indéterminée, soit en contrat de travail à durée déterminée ou temporaire de 6 mois ou plus et est en mesure de fournir des éléments suffisamment précis pour le contrôle du respect des conditions d'adhésion à la convention.

B. Montant de l'aide

Le FNE participe au financement d'une compensation financière qui couvre la perte de salaire sur une période de deux ans maximum.

L'aide de l'Etat ne se substitue pas à une éventuelle aide apportée par l'entreprise.

- L'allocation est versée au bénéficiaire selon les modalités suivantes :

- * le 1^{er} versement est effectué 6 mois après la date à laquelle a débuté le contrat de travail du bénéficiaire sur la base des 6 premiers bulletins de salaire du bénéficiaire,
- * le 2^{ème} versement intervient 12 mois après la date à laquelle a débuté le contrat de travail du bénéficiaire et s'effectue sur la base des 12 premiers bulletins de salaire du bénéficiaire,
- * le 3^{ème} versement intervient 24 mois après la date à laquelle a débuté le contrat de travail du bénéficiaire et s'effectue sur l'ensemble des bulletins de salaire du bénéficiaire.

L'allocation est calculée sur la base de la rémunération nette du salarié des douze derniers mois précédant le licenciement (avec primes courantes mais hors éléments exceptionnels et heures supplémentaires), par rapport à la rémunération des douze premiers mois d'activité dans le nouvel emploi.

Dans la mesure où il est prévu que les entreprises dans l'incapacité d'assumer la charge financière de leur contribution peuvent être exonérées de leur participation au financement de l'allocation, la Société « XXXX » s'inscrit dans ce cadre et sollicitera une contribution exclusive de l'Etat.

Le taux de participation de l'Etat au financement de l'ATD ne peut dépasser 75 % du montant de l'allocation qui est limitée à une différence, entre l'ancien et le nouveau salaire, de 300 € maximum par mois et par personne.

Les versements sont calculés par comparaison entre la rémunération antérieure et la rémunération de l'emploi de reclassement, en fonction de la durée réellement passée par le salarié dans cet emploi pendant la période couverte par la fraction de l'allocation, et sur la base de l'horaire pratiqué dans chacune des entreprises.

En cas de reclassement en emploi à temps partiel, il est procédé à une reconstitution fictive du salaire antérieur afin de pouvoir effectuer la comparaison.

L'allocation temporaire dégressive n'est versée qu'une seule fois pour un seul nouvel emploi, sans possibilité de report.

Elle est soumise à la CSG, la CRDS et à l'impôt sur le revenu. Elle est également cessible et saisissable dans les mêmes conditions que les salaires.

La durée d'application de la convention vient à expiration au plus tard un an après la période maximale d'un an durant laquelle doit intervenir le licenciement des salariés concernés.

Exemple : un salarié licencié en XXXXX 2016, pourra, s'il réunit les conditions, adhérer à la convention A.T.D jusqu'en XXXXXX 2016 et en bénéficier pendant 24 mois maximum.

2-6) AIDE A LA CREATION D'ENTREPRISE : (nombre de bénéficiaires potentiels à déterminer)

Outre les aides éventuellement accordés dans des conditions particulières à certaines catégories de personnes par les Unités Territoriales, l'URSSAF et les Collectivités territoriales, des aides à la création d'entreprise ou réalisation de projets individuels sont envisagées sous la forme d'une assistance technique et de conseil, qui sera dispensée par le Pôle Emploi qui identifiera clairement avec les adhérents les projets de création d'activité et mettra en place un circuit de suivi des projets :

- réunion d'information (prime ACCRE, CCI, Chambre des métiers, stages de création d'entreprise, etc...),
- entretiens individuels avec les créateurs potentiels,
- mise en place de formation en fonction de l'évolution des projets (étude de marché, gestion financière).

Depuis le 1^{er} janvier 2009, le Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi a institué le dispositif NACRE (Nouvel Accompagnement pour la Création et la Reprise d'Entreprise).

Ce nouveau dispositif prend la forme d'un parcours destiné aux demandeurs d'emploi et aux personnes susceptibles de prétendre à l'ACCRE.

Les modalités du dispositif de conseil et d'accompagnement ont par ailleurs été précisées par le décret du 23 décembre 2010.

Il comprend deux types d'aide :

- une aide au montage du projet de création ou de reprise d'entreprise et au développement de l'entreprise (conseil et accompagnement),
- éventuellement une aide financière (prêt à taux zéro) qui doit être couplée à un prêt bancaire.

* **Bénéficiaires du dispositif NACRE**

Il n'y a pas de rupture avec les deux mesures précédentes, EDEN et les chéquiers conseils, ainsi, pour l'essentiel, peuvent accéder au dispositif les publics éligibles à l'ACCRE ainsi que les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.

* **Conclusion d'un contrat d'accompagnement pour la création / reprise d'entreprise NACRE**

L'entrée du porteur de projet dans le parcours est formalisée par la signature d'un contrat d'accompagnement pour la création / reprise d'entreprise NACRE, qui précise les engagements réciproques entre les signataires, c'est-à-dire le créateur / repreneur d'une part et « l'opérateur » qui l'accompagne.

L'opérateur d'accompagnement est un opérateur indépendant conventionné par l'Etat).

* **Parcours NACRE**

Le parcours NACRE se décompose en trois phases « métier » :

- phase 1 : l'aide au montage du projet d'une durée maximum de 4 mois pour un projet de création d'entreprise et de 6 mois pour un projet de reprise d'entreprise,
- phase 2 : l'aide à la structuration financière d'une durée maximum de 4 mois pour un projet de création d'entreprise et de 6 mois pour un projet de reprise d'entreprise,
- phase 3 : l'accompagnement au démarrage et au développement de l'activité de l'entreprise d'une durée fixe de 36 mois.

Les phases d'aide au montage et d'aide à la structuration financière peuvent être réalisées concomitamment ou successivement.

En outre, les phases de montage et d'accompagnement peuvent être complétées par des expertises spécialisées répondant à un besoin particulier lié au projet.

Accès au dispositif :

Les créateurs et repreneurs d'entreprise peuvent solliciter les actions de conseil et d'accompagnement auprès de l'opérateur conventionné de leur choix.

L'entrée dans le parcours d'accompagnement peut se faire dans n'importe laquelle des trois phases précitées. Un opérateur différent peut être choisi pour chacune de ces phases.

La demande (dont la composition doit être définie par arrêté) est adressée par tout moyen permettant d'établir avec certitude, la date de sa réception, le demandeur recevant un accusé de réception.

L'opérateur peut refuser d'accompagner une personne soit :

- en raison de l'absence de difficultés particulières du demandeur dans l'accès, le maintien ou le retour à l'emploi ;

- en raison du manque de consistance ou de viabilité économique du projet de création ou de reprise d'entreprise ;
- lorsque l'opérateur ne dispose pas de moyens d'accompagnement suffisants.

En cas d'acceptation de la demande, l'opérateur conclut avec le bénéficiaire, par délégation de l'Etat, un contrat d'accompagnement, fixant les engagements réciproques des parties et indiquant la phase du parcours par laquelle commence l'accompagnement.

L'opérateur peut résilier le contrat d'accompagnement en cas de non-respect par le bénéficiaire de ses engagements, sans motif légitime.

Prévenu du projet de résiliation, l'intéressé peut présenter ses observations, par écrit ou dans le cadre d'un entretien au cours duquel il peut se faire assister par une personne de son choix.

La décision de résiliation est motivée et doit lui être notifiée avec la mention des voies et délais de recours.

Les décisions de refus d'accompagnement et de résiliation du contrat d'accompagnement peuvent faire l'objet d'un recours hiérarchique devant le Préfet de Région.

En tout état de cause les personnes intéressées par une création d'entreprise doivent prendre contact avec leurs URSSAF et Unités Territoriales compétentes afin de retirer un dossier et d'obtenir les précisions se rapportant à leur cas personnel. Par ailleurs, le bénéfice de l'ACCRE est ouvert aux salariés qui souhaiteraient se placer sous le statut d'auto entrepreneur.

III - AUTRES MESURES :

3.1) AIDE A LA RECHERCHE D'EMPLOI - DISPENSE DE PREAVIS :

Pour faciliter les recherches d'emploi des salariés licenciés (à l'exception de ceux dont le maintien serait nécessaire pour les besoins de la procédure), la Société dispensera ces derniers de l'exécution du préavis qui leur sera évidemment réglé (en cas de non adhésion au contrat de sécurisation professionnelle) et ce par le biais de l'A.G.S.

3.2) DROIT A LA FORMATION : (nombre de bénéficiaires potentiels à déterminer).

A COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2015 LES DROITS ACQUIS PAR CHAQUE SALARIE AU TITRE DU DIF ONT ETE TRANSFERES SUR SON COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

3.3) PRISE EN CHARGE DE LA MUTUELLE ET DE LA PREVOYANCE : (XX bénéficiaires potentiels).

A compter de la date de la rupture de leur contrat de travail, les salariés licenciés bénéficieront de la gratuité de la portabilité de la mutuelle santé et de la prévoyance et ce pour les salariés adhérents au régime groupe de la société (cadres et non cadres).

Les sommes considérées seront versées directement par l'entreprise aux organismes considérés.

3.3) VOLONTARIAT :

Les salariés qui, pour des raisons personnelles, désireraient être inclus dans la mesure de licenciement collectif « entreprise », sont priés de bien vouloir adresser leur demande au Service des Ressources Humaines qui étudiera leur demande avec Monsieur XXXX.

En cas d'accord, ces personnes seront licenciées pour motif économique et bénéficieront des mêmes indemnités et aides que les autres salariés.

Les demandes sont à formuler par écrit (voir formulaire joint).

Les salariés concernés disposeront d'un délai jusqu'au XXXXX 2016 à 09H00 pour manifester auprès de la Direction leur candidature au départ.

Dans l'hypothèse où il y aurait plus de volontaires au licenciement que de licenciements envisagés, les critères de choix pris en compte se feront dans l'ordre inverse de ceux pris pour déterminer la liste des salariés dont le licenciement est envisagé.

En tout état de cause, la direction se réserve le droit d'accéder ou non aux demandes de départs volontaires qui auront été formulées.

3.4) PRIORITE DE REEMBAUCHAGE :

Conformément aux dispositions de l'article L.1233-45 du Code du Travail et aux dispositions de la loi de Modernisation Sociale du 18 janvier 2002, les salariés licenciés bénéficieront d'une priorité de réembauchage d'une durée d'une année.

Cette priorité s'exerce s'ils manifestent le désir d'en user dans un délai d'une année à compter de la date de rupture du contrat de travail (fin de préavis ou fin de délai de réflexion en cas d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle).

Celle-ci concerne les postes compatibles avec la qualification détenus par les intéressés et, également, ceux qui correspondraient à une nouvelle qualification acquise après le licenciement (sous réserve cependant que les intéressés l'aient fait connaître à la société).

IV - MESURES POUVANT ETRE PRISES EN CHARGE PAR L'AGS

4.1) Les frais annexes d'hébergement et de transport liés à des mesures de formation ou à la validation des acquis d'expérience ou de reconversion uniquement pour le reclassement externe (500 €par personne sur justificatif),

4.2) Les frais de reconnaissance de poste (sous production d'une lettre de convocation à un entretien par le futur employeur et à condition que le futur poste éventuel soit situé à

plis de 40 kilomètres) ou de déménagement (sous réserve de la production d'une copie du nouveau contrat de travail et de la facture acquittée par le déménageur) liés à la mobilité géographique (1.000 € pour le déménagement et 300 € de frais liés à une réinstallation en cas de reclassement externe),-

4.3) Les frais annexes liés à la préparation du projet de création d'une activité nouvelle, hors statut d'auto entrepreneur (500 € au titre des frais d'actes d'avocats, etc....) hors la reprise d'entreprise ou les apports en capital. Par ailleurs, le montant prévu des 500€ s'entend par salarié et non par acte réalisé.

Les montants de toutes ces aides pouvant être prises en charge par l'AGS s'entendent TTC par salarié

Il est bien entendu que l'attribution de ces aides reste soumise à l'accord des AGS.

V) MESURES DE SUIVI DU PROJET DE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI :

L'ensemble des mesures préalablement présentées sera examiné par une commission de suivi spécifique. Cette commission de suivi se réunira régulièrement ; elle pourra être réunie de façon exceptionnelle à la demande de la majorité de ses membres.

Cette commission de suivi sera composée :

- du dirigeant et/ou de son représentant
- de représentants du personnel issus du comité d'entreprise ;
- de membres de la DIRECCTE ;
- de membres du Pôle emploi, ou des opérateurs privés en charge du suivi du dossier ;
- du représentant de l'OPCA dont relève la société ;
- de membres du Conseil Régional de Lorraine ;
- de l'administrateur judiciaire ou de son représentant ;
- de tout autre participant invité à titre d'expertise.

La commission de suivi aura pour objectif de veiller au respect et à la bonne mise en œuvre des mesures et garanties prévues par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Elle aura notamment pour mission de :

- faire le point sur l'évolution des salariés en recherche d'une solution de reclassement,
- examiner les situations particulières, notamment dans l'hypothèse de non-respect de leurs engagements par les salariés,
- analyser l'état du marché, et notamment les opérations menées vers les entreprises, les contacts établis, la comptabilisation et l'étude des postes collectés et le nombre de rapprochements établis,
- faire des propositions et suggestions dans le cadre de la mise en œuvre des mesures prévues,
- établir un bilan de l'ensemble de ces actions.

Il est bien entendu que la convention prévue avec l'Etat ne pourra être appliquée que dans la mesure où celle-ci sera acceptée.

Fait à XXXX, le XXXX 2016

Maître XXXXXX
Maître XXXXX
Administrateurs Judiciaires
L'un d'eux

EXEMPLES DE CRITERES EN CAS DE REDRESSEMENT JUDICIAIRE

Rappel des principes lors de la mise en œuvre de critère d'ordre de licenciement

L'article L 1233-5 du Code du Travail précise que « *lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique, et en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail applicable, il définit, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements après consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel.* »

Les critères proposés par les dispositions légales sont les suivants :

- *la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile,*
- *les charges de famille,*
- *l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise,*
- *la situation de parent isolé,*
- *les qualités professionnelles.* »

Les dispositions conventionnelles applicables ne prévoient pas de disposition particulière sur ce point autres que celles du Code du Travail.

Il convient de rappeler que les critères d'ordre sont appréciés au niveau de chaque catégorie professionnelle et appliqués dans les catégories professionnelles où le nombre de postes supprimés est inférieur au nombre de postes existants, ce qui suppose un choix à opérer entre les salariés concernés par la mesure de licenciement pour motif économique.

Chaque salarié se verra attribuer un nombre de points total déterminé par l'addition des points acquis au titre de chacun des critères.

Au sein de chaque catégorie professionnelle, les salariés seront classés en fonction de ce nombre total de points et le choix de ceux dont l'emploi est supprimé se fera en fonction de ce classement en commençant par les notes les plus faibles.

Il est rappelé que la catégorie professionnelle qui sert de base pour l'établissement des critères d'ordre est définie comme l'ensemble des salariés qui exercent dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune et permettant la permutabilité des postes entre eux en raison de leurs caractères fongibles.

Pour rattacher un salarié à une catégorie professionnelle, il ne faut pas tenir compte de sa qualification théorique mais de ses fonctions réelles.

Application des critères d'ordre de licenciement à la société XXXXXXXX

Les critères retenus pour établir le choix des salariés concernés par les mesures de licenciement (hormis les volontaires) prendront en compte, après consultation du Comité d'Entreprise :

- l'ancienneté de service dans l'entreprise,
- les charges de famille et en particulier celles des parents isolés,
- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés,

L'ordre des départs sera fixé conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur et compte tenu des besoins après restructuration.

Au-delà des critères qui seront retenus pour la détermination des salariés susceptibles d'être licenciés, les départs reposeront notamment **sur la base du volontariat**.

Les salariés concernés disposeront d'un délai jusqu'au XXXX 2016 à 12H00 pour manifester auprès de la Direction leur candidature au départ.

Dans l'hypothèse où il y aurait plus de volontaires au licenciement que de licenciements envisagés, le choix final appartiendra à l'entreprise seule. En tout état de cause, la direction se réserve le droit d'accéder ou non aux demandes de départs volontaires qui auront été formulées.

BAREME PROPOSE :

a) Les charges de famille :

- 2 points par enfant à charge (plafonné à 6 points)
- Majoration de 4 points par enfant invalide

b) Age :

- Moins de 30 ans 1 point
- De 30 à moins de 40 ans 3 points
- De 40 à moins de 45 ans 5 points
- De 45 à moins de 50 ans 7 points
- De 50 à moins de 56 ans 9 points
- Plus de 56 ans 10 points

c) Ancienneté dans l'entreprise :

- Moins de 10 ans 1 point
- de 10 à 15 ans 2 points
- de 15 à 20 ans 4 points
- de 20 à 25 ans 6 points
- de 25 à 30 ans 8 points
- Plus de 30 ans 10 points

d) Compétence professionnelle :

Compte tenu des difficultés pour évaluer objectivement les qualités professionnelles, ce critère sera appliqué de manière uniforme pour l'ensemble des salariés.

Il ne sera donc pas discriminant pour l'élaboration de l'ordre des licenciements ; en conséquence, chaque salarié se verra attribuer la note médiane de 5 points.

e) Salariés handicapés ou affectés de restrictions médicales

- Salarié bénéficiant d'une unité au titre de la déclaration des TH de l'entreprise : 2 points.

- MISE EN ŒUVRE DES CRITÈRES

L'appréciation des critères sera effectuée pour les effectifs dont le licenciement est envisagé dans les filières d'emplois concernés par les suppressions de postes.

Il est bien entendu que celle-ci ne peut être effectuée lorsqu'il s'agit de fonctions dites uniques et n'employant qu'un seul titulaire.

Les salariés qui obtiendraient le même rang définitif seront départagés en fonction des critères ci-après :

- Nombre d'enfants et situation familiale
- Employabilité appréciée au travers de l'âge et des aptitudes apparentes à retrouver un nouvel emploi.

- Couples employés dans l'entreprise : Dans l'hypothèse où les deux membres d'un couple seraient placés sur la liste des salariés licenciables, le choix du salarié licencié reviendra à l'appréciation du couple concerné.

Cette disposition ne peut bien évidemment fonctionner que dans le cas où les salariés concernés ne sont pas titulaires de fonction, dites « uniques ».

Il est rappelé que l'établissement des critères chiffrés sera arrêté à la date de consultation du Comité d'Entreprise soit le XXXX 2016.

FORMULAIRE DE VOLONTARIAT

NOM : **PRENOM :**

SERVICE : **FONCTION ACTUELLE :**

QUALIFICATION :

« Je soussigné(e), (nom, prénom, adresse, service, qualification) déclare par la présente me porter volontaire pour figurer dans le plan de restructuration de la société « XXXXXX »

Je déclare avoir pris connaissance du plan de sauvegarde de l'emploi après la consultation du comité d'entreprise du XXX 2016 et déclare être candidat(e) au départ dans le cadre du licenciement pour motif économique touchant ma qualification et mon emploi mis en œuvre au terme l'Ordonnance de Monsieur le Juge Commissaire autorisant les licenciements pour motif économique en application de l'article L 631-17 du Code de commerce. Je vous confirme par ailleurs, qu'ayant un projet personnel, que je ne suis pas intéressé(e) par un reclassement au sein de la société XXXXX et du Groupe auquel elle appartient.

En cas d'accord de la Direction, je reconnais avoir été informé(e) que je serai licencié(e) pour motif économique et bénéficierai de l'ensemble des indemnités conventionnelles ou légales liées à ce licenciement (dans la limite du plafond appliqué par les AGS) ainsi que des mesures d'accompagnement mises en place.

En cas d'accord de la Direction, je reconnais que les critères de licenciement ne me sont pas applicables et qu'en conséquence je ne saurais contester les conditions de mon licenciement à ce titre.

Dans l'hypothèse où il y aurait plus de volontaires au licenciement que de licenciements envisagés, les critères de choix pris en compte se feront dans l'ordre inverse de ceux pris pour déterminer la liste des salariés dont le licenciement est envisagé. En tout état de cause, la direction se réserve le droit d'accéder ou non aux demandes de départs volontaires qui auront été formulées. Tout salarié dont la demande n'aura pas été prise en compte pourra demander des explications à la Direction.

A dater, à signer et à faire précéder de la mention « lu et approuvé »

REPONSE DE LA DIRECTION	
<input type="checkbox"/> ACCORD	<input type="checkbox"/> REFUS
DATE Pour la Direction, signature de	

Formulaire à renvoyer à Monsieur XXXXX avant le XXXX 2016 avant 12H00.

SOCIETE XXXXX
Zone Industrielle
XXXXX
00000 / XXXXXXX

RECOMMANDEE A.R.

XXXXXXX, le XXX 2016

Monsieur le Directeur,

Des impératifs économiques contraignent notre société - Code APE XXXX B, après sa mise en liquidation judiciaire intervenue le XXX 2016 (jugement de la Chambre Commerciale du Tribunal de Grande Instance de XXXX), suivie du jugement de ce même Tribunal, en date du XXXX 2016, arrêtant le plan de cession de ladite société au profit de la société XXXX, avec reprise de XXX contrats de travail sur les XX existants à envisager un licenciement collectif pour motif économique qui engloberait les XXX salariés (dont XX ruptures anticipées de contrat à durée déterminée) dont les contrats de travail ne sont pas repris.

Compte tenu des mesures de reclassement à mettre en place et des obligations qui nous incombent en la matière, nous nous permettons de vous solliciter afin de connaître les emplois disponibles (avec salaire proposé), soit par vacances, soit par création ou transformation de postes de travail, soit par adaptation après formation.

A cet effet nous vous communiquons, en annexe, la liste des emplois dont la suppression est envisagée, comportant les classifications détenues et les postes occupés.

Nous vous remercions de bien vouloir nous faire connaître votre position dans les meilleurs délais et, dans cette attente, nous vous prions de bien vouloir agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos sentiments les plus distingués.

Maître XXXXX
Administrateur Judiciaire

SOCIETE XXXXX
Zone Industrielle
XXXXX
00000 / XXXXXXX

RECOMMANDEE A.R.

XXXXXXX, le XXXX 2016

Affaire : Société XXXX - Redressement judiciaire du XXXX 2016 -

Objet : Demande de reclassement interne au groupe et d'abondement aux mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi -

Monsieur le Président,

Par jugement en date du XXXX 2016, le Tribunal de Commerce de XXXX a ouvert une procédure de Redressement Judiciaire, avec période d'observation de 6 mois, à l'égard de la société XXXX dont le siège social est sis XXXXX / XXXXXXXX, et a désigné :

- Maître XXXXX, en qualité d'Administrateur Judiciaire avec mission, outre les pouvoirs qui lui sont conférés par la loi, d'assister l'entreprise dans tous les actes de gestion,
- Maître XXXXXXX, en qualité de Mandataire Judiciaire

Consécutivement à l'ouverture de la procédure de redressement judiciaire, la société doit mettre en œuvre un nouveau plan de réorganisation et de restructuration qui se traduirait par la suppression de XXX postes de travail et le licenciement pour motif économique des salariés occupant ces poste de travail en application de l'article L 631-17 du Code de commerce.

La société XXXXXXX est l'actionnaire unique de la société XXXXXXX.

Dans ces conditions, je vous rappelle que les possibilités de reclassement des salariés de la société XXXXX doivent être recherchées au sein de votre société en sa qualité d'actionnaire unique, ainsi qu'au sein de ses filiales.

Dans le cadre de la procédure de licenciement collectif pour motif économique et conformément aux obligations légales et jurisprudentielles qui s'imposent à elle, la société XXXXXXX doit :

- mettre en œuvre des mesures de reclassement interne au sein de la société XXXXXXXX et de ses filiales (1.1),
- mettre en œuvre des mesures de reclassement externe au travers du financement de celles-ci (1.2).

1.1 La demande de la société XXXXX quant aux possibilités de reclassement interne au sein de la société XXXXXXXXXXXXX et de ses filiales

Les dispositions de l'article L.1233-4 du Code du travail français ordonnent que :

« Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. »

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises. » Par ailleurs, la jurisprudence constante de la Chambre sociale de la Cour de Cassation s'applique également aux entreprises en redressement judiciaire en matière de reclassement et les possibilités d'assurer le reclassement des salariés de l'entreprise doivent être recherchées au sein du Groupe (holding et filiales) auquel elle appartient, au sein des sociétés dont l'activité, l'organisation et le lieu d'exploitation rendent possible la permutation de tout ou partie du personnel dont le licenciement pour motif économique est envisagé.

Je vous rappelle qu'il convient de proposer aux salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé tous les emplois disponibles au sein de la société XXXXX et de ses filiales. Cette obligation de reclassement est très large puisqu'elle couvre tous les emplois de même catégorie ou de catégorie inférieure quelle que soit leur durée (déterminée ou non).

A cet effet, je vous demande de bien vouloir m'indiquer **dans les plus brefs délais**, impérativement **avant le mercredi XXXXXX 2016 à 9 heures**, s'il existe des possibilités de reclassement immédiates ou à terme au sein de la société XXXXX et de ses filiales correspondant aux qualifications et compétences des salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé (voir liste des catégories professionnelles de la société XXXXX annexée à la présente demande). A défaut de reclassement direct, ce reclassement pourra éventuellement s'accompagner d'une modification du contrat de travail ou de la dispense d'une formation adaptée.

En cas de réponse positive, je vous remercie de bien vouloir m'adresser la liste des postes offerts au reclassement avec les indications suivantes pour chaque catégorie de postes :

- la localisation du ou des postes offerts,
- le descriptif des tâches (fiche de poste),
- le niveau de formation requis,
- le niveau de rémunération,
- les coordonnées de la personne ayant compétence pour recevoir les candidatures.

Je souhaite également à ce que me soit communiquées les mesures d'accompagnement à la mobilité géographique que la société XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX et ses filiales ayant des postes disponibles doivent financer afin de rendre effectif le reclassement des salariés de la Société XXXXXXXXXXXXX qui se verront proposer l'offre de reclassement. En cas de réponse négative, je vous prie de bien vouloir m'en préciser les raisons économiques et techniques ceci, en tout état de cause, **avant le XXXX 2016 à 9 heures**.

1.2 La demande de la société XXXXXX de la possibilité de participer au financement de mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Dans le cadre du licenciement pour motif économique des salariés de la société XXXXXXXX, des mesures destinées à faciliter le reclassement externe des salariés licenciés pour motif économique doivent être mises en place.

En l'état actuel du droit positif et de la jurisprudence en matière de Plan de Sauvegarde de l'Emploi, la validité d'un Plan est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe auquel appartient l'entreprise qui met en œuvre un Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Dans la mesure où la société XXXXXX est détenue à 100% par la société XXXXXXXXX, je considère que **cette obligation est opposable** à la société XXXXXXXXXXXXXXXX en sa qualité d'actionnaire unique ainsi qu'à l'ensemble de **ses filiales**.

Aussi, je vous sollicite afin de participer au financement des mesures de reclassement externe qui seront mises en œuvre au bénéfice des salariés de la société XXXXXX dont le licenciement pour motif économique est envisagé.

Je vous informe que cet abondement au Plan de Sauvegarde de l'Emploi peut prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale des mesures d'accompagnement et le financement des mesures telles que notamment :

- une aide à la formation,
- une aide à la mobilité géographique,
- une aide à la création d'entreprise,
- aide au déménagement dans le cadre d'un reclassement externe.

Je vous demande donc de bien vouloir m'indiquer, impérativement avant le XXXX 2016 à 9 heures, le montant global des sommes que la société XXXXXX est disposée à engager dans le cadre de cet abondement, ou de m'indiquer de manière très circonstanciée les motifs qui s'opposent à un tel abondement.

En vous remerciant par avance pour votre diligence, je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Maître XXXXXXXX
Administrateur Judiciaire

Pièces jointes : Catégories professionnelles de la société XXXXXX

RECOMMANDE A.R

M

7, rue XXX
00000 / XXXXX

XXXXX, le XXXX 2016

Madame,

Par jugement en date du **XXXX 2016**, le Tribunal de Commerce de XXXXX a arrêté le plan de cession de la Société « XXXXX », sise XXXX - 00000 / XXXXX au profit de la société « XXXXX » avec reprise de XXXX contrats de travail sur les XXXX existants.

En ma qualité d'Administrateur Judiciaire, je vous informe qu'au regard des difficultés financières de la Société « XXXXXX », la mise en place d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique concernant les salariés dont les contrats de travail ne sont pas repris s'est avérée nécessaire.

Selon les documents en ma possession il apparaît, à ce jour, que la société dans laquelle vous êtes employé(e) fait partie d'un groupe de sociétés implantées hors du territoire national. Par conséquent, des offres de reclassement à l'étranger sont susceptibles de vous être proposées.

Conformément aux dispositions de l'article D 1233-2 I nouveau du Code du Travail, je suis donc dans l'obligation de vous demander si vous accepteriez de recevoir des offres de reclassement émanant des sociétés filiales implantées hors du territoire national qui, à ma connaissance, sont les suivantes : XXXXXX, XX Plaza XXXX Hong Kong, XXXX, XXX Chine et XXXXXX GmbH – XXX Allemagne.

Réponse : Oui Non

En cas de réponse affirmative, et conformément aux disposition de l'article D 1233-2-1 II nouveau du Code du Travail, je vous invite également à me faire part d'éventuelles restrictions quant aux caractéristiques des emplois susceptibles de vous être proposés :

- Pays refusés :
- Postes refusés :
- Rémunération minimum :
- Autres restrictions :

Vous disposez d'un délai de réponse de 7 jours ouvrables à compter de la réception de ce questionnaire. L'absence de réponse de votre part équivaudrait à un refus de recevoir de telles offres de reclassement.

Conformément à l'article L 1233-4-1 du Code du Travail je vous précise que « les offres de reclassement hors du territoire national, qui sont écrites et précises, ne sont adressées qu'au salarié ayant accepté d'en recevoir et compte tenu des restrictions qu'il a pu exprimer. Le salarié reste libre de refuser ces offres. Le salarié auquel aucune offre n'est adressée est informé de l'absence d'offres correspondant à celles qu'il a accepté de recevoir. »

.../...

Je vous invite donc à me retourner le deuxième exemplaire de ce questionnaire dûment complété dans le délai imparti.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Maître XXXXXXXX
Administrateur Judiciaire

UNION DES INDUSTRIES
METALLURGIQUES du XXXX
Commission Nationale Paritaire de l'Emploi
XXXXX
00000 / XXXXXXX

RECOMMANDEE A.R.

XXXXXX, le XXXX 2016

OBJET : Projet de licenciement collectif pour motif économique concernant la société
« XXXX » à XXXXX -

P.J. : Copie du courrier adressé à la DIRECCTE XXXXX - Unité Territoriale XXXXX -

Monsieur le Directeur,

Des impératifs économiques contraignent notre société - Code APE XXXX B, après sa mise en redressement judiciaire intervenue le XXXX 2016 (jugement de la Chambre Commerciale du Tribunal de Grande Instance de XXXX), suivie du jugement de ce même Tribunal, en date du XXXX 2016, arrêtant le plan de cession de ladite société au profit de la société XXXX, avec reprise de XXX contrats de travail sur les XX existants à envisager un licenciement collectif pour motif économique qui engloberait les XXX salariés (dont XX ruptures anticipées de contrat à durée déterminée) dont les contrats de travail ne sont pas repris.

En conséquence, nous vous prions de trouver, ci-joint, copie du courrier que nous adressons ce jour à Monsieur le Directeur de l'Unité Territoriale du XXXX (DIRECCTE XXXXX).

Bien évidemment, nous procédons à toutes les mesures possibles de reclassement en interne et en externe.

En ce qui concerne les mesures de reclassement externe, nous nous rapprochons de vous en vue d'étudier toutes les possibilités de reclassement dans le cadre des différentes sociétés de la région qui appartiennent au domaine de la Métallurgie.

En espérant pouvoir compter sur votre appui dans ces circonstances difficiles, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos sentiments les plus distingués.

Maître XXXXX
Administrateur Judiciaire

Madame

RECOMMANDE A.R

XXXX, le XXXX 2016

Madame,

En notre qualité de Mandataire Judiciaire, nous avons le regret de vous informer que nous sommes contraints de vous licencier pour motif économique ; cette mesure se place dans le cadre d'un licenciement collectif dont les causes économiques, qui ont été exposées à la Délégation Unique du Personnel le XXXX 2016, sont les suivantes :

- difficultés économiques et financières de la Société « XXXX », ayant entraîné à son encontre le XXXX 2011, l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire (jugement du Tribunal de Commerce de XXXX),
- jugement de ce même Tribunal en date du 8 XXXX 2016, prononçant la résolution du plan de continuation par voie d'apurement du passif arrêté le XXXXX 2011 et la liquidation judiciaire de ladite société,
- suppression du poste et de l'emploi que vous occupez,
- impossibilité, en l'état, de procéder à votre reclassement au sein de la société.

Conformément aux dispositions légales, nous vous proposons, ci-joint, le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle pour lequel vous disposez d'un délai de réflexion de 21 jours, soit jusqu'au XXXX 2016 (toute précision quant à l'établissement de votre dossier figurant dans la note explicative annexée). Si à cette date vous n'avez pas fait connaître votre adhésion ou bien entendu si vous refusez d'y adhérer, la présente lettre constituera la notification de votre licenciement pour motif économique. Afin de prendre une décision motivée nous vous invitons à prendre un rendez-vous avec un conseiller Pôle Emploi, en composant le 3949. Par ailleurs nous vous informons que vous pourrez assister à une réunion d'information comme indiqué sur la convocation que nous vous avons adressée.

Votre préavis, d'une durée de 2 mois, et que nous vous dispensons d'effectuer, débutera à la première présentation de cette lettre recommandée à votre domicile conformément à l'article L. 1233-59 du Code du Travail, soit en principe le XXX 2016 et prendra fin le XXXX 2016.

Durant l'année qui suivra la fin du préavis, vous bénéficierez d'une priorité de réembauchage dans notre société (dans le cas d'une éventuelle reprise), à condition de nous avoir informés, dans l'année suivant la rupture de votre contrat de travail, de votre désir de faire valoir cette priorité.

..../....

Durant l'année qui suivra la fin du préavis, vous bénéficiez d'une priorité de réembauchage dans notre société (dans le cas d'une éventuelle reprise), à condition de nous avoir informés, dans l'année suivant la rupture de votre contrat de travail, de votre désir de faire valoir cette priorité.

Celle-ci concerne les postes compatibles avec votre qualification et, également, ceux qui correspondraient à une nouvelle qualification acquise après le licenciement (sous réserve cependant que vous nous la fassiez connaître).

Dans le cas où votre contrat de travail comporterait une clause de non concurrence, nous vous en délinions.

Si vous détenez du matériel appartenant à la société (documents, véhicule, ordinateur fixe ou portable, téléphone mobile, outillage) et si vous ne l'avez déjà fait, nous vous invitons à bien vouloir le réintégrer à réception de la présente.

Nous portons à votre connaissance que nous avons consulté des structures du même secteur d'activité ainsi que la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Union des XXXX, afin de leur proposer les candidatures du personnel dont le licenciement est envisagé ; nous ne manquerons pas de vous tenir informée des réponses favorables que nous recevrons.

Nous vous rappelons que se prescrit par 12 mois, toute contestation portant sur :

- la rupture du contrat de travail ou son motif à compter de votre adhésion au Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP), conformément à l'article L.1233-67 du Code du travail,
- la régularité ou la validité de ce licenciement en application de l'article L.1235-7 du Code du travail.

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

Maître XXXX
Mandataire Judiciaire

M

XXXXX, le XXXX 2016

CONVOCATION

Monsieur,

Nous avons le regret de vous informer que nous sommes amenés à envisager de prendre à votre égard une mesure de licenciement pour motif économique.

En conséquence nous vous prions de bien vouloir assister à la réunion d'information des salariés qui aura lieu dans les locaux de notre société, XXX - rue XXX, XXX/XXX, en salle de réunion, le XXXX 2016 à 09H30.

Au cours de cette réunion, nous vous remettrons les documents relatifs au contrat de sécurisation professionnelle.

(FACULTATIF suivant décision de la procédure) Nous vous informons qu'en attendant qu'une décision soit prise quant à votre éventuel licenciement, vous êtes dispensé de vous présenter à votre poste de travail, votre salaire continuant à vous être intégralement versé.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Maître XXXXX
Administrateur Judiciaire

PROCES-VERBAL de la REUNION
EXTRAORDINAIRE ET SPECIALE
de la DELEGATION UNIQUE du PERSONNEL
(Siégeant en COMITE d'ENTREPRISE)
de la Société « XXXXXXXXXXXXXXXX »
du XXXX 2016 - 14H00

SUITE A CONVOCATION ADRESSEE PAR LETTRE RECOMMANDEE AVEC A.R OU PAR
COURIEL LE XXXX 2016.

PERSONNES PRESENTES :

- Pour la Direction : Maître XXXX - Mandataire Judiciaire
: Monsieur XXXX - Directeur

- Pour le DUP:

: Madame XXXXX - Membre Titulaire
- Représentant des Salariés,
: Madame XXXX - Membre Suppléant,
: Madame XXXX - Membre Titulaire,
: Madame XXXX - Membre Titulaire
: Madame XXXX - Membre Titulaire - Délégué Syndical CFTC
- Conseiller du Salarié

Maître XXXX ouvre la réunion à 14H10.

POINT 1 DE L'ORDRE DU JOUR :

- **Incidences du jugement du Tribunal de Commerce de XXXXX** en date du XXXXX 2016,
prononçant la liquidation judiciaire de la Société « XXXXX ».

Maître XXXX rappelle les termes du jugement du Tribunal de Commerce de XXXXX, en date
du XXXX 2016 ; il rappelle la nécessité de procéder au licenciement de l'ensemble du
personnel (hormis les salariés protégés) avant le XXXX 2016 - **Livre II.**

POINT 2 DE L'ORDRE DU JOUR :

- **Procédure d'information et consultation sur les mesures de licenciement pour motif
économique envisagées** et sur les problèmes de conversion qui en découlent (consultation et
avis sur les critères de licenciement, sur le projet de licenciement collectif pour motif
économique et sur les mesures d'accompagnement envisagées dans le cadre du Plan de
Sauvegarde de l'Emploi) - **Livre I.**

Maître XXXX commente la note explicative et propose le déroulement de séance suivant :

1) - information et consultation sur les critères de licenciement,
- commentaires sur les différentes mesures d'accompagnement proposées dans le cadre du projet de licenciement collectif pour motif économique,
- avis du Comité d'Entreprise sur le licenciement collectif envisagé,
- avis du Comité d'Entreprise sur les différentes mesures d'accompagnement proposées dans le cadre du projet de plan de sauvegarde de l'emploi,
- questions diverses.

2) Concernant les critères de licenciement, les Membres du C.E constatent qu'il n'y a pas lieu de les appliquer compte tenu de la mise en liquidation judiciaire de la société.

3) Maître XXXX détaille et explique les différentes mesures d'accompagnement proposées dans le cadre du licenciement collectif :

- Reclassement au sein des sociétés du groupe ou entreprises du même secteur d'activité (XXX bénéficiaires potentiels),
- Reclassement à l'étranger (selon le cas),
- Proposition d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle (XXXX bénéficiaires potentiels),
- Conclusion d'une convention FNE d'allocation temporaire dégressive (XXX bénéficiaires potentiels),
- Aide technique et de conseil à la création d'entreprise,
- Prise en charge de la mutuelle santé et de la prévoyance,
- Priorité de réembauche
- Mesures pouvant être prises en charge par les A.G.S,
- Information des salariés.

En ce qui concerne l'aide à la création d'entreprise, l'appui logistique (montage, suivi du projet, formation à la gestion) sera assuré par le Pôle Emploi et l'Antenne CSP.

4) En conséquence, Maître XXXX précise :

- que le Pôle Emploi, opérationnel dès l'envoi des lettres de licenciement, sera chargé de recevoir le personnel visé par les mesures de licenciement pour réactiver ses démarches, pour l'informer sur l'ensemble des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi et les possibilités de formation etc...,
- que les salariés licenciés auront droit à une information donnée par ses soins ainsi que par le Pôle Emploi.

5) Les Membres du Comité d'Entreprise rappellent qu'ils ne peuvent approuver le principe d'un licenciement collectif pour motif économique et qu'en conséquence, ils émettent un avis défavorable à une telle mesure et ce malgré la mise en liquidation judiciaire de la société.

6) A la demande de Maître XXX, et après discussion et échange de vues, les Membres du Comité d'Entreprise se prononcent favorablement quant aux mesures d'accompagnement proposées par la Société et notamment à l'égard :

- du reclassement au sein des sociétés du groupe ou d'entreprises du même secteur d'activité,
- du reclassement à l'étranger (selon les cas),
- de la proposition d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle,
- de la conclusion d'une convention FNE d'allocation temporaire dégressive,
- de l'aide technique et de conseil à la création d'entreprise,
- de la prise en charge de la mutuelle santé et de la prévoyance,
- de la priorité de réembauche
- des mesures pouvant être prises en charge par les A.G.S,
- de l'information des salariés.

7) Maître XXXX annonce que le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle sera proposé aux bénéficiaires potentiels lors de l'envoi des lettres de licenciement. En outre des réunions d'information des salariés sont prévues sur les différents sites de la société.

(ou remises lors de la ou des réunions d'information des salariés).

8) Maître XXXX annonce que les lettres de licenciement, (éventuellement accompagnées des dossiers de contrat de sécurisation professionnelle), seront adressées aux intéressés par lettre recommandée avec accusé de réception après la réunion du C.E du XXXX 2016, soit le XXXX 2016, avec effet au XXXX 2016.

Le personnel licencié sera dispensé d'effectuer son préavis (à l'exception de celui dont le maintien s'avère nécessaire pour les besoins de la procédure).

9) Les entretiens préalables des salariés protégés inclus dans le projet de licenciement collectif pour motif économique auront lieu le XXXX 2016 à partir de 14H00.

10) Une demande d'autorisation de licenciement concernant les salariés protégés inclus dans le projet de licenciement collectif pour motif économique sera adressée séparément à l'Inspection du Travail à l'issue de la réunion relative à la délibération et au vote sur le licenciement des salariés protégés prévue le XXXX 2016 à 15H00.

POINT 3 DE L'ORDRE DU JOUR : Questions diverses

Maître XXXX ajoute que si d'éventuels dossiers de reprise venaient à lui être soumis, les Membres du Comité d'Entreprise en seront immédiatement informés.

Plus personne ne prenant la parole, la séance est levée à XXH00.

Maître XXXX
Mandataire Judiciaire

Madame XXXXXXXXXXXX
Secrétaire du Comité d'Entreprise

Monsieur

XX000 / XXXXXX

RECOMMANDE A.R. + LETTRE SIMPLE

Siège société, le XXXX 2016

CONVOCATION

Monsieur,

Nous avons le regret de vous informer que nous sommes amenés à envisager de prendre à votre égard une mesure de licenciement pour motif économique.

En application des dispositions de l'article L.1233-11 du Code du Travail, nous vous prions de bien vouloir vous présenter dans les locaux de notre société, XXXX - XXXX / XXXXX, le XXXX 2016, à 10H00, pour un entretien avec moi-même sur cette éventuelle mesure.

Lors de cet entretien, le Code du Travail vous donne la possibilité de vous faire assister par une personne de votre choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise soit si vous le préférez par un conseiller extérieur à l'entreprise à choisir sur une liste dressée à cet effet par le Préfet du XXXX, liste que vous pourrez consulter :

- dans les bureaux de l'Inspection du Travail : XXXXX
XX000 / XXXXX

- à la Mairie de XXXXXX : XXXXX
XXXX000 / XXXXX

Dans la mesure où vous ne pourriez ou ne voudriez assister à cet entretien qui sera suivi d'une réunion d'information à 10H30, nous vous serions reconnaissants de bien vouloir en avvertir mon Etude (TPH : XXXX XX XX XX) avant le XXXXX 2016 à 12H00.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Maître XXXX
Mandataire Judiciaire

Si salarié protégé rajouter : Copie : Inspection du Travail XXXXX

Monsieur

XXX000 / XXXXX

RECOMMANDE A.R. + LETTRE SIMPLE

Siège société, le XXXX 2016

CONVOCATION

Monsieur,

Nous avons le regret de vous informer que nous sommes amenés à envisager de prendre à votre égard une mesure de licenciement pour motif économique.

En application des dispositions de l'article L.1233-11 du Code du Travail, nous vous prions de bien vouloir vous présenter dans les locaux de notre société, XXXX - 67XXXX / XXXXX, le XXXX 2016, à 10H00, pour un entretien avec moi-même sur cette éventuelle mesure.

Lors de cet entretien, le Code du Travail vous donne la possibilité de vous faire assister par une personne de votre choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise.

Dans la mesure où vous ne pourriez ou ne voudriez assister à cet entretien qui sera suivi d'une réunion d'information à 10H30, nous vous serions reconnaissants de bien vouloir en avertir mon Etude (TPH : XXXX XX XX XX) avant le XXXXX 2016 à 12H00.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Maître XXXX
Mandataire Judiciaire

Si salarié protégé rajouter : Copie : Inspection du Travail XXXX

DIRECCTE DE XXX
Unité Territoriale du XXXX
6, rue
XXXXX / XXXXX / CEDEX

RECOMMANDEE AR

XXXXX, le XXXX 2016

OBJET : Projet de licenciement collectif concernant la Société « XXXX » à XXXXXXXX
(XX) -

P.J. : Document ci-dessous énuméré -

Monsieur le Directeur,

Des impératifs économiques contraignent notre entreprise - Code NAF XXXX B - après la mise en liquidation judiciaire intervenue le XXXX 2016 (jugement du Tribunal de Commerce de XXXXXXX), à envisager un licenciement collectif pour motif économique qui engloberait les XX salariés de l'entreprise (dont une rupture anticipée de contrat à durée déterminée).

Nous convoquons ce jour les Membres Titulaires et Suppléants de la Délégation Unique du Personnel ainsi que le Délégué Syndical pour une réunion sur ce projet. En conséquence, nous vous prions de bien vouloir trouver, ci-joint, les documents que l'article L.1233-31 du Code du Travail nous fait obligation de vous communiquer:

- la convocation adressée aux Membres Titulaires et Suppléants de la Délégation Unique du Personnel ainsi qu'au Délégué Syndical,
- la note explicative jointe à cette convocation donnant des informations sur le projet de licenciement collectif pour motif économique envisagé ainsi que les mesures d'accompagnement proposées dans le cadre du projet de licenciement collectif pour motif économique.

Nous vous tiendrons ultérieurement informé du développement de ce projet et dans cette attente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos sentiments distingués.

XXXXX
Mandataire Judiciaire

UNION DES INDUSTRIES
METALLURGIQUES DU BAS-RHIN
Commission Territoriale Paritaire de l'Emploi
6, rue Ettore Bugatti
67201 / ECKBOLSHEIM

RECOMMANDEE AR

XXXXX, le XXXX 2016

OBJET : Projet de licenciement collectif concernant la Société « XXXXX » à XXXXXXXX
(67) -

P.J. : Copie de la lettre adressée à la DIRECCTE D'ALSACE (Unité Territoriale du Bas-Rhin) -

Monsieur le Directeur,

Des impératifs économiques contraignent notre entreprise - Code NAF XXXX B - après la mise en liquidation judiciaire intervenue le XXXX 2016 (jugement de la 1^{ère} Chambre Commerciale du T.G.I de XXXX), à envisager un licenciement collectif pour motif économique qui engloberait les XX salariés de l'entreprise (dont une rupture anticipée de contrat à durée déterminée).

En conséquence, nous vous prions de trouver, ci-joint, copie du courrier que nous adressons ce jour à Monsieur le Directeur de l'Unité Territoriale du Bas-Rhin (DIRECCTE D'ALSACE).

Bien évidemment, nous procédons à la recherche de toutes les mesures de reclassement en interne et en externe.

En ce qui concerne les mesures de reclassement externe, nous nous rapprochons de vous en vue d'étudier toutes les possibilités de reclassement dans le cadre des différentes sociétés de la région qui appartiennent au domaine de l'Industrie et des Métiers de la Métallurgie.

En espérant pouvoir compter sur votre appui dans ces circonstances difficiles, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos sentiments les plus distingués.

XXXXXX
Mandataire Judiciaire

DIRECCTE D'ALSACE
Unité Territoriale du Bas-Rhin
6, rue G.A. Hirn
67085 / STRASBOURG CEDEX

RECOMMANDEE AR

XXXXXX, le XXXX 2016

OBJET : Projet de licenciement collectif concernant la Société « XXXXXX » à XXXXXXXXXXXX (67) -

REFER. : Notre lettre avec A.R, en date du XX/XX/ 2016 -

P. J. : Copie du P.V de la réunion de la D.U.P, en date du XX/XX/2016 -

: Copie du jugement du TGI de XXXXXX, en date du XX/XX/2016 -

Monsieur le Directeur,

En application de l'article R 1233-16 du Code du Travail, nous avons l'honneur de vous informer du projet de licenciement pour motif économique, envisagé par :

1) Nom et adresse de l'employeur :

Société XXXXXX - Code APE : XXX
XXX, rue de XXX - 67000 / XXXXXXXXXXXXXXXX.

2) Nature de l'activité de l'entreprise :

Fabrication de XXXXXXXX.

3) Nombre de salariés employés dans l'entreprise : 43

4) Date du jugement arrêtant la liquidation judiciaire : XXXX 2016 - (Jugement de la 1^{ère} Chambre Commerciale du T.G.I de XXXXXX).

.../...

5) Mesures prises pour éviter les licenciements :

Compte tenu de la mise en liquidation judiciaire de la société « XXXX » intervenue le XXXX 2016 (jugement de la 1^{ère} Chambre Commerciale du Tribunal de Grande Instance de XXXXXX), le licenciement et la rupture anticipée des contrats de travail à durée déterminée des 43 salariés de la société ne peuvent être évités.

Le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle sera proposé aux 42 salariés dont le licenciement est envisagé.

6) Calendrier prévisionnel des licenciements :

Les licenciements et la rupture anticipée de contrat de travail à durée déterminée seront notifiés aux salariés, par lettre recommandée avec A.R, à l'issue de la réunion d'information des salariés prévue le XXXX 2016, soit le XXXX 2016, avec effet au XXXX 2016.

Les salariés licenciés seront dispensés d'effectuer son préavis (à l'exception de ceux dont le maintien s'avère nécessaire pour les besoins de la procédure.

Nous vous prions de bien vouloir agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos sentiments les plus distingués.

XXXXX
Mandataire Judiciaire

UNION DES INDUSTRIES
METALLURGIQUES DU BAS-RHIN
Commission Territoriale Paritaire de l'Emploi
6, rue Ettore Bugatti
67201 / ECKBOLSHEIM

RECOMMANDEE AR

XXXXX, le XXXX 2016

OBJET : Projet de licenciement collectif concernant la Société « XXXXX » à XXXXX (67) -

REFER : Notre courrier avec A.R, en date du XXXX 2016 -

P.J. : Copie de la lettre adressée à la DIRECCTE D'ALSACE (Unité Territoriale du Bas-Rhin) -

Monsieur le Directeur,

Pour faire suite à notre courrier cité en référence, nous vous demandons de trouver, ci-joint, copie du courrier que nous adressons ce jour à Monsieur le Directeur de l'Unité Territoriale du Bas-Rhin.

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions de bien vouloir agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos sentiments distingués.

XXXXX
Mandataire Judiciaire

Monsieur

XXXX

RECOMMANDE AVEC A.R OU REMISE
EN MAIN PROPRE CONTRE DECHARGE

XXXX, le XXXX 2016

CONVOCATION

Monsieur,

Nous vous prions de bien vouloir assister à la **réunion extraordinaire et spéciale** du Comité d'Entreprise qui aura lieu dans les locaux de notre Société - 10, rue XXXXX, XXXXX / XXXX, en salle de réunion, le XXXX 2016 à 15H30.

ORDRE DU JOUR

1- Délibération et vote sur le licenciement des salariés protégés suivants : Madame XXXXXX (Membre Suppléant du CCE 1^{er} collège CGT et Membre Titulaire du CE 1^{er} collège CGT), Monsieur XXXXX (Membre Suppléant du CCE 1^{er} collège CGT et Membre Suppléant du CE 1^{er} collège CGT), Monsieur XXXXX (Représentant Syndical CGT au CCE et au CE, Délégué du Personnel Titulaire 1^{er} collège CGT et Membre du CHSCT), Monsieur XXXX, Membre Suppléant du CCE 2^{ème} collège CGT et Représentant Suppléant 2^{ème} collège au Conseil d'Administration), compris dans notre projet de licenciement collectif pour motif économique.

Nous vous rappelons qu'en application de l'article R 2421-9 du Code du Travail, l'avis des membres du Comité d'Entreprise relatif au licenciement d'un salarié protégé, inclus dans le projet de licenciement collectif pour motif économique, est exprimé au scrutin secret, après audition de l'intéressé. Seuls les Titulaires et les Suppléants remplaçant les titulaires ont le droit de prendre part au vote.

2- Avis du Comité d'Entreprise sur le transfert des contrats de travail des salariés protégés au profit des deux sociétés cessionnaires (XXXX et XXX).

3- Questions diverses.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Maîtres XXXXXXXX
Administrateurs Judiciaires
L'un d'eux

XXXXX
Directeur de Site

XXXX
Secrétaire du Comité d'Entreprise

Copie pour information : Inspection du Travail XXXXX

M

XXXXXXXX

RECOMMANDE A.R. OU REMISE
EN MAIN PROPRE CONTRE DECHARGE

XXXX, le XXX 2016

CONVOCAATION

Monsieur,

Nous avons le regret de vous informer que nous envisageons de prendre à votre égard une mesure de licenciement pour motif économique.

Nous vous prions de bien vouloir assister à la **réunion extraordinaire et spéciale** du Comité d'Entreprise qui aura lieu dans les locaux de notre Société - 10, rue XXXXX, XXXXX / XXXX, en salle de réunion, le XXXX 2016 à 15H30.

Nous vous rappelons qu'en application de l'article R 436-2 du Code du Travail, l'avis des membres du Comité d'Entreprise relatif au licenciement d'un salarié protégé, inclus dans le projet de licenciement collectif pour motif économique, est exprimé au scrutin secret, après audition de l'intéressé.

Seuls les Titulaires et les Suppléants remplaçant les titulaires ont le droit de prendre part au vote.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Maître XXXXXXXX
Administrateur Judiciaire

XXXXXX
Directeur de Site

XXXX
Secrétaire du Comité d'Entreprise

Copie pour information : Inspection du Travail XXXXX

**PROCES-VERBAL de la REUNION
EXTRAORDINAIRE ET SPECIALE
de la DELEGATION UNIQUE du PERSONNEL
(siégeant en COMITE d'ENTREPRISE)
de la SOCIETE « XXXXX »
du XXXX 2016 - 11H00**

SUITE A CONVOCATION REMISE EN MAIN PROPRE CONTRE DECHARGE OU PAR LETTRE RECOMMANDEE AVEC A.R LE XXXX 2016.

PERSONNES PRESENTES :

- Pour la Direction : Maître XXXX - Mandataire Judiciaire

- Pour le Comité d'Entreprise :

- : Madame XXXXX - Membre Suppléant 2^{ème} collègue,
- : Monsieur XXXXX - Membre Titulaire 1^{er} collègue,
- : Monsieur XXXXX - Membre Suppléant 1^{er} collègue,
- : Monsieur XXXXX - Membre Suppléant 1^{er} collègue,
- : Monsieur XXXXX - Membre Titulaire 2^{ème} collègue,
- : Monsieur XXXXX - Membre Suppléant 1^{er} collègue,
- : Monsieur XXXXX - Membre Titulaire 1^{er} collègue,
- Délégué Syndical CGT
- : Monsieur XXXXX - Membre Titulaire 1^{er} collègue,
- : Monsieur XXXXX - Membre Titulaire 1^{er} collègue,
- Représentant des Salariés,
- : Monsieur XXXXX - Membre Suppléant 1^{er} collègue,

- Invité : Monsieur XXXXX - Membre du C.H.S.C.T

Maître XXXXX ouvre la réunion à 11H00 et demande au Comité d'Entreprise l'autorisation pour Monsieur XXXXX d'assister à la réunion. Le CE émet un avis favorable.

POINT 1 DE L'ORDRE DU JOUR :

1) Maître XXXX rappelle les raisons ayant conduit la Société « XXXXXXXX SAS » dans le cadre du licenciement collectif pour motif économique de XXX salariés, consécutif à la liquidation judiciaire de la société prononcée le XXXX 2016 par jugement du Tribunal de Commerce de XXXXX, à envisager le licenciement des salariés protégés suivants :

Madame :

- XXXXX - Membre Suppléant de la D.U.P (2^{ème} collègue)

Messieurs :

- XXXXX - Membre Titulaire de la D.U.P (1^{er} collègue),
- XXXXX - Membre Suppléant de la D.U.P (1^{er} collègue),
- XXXXX - Membre Suppléant de la D.U.P (1^{er} collègue),
- XXXXX - Membre Titulaire de la D.U.P (2^{ème} collègue)

- XXXXX - Membre du C.H.S.C.T,
- XXXXX - Membre Suppléant de la D.U.P (1^{er} collègue),
- XXXXX - Membre Titulaire de la D.U.P (1^{er} collègue),
 - Délégué Syndical CGT
- XXXXX - Membre Titulaire de la D.U.P (1^{er} collègue)
- XXXXX - Membre Titulaire de la D.U.P (1^{er} collègue)
 - Membre du C.H.S.C.T - Représentant des Salariés
 - Membre du C.A de l'ADRESSE (Médecine du Travail de XXXX)
 - Membre du Comité Technique Régional N° 3 (CARSAT)
- XXXXX - Membre Suppléant de la D.U.P (1^{er} collègue)

2) Après vérification des mandats, ceux-ci s'avérant conformes (hormis Monsieur XXXXX qui détient le mandat de Membre du C.H.S.C.T), Monsieur BOUTELOUP demande aux intéressés de faire part de leurs observations :

- A) Madame XXXXXX déclare qu'elle n'a pas d'observations particulières à formuler.
- B) Monsieur XXXXXX déclare qu'il n'a pas d'observations particulières à formuler.
- C) Monsieur XXXXXX déclare qu'il n'a pas d'observations particulières à formuler.
- D) Monsieur XXXXXX déclare qu'il n'a pas d'observations particulières à formuler.
- E) Monsieur XXXXXX déclare qu'il n'a pas d'observations particulières à formuler.
- F) Monsieur XXXXXX déclare qu'il n'a pas d'observations particulières à formuler.
- G) Monsieur XXXXXX déclare qu'il n'a pas d'observations particulières à formuler.
- H) Monsieur XXXXXX déclare qu'il n'a pas d'observations particulières à formuler.
- I) Monsieur XXXXXX déclare qu'il n'a pas d'observations particulières à formuler.
- J) Monsieur XXXXXX déclare qu'en tant que Représentant des Salariés, il souhaite que son licenciement ne soit effectif qu'après il ait procédé à la vérification des créances salariales.
- K) Monsieur XXXXXX déclare qu'il n'a pas d'observations particulières à formuler.

3) Personne ne prenant la parole, les Membres du Comité d'Entreprise ont été appelés à émettre leur avis quant au licenciement des salariés protégés suivants :

Madame :

- XXXXX - Membre Suppléant de la D.U.P (2^{ème} collègue)

Messieurs :

- XXXXX - Membre Titulaire de la D.U.P (1^{er} collègue),
- XXXXX - Membre Suppléant de la D.U.P (1^{er} collègue),
- XXXXX - Membre Suppléant de la D.U.P (1^{er} collègue),
- XXXXX - Membre Titulaire de la D.U.P (2^{ème} collègue)
- XXXXX - Membre du C.H.S.C.T,

- XXXXX - Membre Suppléant de la D.U.P (1^{er} collègue),
- XXXXX - Membre Titulaire de la D.U.P (1^{er} collègue),
 - Délégué Syndical CGT
- XXXXX - Membre Titulaire de la D.U.P (1^{er} collègue)
- XXXXX - Membre Titulaire de la D.U.P (1^{er} collègue)
 - Membre du C.H.S.C.T - Représentant des Salariés
 - Membre du C.A de l'ADRESSE (Médecine du Travail de XXXX)
 - Membre du Comité Technique Régional N° 3 (CARSAT)
- XXXXX - Membre Suppléant de la D.U.P (1^{er} collègue)

A cet effet les membres du Comité d'Entreprise se sont vus remettre 3 bulletins, l'un portant la mention « oui », l'autre la mention « non », et un 3ème blanc.

4) Les membres du Comité d'Entreprise ont émis les votes secrets suivants :

- Licenciement de Madame XXXXXX :

OUI	: 4
NON	: 1
BLANC	: 0

Les membres du Comité d'Entreprise ont donc émis un avis favorable au licenciement de Madame XXXXXX.

- Licenciement de Monsieur XXXXXX :

OUI	: 4
NON	: 1
BLANC	: 0

Les membres du Comité d'Entreprise ont donc émis un avis favorable au licenciement de Monsieur XXXXXX.

- Licenciement de Monsieur XXXXXX :

OUI	: 4
NON	: 1
BLANC	: 0

Les membres du Comité d'Entreprise ont donc émis un avis favorable au licenciement de Monsieur XXXXXX.

- Licenciement de Monsieur XXXXXX :

OUI	: 4
NON	: 1
BLANC	: 0

Les membres du Comité d'Entreprise ont donc émis un avis favorable au licenciement de Monsieur XXXXXX.

- Licenciement de Monsieur XXXXXXX :

OUI : 4
NON : 1
BLANC : 0

Les membres du Comité d'Entreprise ont donc émis un avis favorable au licenciement de Monsieur XXXXXXX.

- Licenciement de Monsieur XXXXXXX :

OUI : 3
NON : 2
BLANC : 0

Les membres du Comité d'Entreprise ont donc émis un avis favorable au licenciement de Monsieur XXXXXXX.

- Licenciement de XXXXXXX :

OUI : 3
NON : 2
BLANC : 0

Les membres du Comité d'Entreprise ont donc émis un avis favorable au licenciement de Monsieur XXXXXXX.

- Licenciement de Monsieur XXXXXXX :

OUI : 1
NON : 4
BLANC : 0

Les membres du Comité d'Entreprise ont donc émis un avis défavorable au licenciement de Monsieur XXXXXXX.

- Licenciement de Monsieur XXXXXXX :

OUI : 1
NON : 4
BLANC : 0

Les membres du Comité d'Entreprise ont donc émis un avis défavorable au licenciement de Monsieur XXXXXXX.

- Licenciement de Monsieur XXXXXX :

OUI : 3
NON : 2
BLANC : 0

Les membres du Comité d'Entreprise ont donc émis un avis favorable au licenciement de Monsieur XXXXX.

- Licenciement de Monsieur XXXXX :

OUI : 3
NON : 2
BLANC : 0

Les membres du Comité d'Entreprise ont donc émis un avis favorable au licenciement de Monsieur XXXXXX.

POINT 2 DE L'ORDRE DU JOUR : Dévolution des biens du Comité d'Entreprise.

Le CE possède en propre du petit matériel en particulier informatique (1 ordinateur de bureau et 3 ordinateurs portables et imprimantes). Ce matériel sera mis à la disposition de la permanence tenue par le Comité d'Entreprise de la société « XXXXXX » dans le local mis à leur disposition par le Mandataire Judiciaire dans les locaux de l'entreprise. A la fin de cette permanence, ce matériel sera remis soit à un autre Comité d'Entreprise, soit à une œuvre caritative reconnue d'utilité publique.

Concernant le solde du budget « œuvres sociales », il convient de noter qu'il est à Zéro. Par ailleurs, quitus est donné au Trésorier de sa gestion, à charge pour lui d'adresser l'arrêté définitif des comptes du CE à tous les Membres Titulaires et Suppléants après avoir procédé à la clôture des comptes bancaires ouverts au nom du Comité d'Entreprise.

POINT 3 DE L'ORDRE DU JOUR : Questions diverses. NEANT

Plus personne ne prenant la parole, la séance est levée à 11H00.

Maître XXXXXXXX
Mandataire Judiciaire

Monsieur XXXXXXXXXXXXXXXX
Secrétaire du Comité d'Entreprise

INSPECTION du TRAVAIL
A l'attention de Madame
XXXXXX
XXXX / XXXXX CEDEX

RECOMMANDEE AR

XXXX, le XXXX 2016

OBJET : Demande d'autorisation de licenciement de salariés protégés -

P.J. : Copie des convocations adressées aux salariés protégés -

: Copie du Procès-verbal du Comité d'Entreprise, en date du XXXX -

: Copie du jugement du Tribunal de Commerce de XXXXX, en date du XXXX -

Madame l'Inspectrice,

Nous vous demandons de bien vouloir nous autoriser à licencier :

- Madame XXXXX, de nationalité française, née le XXXX, de sexe féminin, Pacse, domiciliée XXXXX – XXXX / XXXXX, Technicien, N-34-E3, coefficient 0195, Technicienne Contrôle Qualité, employée dans notre entreprise depuis le XXXX 2013 et qui exerce le mandat de Membre Suppléant de la Délégation Unique du Personnel (2^{ème} Collège).

- Madame XXXXX, de nationalité française, née le XXXX, de sexe féminin, Pacse, domiciliée XXXXX – XXXX / XXXXX, Technicien, N-34-E3, coefficient 0195, Technicienne Contrôle Qualité, employée dans notre entreprise depuis le XXXX 2013 et qui exerce le mandat de Membre Suppléant de la Délégation Unique du Personnel (2^{ème} Collège).

- Monsieur XXXXXX, de nationalité française, né le XXXXX, de sexe masculin, vie maritale, domicilié XXXXXX - XXXXX / XXXXX, Ouvrier, N3-E1, coefficient 00170, Mécanicien entretien rectifieur, employé dans notre entreprise depuis le XXXXX et qui exerce les mandats de Membre Titulaire de la Délégation Unique du Personnel (1^{er} Collège), de membre du C.H.S.C.T, de Membre du Conseil d'Administration de l'ADRESSE (Médecine du Travail de XXXXX, de Membre du Comité Technique Régional N° 3 (CARSAT) et de Représentant des Salariés.

- Monsieur XXXXX, de nationalité française, né le XXXXX, de sexe masculin, marié, domicilié XXXXX - XXXXX / XXXXX, Ouvrier, N3-E2, coefficient 00185, Chauffeur Chaudière, employé dans notre entreprise depuis le 11/04/2011 et qui exerce le mandat de Membre Suppléant de la Délégation Unique du Personnel (1^{er} Collège).

.../...

Nous avons adressé à Monsieur le Directeur de l'Unité Territoriale du XXXX, par courriers des XXXX et XXXX 2016, les informations concernant ce projet de licenciement collectif. Vous trouverez ci-joint copie du procès-verbal de la réunion extraordinaire et spéciale de la Délégation Unique du Personnel (siégeant en Comité d'Entreprise) en date du XXXXX, au cours de laquelle les membres du Comité d'Entreprise ont émis un vote favorable au licenciement de Madame XXXXX et de Messieurs XXXXXXXX et défavorable au licenciement de Messieurs XXXXXXXX.

En ce qui concerne Madame XXXXXXXXXXXX et Messieurs XXXXX, leur licenciement ne peut être évité pour les raisons suivantes :

- difficultés économiques et financières de la société « XXXXX » ayant entraîné sa mise en redressement judiciaire le XXXX 2016 (jugement du Tribunal de Commerce de XXXXX),
- impossibilité pendant la période d'observation de susciter une offre de reprise crédible ou de mettre en place un plan de continuation par voie d'apurement du passif,
- jugement de ce même Tribunal, en date du XXXX 2016, prononçant la liquidation judiciaire de ladite société,
- suppression de l'emploi occupé par les intéressés,
- impossibilité, en l'état, de procéder à leur reclassement au sein de l'entreprise.

Nous restons à votre disposition pour vous fournir tous renseignements utiles, et, dans l'attente de votre décision, nous vous prions de croire, Madame l'Inspectrice, en l'assurance de notre considération distinguée.

Maître XXXXXXXXX
Mandataire Judiciaire

Madame

REMISE EN MAIN PROPRE CONTRE DECHARGE

A XXXX, le XXXX 2016

Monsieur,

En notre qualité d'Administrateur Judiciaire et conformément à la jurisprudence en vigueur, nous sommes dans l'obligation de porter à votre connaissance les motifs qui nous conduisent à envisager votre licenciement pour motif économique, et qui je vous le rappelle, sont les suivants :

- difficultés économiques et financières de la société « XXXXX » ayant entraîné à son encontre l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire le 8 XXXX 2016 (jugement du Tribunal de Commerce de XXXX),
- jugement de ce même Tribunal, en date du 24 XXXX 2016, prononçant la liquidation judiciaire de ladite société, avec poursuite d'activité jusqu'au 31 XXX 2016,
- suppression de l'emploi et du poste que vous occupez,
- impossibilité, en l'état, de procéder à votre reclassement au sein des sociétés du groupe et de ses filiales ou de l'entreprise,
- ordonnance de Monsieur XXXXX, Juge Commissaire, en date du XXXX 2016, autorisant votre licenciement.

Conformément aux dispositions de l'article L.1233-45 du Code du Travail et aux dispositions de la loi de Modernisation Sociale du 18 janvier 2002, nous vous informons que vous bénéficierez d'une priorité de réembauchage d'une durée d'une année.

Cette priorité s'exercera si vous manifestez le désir d'en user dans un délai d'une année à compter de la date de rupture de votre contrat de travail (fin de préavis ou fin de délai de réflexion en cas d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle).

Celle-ci concerne les postes compatibles avec la qualification que vous détenez et, également, celle qui correspondrait à une nouvelle qualification acquise après le licenciement (sous réserve cependant que vous nous l'ayez fait connaître).

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

XXXXX
Administrateur Judiciaire

Madame XXXX

XXXXXX / XXXXX

RECOMMANDE A.R

XXXXX, le XXXX 2016

Madame,

En notre qualité d'Administrateur Judiciaire, nous avons le regret de vous informer que nous sommes contraints de vous licencier pour motif économique ; cette mesure se place dans le cadre d'un licenciement collectif dont les causes économiques, qui ont été exposées au Comité d'Entreprise les XXXX et XXXX 2016, sont les suivantes :

- difficultés économiques et financières de la société « XXXXX » ayant entraîné à son encontre l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire le XXXX 2016 (jugement du Tribunal de Commerce de XXXXXXXX),
- nécessité d'adapter les effectifs à l'activité prévisible et au chiffre d'affaires prévisionnel,
- suppression du poste et de l'emploi que vous occupez,
- impossibilité, en l'état, de procéder à votre reclassement au sein de l'entreprise,
- ordonnance de Monsieur XXXXX, Juge Commissaire, en date du XXXX 2016, autorisant votre licenciement.

Comme nous l'avons indiqué lors de la réunion d'information du XXXX 2016, nous vous rappelons que la loi vous donne la possibilité d'adhérer à un contrat de sécurisation professionnelle (dont le délai d'acceptation expire le XXXX 2016), afin de bénéficier des prestations prévues par ce contrat et détaillées dans le document que nous vous avons remis.

Si à cette date vous n'avez pas fait connaître votre adhésion ou bien entendu si vous refusez d'y adhérer, la présente lettre constituera la notification de votre licenciement pour motif économique.

Votre préavis, d'une durée de 2 mois, et que nous vous dispensons d'effectuer, débutera à la première présentation de cette lettre recommandée à votre domicile conformément à l'article L. 1232-6 du Code du Travail, soit en principe le XXXX 2016 et prendra fin le XXXXX 2016.

Durant l'année qui suivra la fin du préavis, vous bénéficierez d'une priorité de réembauchage dans notre entreprise, à condition de nous avoir informés, dans l'année suivant la rupture de votre contrat de travail, de votre désir de faire valoir cette priorité.

.../...

Celle-ci concerne les postes compatibles avec votre qualification et, également, ceux qui correspondraient à une nouvelle qualification acquise après le licenciement (sous réserve cependant que vous nous la fassiez connaître).

Dans le cas où votre contrat de travail comporterait une clause de non concurrence, nous portons à votre connaissance que nous vous en délinions.

Si vous détenez du matériel appartenant à la société (véhicule, ordinateur fixe ou portable, téléphone mobile, outillage) et si vous ne l'avez déjà fait, nous vous invitons à bien vouloir le réintégrer à réception de la présente.

Nous portons à votre connaissance que nous avons consulté des structures du même secteur d'activité ainsi que la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Union des XXXX, afin de leur proposer les candidatures du personnel dont le licenciement est envisagé ; nous ne manquerons pas de vous tenir informée des réponses favorables que nous recevrons.

Nous vous rappelons que se prescrit par 12 mois, toute contestation portant sur :

- la rupture du contrat de travail ou son motif à compter de votre adhésion au Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP), conformément à l'article L.1233-67 du Code du travail,
- la régularité ou la validité de ce licenciement en application de l'article L.1235-7 du Code du travail.

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

XXXXXX
Administrateur Judiciaire

Monsieur XXXXXX

XXXXX / XXXXXX

RECOMMANDE A.R

XXXX, le XXXX avril 2016

Monsieur,

En notre qualité d'Administrateurs Judiciaires, nous avons le regret de vous informer que nous sommes contraints de vous licencier pour motif économique ; cette mesure se place dans le cadre d'un licenciement collectif dont les causes économiques, qui ont été exposées au Comité Central d'Entreprise et au Comité d'Etablissement le XXXX 2016, sont les suivantes :

- difficultés économiques et financières de la société « XXXXXX », ayant entraîné le XXXXXX 2016 (jugement du Tribunal de Commerce de XXXXX) la résolution du plan de continuation arrêté le XXXX 2016 (par jugement de ce même Tribunal), suivie du jugement de ce même Tribunal en date du même jour prononçant l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire à l'encontre de ladite société,
- jugement de ce même Tribunal en date du XXXX 2016, arrêtant le plan de cession de ladite entreprise au profit des sociétés « XXXX », « XXXX » et « XXX » avec reprise de XXX contrats de travail sur les XXX existants et autorisant les Administrateurs Judiciaires à procéder au licenciement des salariés dont les contrats de travail n'étaient pas repris,
 - non reprise de votre contrat de travail,
 - suppression du poste et de l'emploi que vous occupez,
 - impossibilité, en l'état, de procéder à votre reclassement au sein des filiales du groupe ou de l'entreprise.

Comme nous l'avons indiqué lors de la réunion d'information du XXXX 2016, nous vous rappelons que la loi vous donne la possibilité d'adhérer à un contrat de sécurisation professionnelle (dont le délai d'acceptation expire le XXXX 2016) afin de bénéficier des prestations prévues par cette convention et détaillées dans le document que nous vous avons remis. Si à cette date vous n'avez pas fait connaître votre adhésion ou bien entendu si vous refusez d'y adhérer, la présente lettre constituera la notification de votre licenciement pour motif économique.

Votre préavis, d'une durée de 2 mois, et que nous vous dispensons d'effectuer, débutera à la première présentation de cette lettre recommandée à votre domicile conformément à l'article L. 1232-6 du Code du Travail, soit en principe le XXXX 2016 et prendra fin le XXXX 2016.

.../...

Durant l'année qui suivra la fin du préavis, vous bénéficierez d'une priorité de réembauchage dans notre entreprise, à condition de nous avoir informés, dans l'année suivant la rupture de votre contrat de travail, de votre désir de faire valoir cette priorité.

Celle-ci concerne les postes compatibles avec votre qualification et, également, ceux qui correspondraient à une nouvelle qualification acquise après le licenciement (sous réserve cependant que vous nous la fassiez connaître).

Dans le cas où votre contrat de travail comporterait une clause de non concurrence, nous vous en délinions.

Si vous détenez du matériel appartenant à la société (véhicule, ordinateur fixe ou portable, téléphone mobile, outillage) et si vous ne l'avez déjà fait, nous vous invitons à bien vouloir le réintégrer à réception de la présente.

Nous portons à votre connaissance que nous avons consulté des structures du même secteur d'activité ainsi que la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Union des XXXX, afin de leur proposer les candidatures du personnel dont le licenciement est envisagé ; nous ne manquerons pas de vous tenir informé des réponses favorables que nous recevrons.

Nous vous rappelons que se prescrit par 12 mois, toute contestation portant sur :

- la rupture du contrat de travail ou son motif à compter de votre adhésion au Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP), conformément à l'article L.1233-67 du Code du travail,
- la régularité ou la validité de ce licenciement en application de l'article L.1235-7 du Code du travail.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Maître XXXXXXXXX
Maître XXXXXXXXX
Administrateurs Judiciaires
L'un d'eux

Madame XXXX

XXXXX / XXXXXX

RECOMMANDE A.R

XXXX, le XXXX2016

Madame,

En notre qualité d'Administrateurs Judiciaires, nous avons le regret de vous informer que nous sommes contraints d'envisager de vous licencier pour motif économique ; cette mesure se place dans le cadre d'un licenciement collectif dont les causes économiques, qui ont été exposées au Comité Central d'Entreprise et au Comité d'Etablissement le XXXX 2016, sont les suivantes :

- difficultés économiques et financières de la société « XXXX », ayant entraîné le XXXX 2016 (jugement du Tribunal de Commerce de XXXXX) la résolution du plan de continuation arrêté le XXXX 2016 (par jugement de ce même Tribunal), suivie du jugement de ce même Tribunal en date du même jour prononçant l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire à l'encontre de ladite société,

- jugement de ce même Tribunal en date du XXXX 2016, arrêtant le plan de cession de ladite entreprise au profit des sociétés « XXXX », « XXXX » et « XXX » avec reprise de XXX contrats de travail sur les XXX existants et autorisant les Administrateurs Judiciaires à procéder au licenciement des salariés dont les contrats de travail n'étaient pas repris,

- non reprise de votre contrat de travail,
- suppression du poste et de l'emploi que vous occupez,
- impossibilité, en l'état, de procéder à votre reclassement au sein des filiales du groupe ou de l'entreprise.

Toutefois votre licenciement ne vous sera notifié officiellement qu'à l'expiration de votre congé de maternité dont vous voudrez bien nous faire connaître la date.

Le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle vous sera proposé en temps utile.

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

Maître XXXXXXXXX
Maître XXXXXXXXX
Administrateurs Judiciaires
L'un d'eux

Madame

RECOMMANDE A.R

XXXXX, le XXXX 2016

Madame,

En notre qualité de Mandataire Judiciaire, nous avons le regret de vous informer que nous sommes contraints de procéder à la rupture anticipée de votre contrat à durée déterminée pour motif économique ; cette mesure se place dans le cadre d'un licenciement collectif dont les causes économiques, qui ont été exposées à la Délégation Unique du Personnel le XXXX 2016, sont les suivantes :

- difficultés économiques et financières de la société « XXXXX », ayant entraîné à son encontre le XXXX 2011, l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire (jugement de la Chambre Commerciale du Tribunal de Grande Instance de XXXXXX),
- jugement de ce même Tribunal en date du XXXX 2016, prononçant la résolution du plan de continuation par voie d'apurement du passif arrêté le XXXX 2011 et la liquidation judiciaire de ladite société,
- suppression du poste et de l'emploi que vous occupez,
- impossibilité, en l'état, de procéder à votre reclassement au sein des sociétés du Groupe ou de la société.

La rupture de votre contrat prendra effet à la première présentation de cette lettre recommandée à votre domicile conformément à l'article L. 1233-59 du Code du Travail, soit en principe le XXXX 2016.

Les montants qui vous resteraient éventuellement dus, de même que ceux relatifs à la rupture de votre contrat de travail, vous seront réglés par nos soins, grâce à l'avance de l'A.G.S.

Dans le cas où votre contrat de travail comporterait une clause de non concurrence, nous vous en déliions.

Si vous détenez du matériel appartenant à la société (véhicule, ordinateur fixe ou portable, téléphone mobile, outillage) et si vous ne l'avez déjà fait, nous vous invitons à bien vouloir le réintégrer à réception de la présente.

.../...

Nous portons à votre connaissance que nous avons consulté des structures du même secteur d'activité ainsi que la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Union des XXXX, afin de leur proposer les candidatures du personnel dont le licenciement est envisagé ; nous ne manquerons pas de vous tenir informée des réponses favorables que nous recevrons.

Nous vous rappelons que vous disposez d'un délai de 12 mois à compter de la notification de la présente lettre pour contester la régularité ou la validité de cette rupture.

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

XXXXXXXXXX
Mandataire Judiciaire

Madame

RECOMMANDE A.R

XXXXX, le XXXX 2016

Madame,

En notre qualité de Mandataire Judiciaire, nous avons le regret de vous informer que nous sommes contraints de procéder à la rupture anticipée de votre contrat à durée déterminée (contrat de professionnalisation) pour motif économique ; cette mesure se place dans le cadre d'un licenciement collectif dont les causes économiques, qui ont été exposées à la Délégation Unique du Personnel le XXXX 2016, sont les suivantes :

- difficultés économiques et financières de la société « XXXXX », ayant entraîné à son encontre le XXXX 2011, l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire (jugement de la Chambre Commerciale du Tribunal de Grande Instance de XXXXXX),
- jugement de ce même Tribunal en date du XXX avril 2013, prononçant la résolution du plan de continuation par voie d'apurement du passif arrêté le XXXX 2011 et la liquidation judiciaire de ladite société,
- suppression de l'emploi que vous occupez,
- impossibilité, en l'état, de procéder à votre reclassement au sein des sociétés du Groupe ou de la société.

La rupture de votre contrat prendra effet à la première présentation de cette lettre recommandée à votre domicile conformément à l'article L. 1233-59 du Code du Travail, soit en principe le XXXX 2016.

Les montants qui vous resteraient éventuellement dus, de même que ceux relatifs à la rupture de votre contrat de travail, vous seront réglés par nos soins, grâce à l'avance de l'A.G.S.

Dans le cas où votre contrat de travail comporterait une clause de non concurrence, nous vous en déliions.

Si vous détenez du matériel appartenant à la société (véhicule, ordinateur fixe ou portable, téléphone mobile, outillage) et si vous ne l'avez déjà fait, nous vous invitons à bien vouloir le réintégrer à réception de la présente.

.../...

Nous portons à votre connaissance que nous avons consulté des structures du même secteur d'activité, afin de leur proposer les candidatures du personnel dont le licenciement ou la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée sont envisagé ; nous ne manquerons pas de vous tenir informée des réponses favorables que nous recevrons.

Vous disposez d'un délai de 12 mois à compter de la notification de la présente lettre pour contester la régularité ou la validité de cette rupture.

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

XXXXXXXXXX
Mandataire Judiciaire

URSSAF des XXX

6, rue
XXXXX Cedex

RECOMMANDE A.R.

XXXXX, le XXXX 2016

OBJET : Rupture anticipée de contrat de professionnalisation -

Monsieur le Directeur,

Nous avons l'honneur de vous informer par la présente que Monsieur XXXXX, actuellement en contrat de professionnalisation dans notre entreprise cessera de faire partie de nos effectifs à compter du XXXXX 2016.

Cette rupture anticipée de contrat de professionnalisation pour motif économique fait suite à la liquidation judiciaire de la société « XXXXX » prononcée par jugement du Tribunal de Commerce de XXXX, en date du XXXX 2016.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos sentiments distingués.

Maitre XXXXXXXXX
Mandataire Judiciaire

ORGANISME DE FORMATION

XXXXXXX / XXXX Cedex

RECOMMANDE A.R.

XXXXXX, le XXXX 2016

OBJET : Rupture anticipée de contrat de professionnalisation -

Monsieur le Directeur,

Nous avons l'honneur de vous informer par la présente que Monsieur XXXXX, actuellement en contrat de professionnalisation dans notre entreprise cessera de faire partie de nos effectifs à compter du XXXXX 2016.

Cette rupture anticipée de contrat de professionnalisation pour motif économique fait suite à la liquidation judiciaire de la société « XXXXX » prononcée par jugement du Tribunal de Commerce de XXXX, en date du XXXX 2016.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos sentiments distingués.

Maitre XXXXXXXXX
Mandataire Judiciaire

DIRECCTE ALSACE
UNITE TERRITORIALE DU BAS-RHIN
6, rue G.A. Hirn
67085 / STRASBOURG CEDEX

XXXXX, le XXXXX 2016

Monsieur le Directeur,

Je vous informe que par jugement en date du XXXX 2016, la Chambre Commerciale du Tribunal de Grande Instance de XXXX a ouvert une procédure de redressement judiciaire à l'encontre de la société « XXXXX » sise à XXXXX.

Par jugement en date du XXXX 2016, ce même Tribunal a prononcé la liquidation judiciaire de ladite société.

En ma qualité de Mandataire Judiciaire, j'ai été amené à procéder au licenciement pour motif économique de l'ensemble du personnel.

J'ai donc l'honneur par la présente de vous demander l'exonération de la contribution patronale liée à la convention FNE d'Allocation Temporaire Dégressive de la société « XXXX » en raison d'une part de la situation très précaire de l'entreprise sur le plan financier, et d'autre part, de la conjoncture économique actuelle.

En vous remerciant par avance de la suite que vous voudrez bien réserver à ma requête, je vous prie de croire, Monsieur le Directeur, en l'assurance de ma considération la plus distinguée.

Maître XXXXXXX
Mandataire Judiciaire

CALENDRIER DE LICENCIEMENT

ENTREPRISES DONT L'FFECTIF EST INFÉRIEUR A 50 SALARIÉS

EN REDRESSEMENT JUDICIAIRE PENDANT LA PÉRIODE D'OBSERVATION :

- Licenciement de moins de 10 salariés :

- Convocation, accompagnée d'un dossier comportant une note explicative relative à ce projet, (y compris les critères) à adresser aux IRP (à défaut au Représentant des Salariés). Simultanément documents à transmettre à la DIRECCTE (ou aux DIRECCTE compétentes).
- Lettres de recherche de reclassement (et s'il y a lieu saisine de la CNPE ou CRPE).
- Réunion des IRP (ou du Représentant des Salariés).
- Renseignements prévus par le Code du Travail (article R.1233-15) à porter à la connaissance de la ou des DIRECCTE compétentes.
- Saisine du Juge Commissaire par l'Administrateur Judiciaire avec transmission des documents précédents.
- Dès réception de l'Ordonnance du Juge Commissaire, convocation aux entretiens préalables (délai de 5 jours ouvrables à respecter entre la réception de la convocation et la tenue de l'entretien préalable) ; le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle est à proposer aux salariés concernés lors des entretiens préalables, accompagné d'un document explicatif.
- A l'issue des entretiens préalables, saisine éventuelle de l'Inspection du Travail afin d'obtenir l'autorisation de licenciement concernant les salariés protégés éventuellement inclus dans le projet de licenciement collectif pour motif économique.
- Notification des licenciements (à l'exception du ou des salariés protégés inclus dans la procédure de licenciement collectif pour motif économique) à faire aux salariés par lettre recommandée avec AR, après les entretiens préalables (délai de 2 jours francs à respecter entre l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement).

- Plus de 10 salariés :

- Calendrier identique si ce n'est que les entretiens préalables sont remplacés par une réunion d'information (sauf en cas d'absence d'IRP).

EN REDRESSEMENT JUDICIAIRE SUIVI D'UN PLAN DE CESSION : (Procédure à terminer dans les 30 jours - Attention à la date d'entrée en jouissance).

- Licenciement de moins de 10 salariés :

- Jugement du Tribunal arrêtant le Plan de Cession
- Convocation, accompagnée d'un dossier comportant une note explicative relative à ce projet, (y compris les critères) à adresser aux IRP (à défaut au Représentant des Salariés).

- Simultanément documents à transmettre à la DIRECCTE (ou aux DIRECCTE compétentes).
- Lettres de recherche de reclassement (et s'il y a lieu saisine de la CNPE ou CRPE).
- Réunion des IRP (ou du Représentant des Salariés).
- Renseignements prévus par le Code du Travail (article R.1233-15) à porter à la connaissance de la ou des DIRECCTE compétentes.
- Convocation aux entretiens préalables (délai de 5 jours ouvrables à respecter entre la réception de la convocation et la tenue de l'entretien préalable) ; le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle est à proposer aux salariés concernés lors des entretiens préalables, accompagné d'un document explicatif.
- A l'issue des entretiens préalables, saisine éventuelle de l'Inspection du Travail afin d'obtenir l'autorisation de licenciement concernant les salariés protégés éventuellement inclus dans le projet de licenciement collectif pour motif économique.
- Notification des licenciements (à l'exception du ou des salariés protégés inclus dans la procédure de licenciement collectif pour motif économique) à faire aux salariés par lettre recommandée avec AR, après les entretiens préalables (délai de 2 jours francs à respecter entre l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement).

- Plus de 10 salariés :

- Calendrier identique si ce n'est que les entretiens préalables sont remplacés par une réunion d'information (sauf en cas d'absence d'IRP).

EN REDRESSEMENT JUDICIAIRE SUIVI D'UN PLAN DE CONTINUATION :

- Moins de 10 salariés :

- Jugement du Tribunal arrêtant le Plan de Continuation.
- Convocation, accompagnée d'un dossier comportant une note explicative relative à ce projet, (y compris les critères) à adresser aux IRP (à défaut au Représentant des Salariés). - Simultanément documents à transmettre à la DIRECCTE (ou aux DIRECCTE compétentes).
- Lettres de recherche de reclassement (et s'il y a lieu saisine de la CNPE ou CRPE).
- Réunion des IRP (ou du Représentant des Salariés).
- Renseignements prévus par le Code du Travail (article R.1233-15) à porter à la connaissance de la ou des DIRECCTE compétentes.
- Convocation aux entretiens préalables (délai de 5 jours ouvrables à respecter entre la réception de la convocation et la tenue de l'entretien préalable) ; le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle est à proposer aux salariés concernés lors des entretiens préalables, accompagné d'un document explicatif.

- A l'issue des entretiens préalables, saisine éventuelle de l'Inspection du Travail afin d'obtenir l'autorisation de licenciement concernant les salariés protégés éventuellement inclus dans le projet de licenciement collectif pour motif économique.

- Notification des licenciements (à l'exception du ou des salariés protégés inclus dans la procédure de licenciement collectif pour motif économique) à faire aux salariés par lettre recommandée avec AR, après les entretiens préalables (délai de 2 jours francs à respecter entre l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement).

- Plus de 10 salariés :

- Calendrier identique si ce n'est que les entretiens préalables sont remplacés par une réunion d'information (sauf en cas d'absence d'IRP).

EN LIQUIDATION JUDICIAIRE : (Procédure à réaliser dans les 15 jours)

- Moins de 10 salariés :

- Convocation, accompagnée d'un dossier comportant une note explicative relative à ce projet, à adresser aux IRP (à défaut au Représentant des Salariés). Simultanément documents à transmettre à la DIRECCTE (ou aux DIRECCTE compétentes).

- Lettres de recherche de reclassement (et s'il y a lieu saisine de la CNPE ou CRPE).

- Simultanément convocations à entretiens préalables à adresser à tous les salariés

- Réunion des IRP (ou du Représentant des Salariés).

- Renseignements prévus par le Code du Travail (article R.1233-15) à porter à la connaissance de la ou des DIRECCTE compétentes.

- Tenue des entretiens préalables ; le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle est à proposer aux salariés concernés lors des entretiens préalables, accompagné d'un document explicatif.

- A l'issue des entretiens préalables, saisine éventuelle de l'Inspection du Travail afin d'obtenir l'autorisation de licenciement concernant les salariés protégés éventuellement inclus dans le projet de licenciement collectif pour motif économique.

- Notification des licenciements (à l'exception du ou des salariés protégés inclus dans la procédure de licenciement collectif pour motif économique) à faire aux salariés par lettre recommandée avec AR, après les entretiens préalables (délai de 2 jours francs à respecter entre l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement).

- Plus de 10 salariés :

- Calendrier identique si ce n'est que les entretiens préalables sont remplacés par une réunion d'information (sauf en cas d'absence d'IRP).

CONCERNANT LES SALARIES PROTEGES

- Délégués du Personnel ou Représentant des Salariés ou Délégué Syndical : saisine directe de l'Inspection du Travail.
- Si malgré l'effectif inférieur à 50 salariés, il subsiste une Délégation Unique du Personnel, il y a lieu de tenir une réunion spécifique relative à la délibération et au vote sur le licenciement des salariés protégés.

Fiche n° 4

Procédure de licenciement économique collectif donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi dans les entreprises en sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire

Les entreprises en procédure collective - sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire - sont soumises aux obligations qui incombent aux entreprises de 50 salariés et plus dont le projet de licenciement économique concerne 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours, notamment l'information-consultation du comité d'entreprise et l'élaboration d'un plan de sauvegarde l'emploi (PSE).

Les restructurations menées dans le cadre de ces procédures sont importantes : de l'ordre de 30 % des restructurations concernent des entreprises en redressement ou liquidation judiciaire.

Les dispositions de la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, notamment celles relatives à la possibilité de négocier un accord collectif majoritaire sur le plan de sauvegarde de l'emploi et à l'obligation de déposer une demande de validation ou d'homologation du projet de licenciement économique avant de notifier individuellement les licenciements aux salariés, s'appliquent à ces entreprises dans les conditions suivantes :

- En matière d'information-consultation, les spécificités procédurales applicables actuellement dans les entreprises en redressement et en liquidation judiciaire ont été maintenues (l'article L. 1233-58 du code du travail prévoit une seule réunion, pas de délai d'information/consultation, pas de dérogation à ces règles par accord de méthode...), sachant qu'il convient de préciser qu'en cas de procédure de sauvegarde les règles de droit commun s'appliquent. Il en est de même pour le reclassement interne : les mesures de reclassement interne peuvent être mises en œuvre dès la fin de la procédure de consultation du comité d'entreprise. En application d'un accord collectif majoritaire ou sur la base d'un avis favorable du comité d'entreprise, le reclassement interne pourra être mis en œuvre avant la fin de la procédure de consultation.

- En ce qui concerne la procédure de validation ou d'homologation, celle-ci a été aménagée dans les entreprises en procédure de sauvegarde, en redressement ou liquidation judiciaire en ce qui concerne les délais afin de les articuler avec ceux prévus pour l'intervention financière de l'Association pour la Gestion du régime de garantie des créances des Salariés (AGS) : pour instruire une demande de validation ou d'homologation, le DIRECCTE dispose de 8 jours en procédure de sauvegarde (projet de licenciement hors période d'observation) ou de redressement judiciaire et de 4 jours si l'entreprise est en liquidation judiciaire, étant entendu que ce délai court à compter de la date de la dernière réunion du comité d'entreprise (article L.1233-58-II alinéa 2 du code du travail).

Tenant compte de la situation financière particulière de ces entreprises, le plan de sauvegarde de l'emploi doit être conforme aux dispositions légales définies aux articles L.1233-61 à 63 du code du travail. Il s'agit d'un sujet sensible car il est souvent difficile de mobiliser des moyens permettant de financer un plan de sauvegarde de l'emploi qui comporte des mesures d'accompagnement de qualité.

Dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, au-delà de l'adaptation des délais d'intervention de l'AGS, l'AGS pourra prendre en charge, à titre subsidiaire, certaines mesures d'accompagnement du plan de sauvegarde de l'emploi validé ou homologué¹. Les mesures

¹ Article L.3253-8 4° du code du travail « 4° Les mesures d'accompagnement résultant d'un plan de sauvegarde de l'emploi déterminé par un accord collectif majoritaire ou par un document élaboré par l'employeur,

d'accompagnement s'entendent de toutes mesures d'un licenciement collectif pour motif économique concourant à accompagner le retour à l'emploi et donc la réinsertion sur le marché du travail des salariés licenciés pour motif économique en exécution d'un plan de sauvegarde de l'emploi. L'AGS ne peut pas financer des tiers.

La mesure d'accompagnement est ainsi destinée à favoriser le retour à l'emploi et non pas à indemniser le salarié de son licenciement pour motif économique.

Peuvent ainsi être considérées comme mesures d'accompagnement, à titre d'exemple :

- Des frais annexes (hébergement, transport) liés à des mesures de formation ou à la validation des acquis d'expérience ou de reconversion,
- des frais de reconnaissance de poste, de déménagement ou de double résidence, liés à la mobilité géographique,
- des frais annexes liés à la préparation du projet de création d'une activité nouvelle.

Au regard des contraintes inhérentes aux procédures collectives, il convient d'insister sur la nécessité de mettre en œuvre des bonnes pratiques en termes d'échanges et de communication des informations entre les différents acteurs :

- Travailler le plus en amont possible afin d'anticiper la décision de validation ou d'homologation du projet de licenciement économique collectif

Il est impératif que le DIRECCTE et l'employeur, l'administrateur et/ou le liquidateur judiciaire, et l'AGS, travaillent, le plus en amont possible, et en étroite collaboration, sur le projet de licenciement qui sera soumis à la procédure de validation ou d'homologation dans des délais très resserrés.

En effet, seule la connaissance du projet de licenciement, le plus en amont possible, permettra au DIRECCTE de préparer au mieux la décision de validation ou d'homologation motivée, après le cas échéant qu'il ait formulé des observations et/ou propositions.

Ce travail collaboratif est de nature à favoriser également la mobilisation éventuelle de cofinancements en complément des budgets de l'entreprise (OPCA, Région...). Pole emploi doit également être informé très en amont de la situation des salariés susceptibles d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle, afin que le déploiement de l'offre de service de Pole emploi soit anticipé pour une mise en place dès l'adhésion des salariés.

- Assurer la fluidité des informations

Sans constituer un élément susceptible de bloquer la procédure de validation ou d'homologation, il a été créé une obligation pour l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur de transmettre au DIRECCTE la copie du jugement du tribunal (article R. 1233-7 du code du travail²) qui peut apporter des éléments d'informations utiles pour apprécier le projet de licenciement. Il précise notamment le

conformément aux dispositions des articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4, dès lors qu'il a été validé ou homologué dans les conditions prévues à l'article L. 1233-58 avant ou après l'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire. »

² Cette obligation de transmission s'applique aux jugements arrêtant le plan de sauvegarde, arrêtant le plan de redressement judiciaire, arrêtant le plan de cession en redressement ou liquidation, ainsi que les jugements de maintien provisoire de l'activité, de fin de la poursuite de l'activité, de liquidation avec plan de cession, de liquidation sans poursuite d'activité.

nombre de licenciements et les catégories professionnelles concernées. Pour autant, le jugement n'est pas toujours disponible rapidement.

Au-delà, il est recommandé que la communication se fasse par la voie électronique et au fil de l'eau pour tous les éléments que l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur est tenu de transmettre au DIRECCTE. Un accusé de réception des courriels constituera la preuve de la réception de ces documents.

- Organiser l'information des salariés

Concernant l'information des salariés sur la décision administrative rendue par le DIRECCTE, la loi impose l'affichage de cette décision sur les lieux de travail. Sur le plan opérationnel, cette information devra, dans certains cas, être complétée par des modalités d'informations plus opérantes : envoi de la décision sous la forme papier ou par voie électronique, mention dans la lettre de licenciement, réunion d'information collective...

Dans tous les cas, l'obligation et la preuve de l'information faite aux salariés est à la charge de l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur étant entendu que l'action en justice démarre à compter du jour où la décision de l'administration est portée à leur connaissance par voie d'affichage.

La présente fiche présente les dispositions adaptées aux entreprises en procédure collective qui se distinguent du droit commun du licenciement collectif et qui ont été introduites par la loi relative à la sécurisation de l'emploi.

NB :

- Les délais mentionnés dans cette fiche sont des délais calendaires qui s'appliquent dans les conditions prévues par l'article R.1231-1 du code du travail : « lorsque le délai expire un samedi, dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant ».

- Afin de répondre aux exigences en termes de délai, la voie électronique avec le mode « accusé de réception » doit être le moyen de communication privilégié.

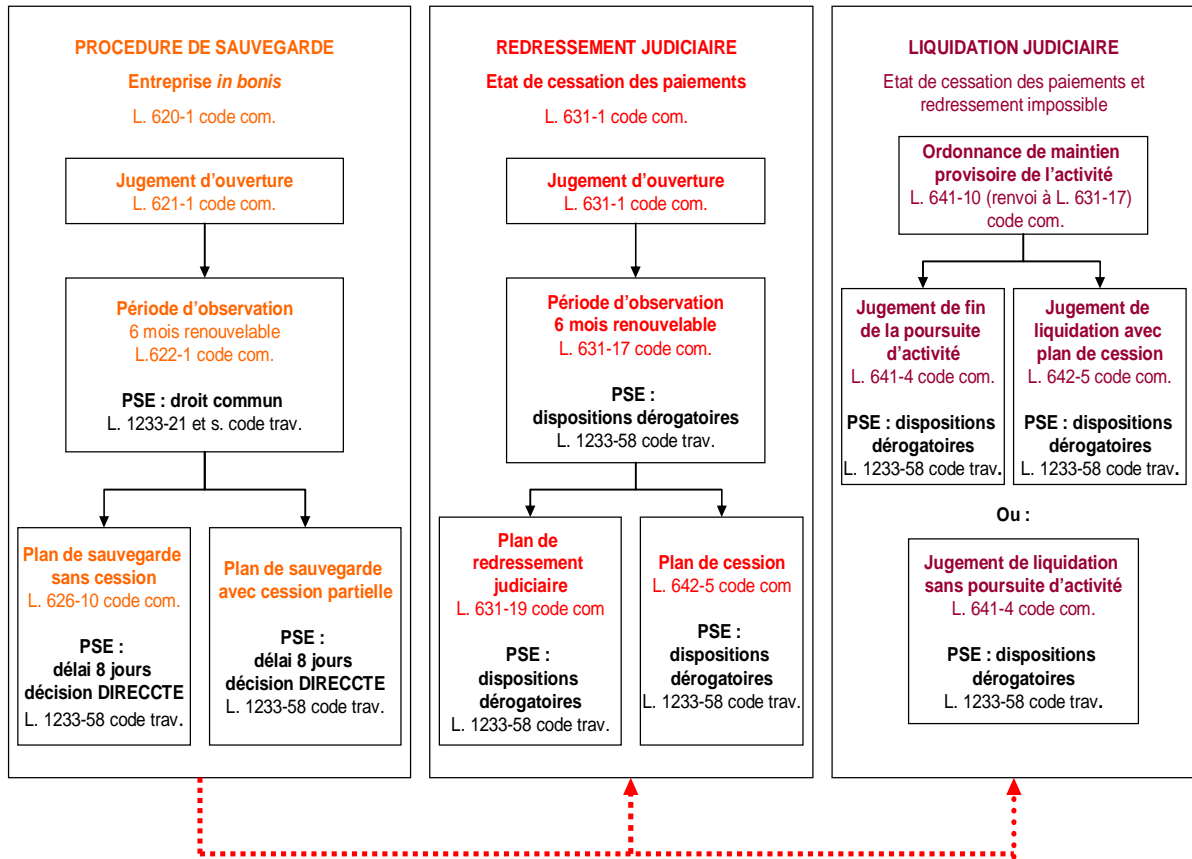
* * * * *

I. Procédure de sauvegarde	5
II. Redressement judiciaire.....	8
III. Liquidation judiciaire	15
IV. Sanctions judiciaires en cas de non respect des règles du licenciement collectif dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire	20

<i>Annexe 1 – Droit du licenciement collectif applicable aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire</i>	<i>21</i>
--	-----------

<i>Annexe 2 - Procédure de validation ou homologation par le DIRECCTE applicable aux entreprises en procédure collective (sauf pendant la période d'observation en procédure de sauvegarde.....)</i>	<i>24</i>
--	-----------

Schéma de présentation des procédures collectives dans lesquelles un plan de sauvegarde de l'emploi peut être élaboré



I. Procédure de sauvegarde

La procédure de sauvegarde est destinée à faciliter la réorganisation de l'entreprise afin de permettre la poursuite de l'activité économique, le maintien de l'emploi et l'apurement du passif (article L. 620-1 du code de commerce).

A ce stade, l'entreprise n'est pas en cessation de paiement, contrairement aux procédures de redressement et de liquidation judiciaire qui sont des procédures curatives. A l'inverse, la sauvegarde est une procédure préventive qui concerne les entreprises *in bonis*.

A ce titre, toutes les obligations applicables aux entreprises *in bonis* s'appliquent, à savoir :

- dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, l'obligation à la charge de l'employeur de proposer le contrat de sécurisation professionnelle ;
- dans les entreprises ou les établissements de 1 000 salariés et plus, ainsi que les entreprises mentionnées à l'article L. 2331-1 et celles mentionnée à l'article L. 2341-4 du code du travail, dès lors qu'elles emploient au total au moins 1 000 salariés, l'obligation à la charge de l'employeur de proposer le congé de reclassement, dont la durée a été portée par la loi sécurisation de l'emploi de 9 à 12 mois, ainsi que l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi.

Dans le cadre de la procédure de sauvegarde, un PSE peut être mis en œuvre à deux moments différents :

- pendant la période d'observation : toutes les dispositions relatives à la procédure de licenciement économique s'appliquent sans exception ;
- après un jugement du tribunal du commerce qui arrête un plan de sauvegarde : toutes les dispositions relatives à la procédure de licenciement économique s'appliquent, **à l'exception de celles concernant le délai dans lequel le DIRECCTE se prononce dans le cadre de la procédure de validation ou d'homologation.**

Chronologiquement, la procédure de sauvegarde se déroule selon plusieurs phases.

1. Jugement d'ouverture d'une procédure de sauvegarde donnant lieu à une période d'observation

La procédure de sauvegarde est ouverte par le tribunal de commerce sur demande d'un débiteur. Sans être en cessation des paiements, l'entreprise n'est pas en mesure de surmonter ses difficultés (article L. 622-7 du code de commerce).

La période d'observation qui s'en suit est de 6 mois maximum, renouvelable une fois pour 6 mois maximum, et exceptionnellement, sur demande du Parquet, une seconde fois pour 6 mois maximum.

Au cours de cette période, l'employeur peut être amené à élaborer, dans le cadre d'un accord collectif majoritaire ou dans le cadre d'un document unilatéral, un plan de sauvegarde de l'emploi qui obéit à tous les règles de droit commun.

Les licenciements économiques ne font pas l'objet d'une autorisation du juge-commissaire et sont notifiés individuellement par l'employeur.

Pour rappel, dans cette période, l'AGS peut garantir les créances liées à la rupture pour motif économique du contrat de travail durant cette même période. Néanmoins, l'intervention de l'AGS étant subsidiaire et l'entreprise étant in bonis, ces créances sont en principe réglées par l'entreprise. La garantie de l'AGS n'assure pas la prise en charge des salaires

2. Plan de sauvegarde arrêté par jugement du tribunal de commerce

En pratique, peu de projets de licenciements sont prononcés dans ce cadre. Néanmoins, il convient de rappeler la procédure applicable.

2.1 Plan de sauvegarde sans cession de l'entreprise

Le projet de plan de sauvegarde sans cession de l'entreprise est élaboré par l'employeur avec le concours de l'administrateur judiciaire et est transmis, pour information, au DIRECCTE (article L. 626-8 du code de commerce).

Le tribunal de commerce arrête le plan de sauvegarde qui peut prévoir la continuation de l'entreprise. Il peut prévoir la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (article L. 626-10 du code de commerce). Le jugement est transmis au Direccte.

Au terme de la procédure d'information/consultation, l'employeur ou l'administrateur transmet sans délai la demande de validation ou d'homologation du projet de licenciement économique au DIRECCTE, dont le contenu est défini à l'article D.1233-14-1 du code du travail.

Qu'il soit saisi d'une demande de validation et/ou d'homologation, le DIRECCTE dispose d'un délai unique de 8 jours pour instruire la demande, à compter de la date de la dernière réunion du comité d'entreprise.

Au plus tard au lendemain de la dernière réunion du comité d'entreprise, l'employeur ou l'administrateur transmet sans délai la demande de validation ou d'homologation au DIRECCTE. La demande mentionne la date de la réunion du comité d'entreprise.

A l'expiration du délai de 8 jours, à défaut de décision du DIRECCTE, la décision administrative de validation ou d'homologation est acquise.

En cas de décision de refus de validation ou d'homologation, l'employeur peut présenter au DIRECCTE une nouvelle demande selon des modalités adaptées (cf. schéma annexe 2).

1. L'employeur modifie sans délai l'accord majoritaire (avenant signé par les organisations syndicales ou modification du document unilatéral) et/ ou le document unilatéral en tenant compte de la motivation de la décision de refus (D.1233-14-3 du code du travail).
2. Parallèlement ou postérieurement à la modification du projet de licenciement, il peut convoquer le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel et, le selon le cas, adresser l'ordre du jour. Compte tenu du délai très court dans lequel le comité d'entreprise doit être consulté sur le projet modifié, il peut être conseillé de procéder à la convocation du comité d'entreprise avant même que la décision administrative ne soit connue, afin d'en expliciter les suites données au projet de licenciement. Ainsi, dans l'éventualité où la décision du DIRECCTE serait une décision de refus, le comité d'entreprise pourrait se prononcer très rapidement sur le projet modifié.
3. Le comité d'entreprise se réunit et se prononce dans un délai de 3 jours à compter du jour où l'employeur a pris connaissance de la décision administrative de refus (L. 1233-58 du code du travail)

4. L'employeur transmet au DIRECCTE l'accord ou le document unilatéral modifié ainsi que l'avis rendu par le comité d'entreprise (Article D.1233-14-3 du code du travail). A défaut d'avis, il joint le procès-verbal de convocation du comité d'entreprise.
5. Le DIRECCTE dispose de 3 jours à compter de la réception de la nouvelle demande pour rendre une décision motivée. A l'expiration de ce délai, la décision est acquise.

Pour rappel dans cette période, l'AGS peut garantir les créances liées à la rupture pour motif économique du contrat de travail notifié dans le mois suivant le plan de sauvegarde. Néanmoins, l'intervention de l'AGS étant subsidiaire et l'entreprise étant in bonis, ces créances sont en principe réglées par l'entreprise. La garantie de l'AGS n'assure pas la prise en charge des salaires..

2.2. Plan de sauvegarde arrêté par jugement avec cession partielle

En cas de cession partielle prévue par le plan de sauvegarde, les règles de la procédure pour licenciement économique sont celles applicables aux plans de cession dans le cadre d'une liquidation judiciaire (2^{ème} alinéa de l'article L. 626-1 du code de commerce) explicitées au point III 3.

La seule différence réside dans le **délai dont dispose le DIRECCTE pour instruite la demande de validation ou d'homologation du projet de licenciement : 8 jours dans le cadre d'un projet de licenciement mise en œuvre dans le cadre d'un plan de sauvegarde avec cession partielle.**

Pour rappel, dans cette période l'AGS peut garantir les créances liées à la rupture du contrat de travail notifié dans le mois suivant le jugement arrêtant le plan de sauvegarde.

II. Redressement judiciaire

La procédure de redressement judiciaire est ouverte par le tribunal de commerce et concerne les entreprises en état de cessation des paiements. Elle est destinée à permettre la poursuite de l'activité de l'entreprise, le maintien de l'emploi et l'apurement du passif. Elle peut donner lieu à un plan arrêté par jugement du tribunal de commerce à l'issue d'une période d'observation, à une liquidation judiciaire avec ou sans poursuite d'activité.

Dans le cadre de leur mission d'assistance, les administrateurs judiciaires mettent en œuvre les licenciements économiques autorisés par ordonnance du juge-commissaire.

A cette fin, ils procèdent à l'information-consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel ou le représentant des salariés, dont les règles dérogatoires ont été maintenues par la loi relative à la sécurisation de l'emploi (une seule réunion, pas de délai...).

Au terme de la procédure d'information-consultation, le projet de licenciement, mis en œuvre par accord collectif ou document unilatéral, est soumis au DIRECCTE pour validation ou homologation dans un délai aménagé : **8 jours à compter de la date de la dernière réunion du comité d'entreprise**.

L'annexe 1 regroupe les dispositions du code du travail relatives au droit du licenciement collectif applicables ou non aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire.

Chronologiquement, la procédure de redressement judiciaire se déroule en deux phases.

1. Licenciements au cours de la période d'observation

La période d'observation est de 6 mois maximum, renouvelable une fois pour 6 mois maximum (article L. 631-17 du code de commerce), et exceptionnellement une seconde fois pour 6 mois maximum sur demande du Parquet.

En droit, deux procédures de nature différente, qui doivent s'articuler, sont à mener par l'administrateur judiciaire :

- l'information/consultation du comité d'entreprise sur le projet de licenciement qui fera l'objet d'une décision de validation ou d'homologation par le DIRECCTE notamment quant au contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ;
- l'autorisation de procéder à des licenciements qui est accordée par le juge commissaire qui apprécie la situation économique de l'entreprise ;

L'article L.631-17 du code du commerce explicite les étapes de la procédure :

a. Consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur le projet de licenciement économique collectif

La consultation se déroule dans les conditions de l'article L.1233-58 du code du travail. Pour rappel, une seule réunion d'information et de consultation est juridiquement obligatoire.

b. Décision administrative de validation ou d'homologation du DIRECCTE

La décision administrative de validation ou d'homologation intervient donc avant l'ordonnance du juge-commissaire autorisant les licenciements.

De ce fait, la décision de validation ou d'homologation du projet de licenciement économique du DIRECCTE n'est pas suffisante pour mettre en œuvre le PSE. Pour ce faire, l'employeur, ou son représentant, doit également disposer de la décision d'autorisation du juge-commissaire.

Le DIRECCTE dispose d'un délai de 8 jours pour instruire une décision de validation ou d'homologation. Ce délai s'applique indépendamment du cadre dans lequel le projet de licenciement intervient (accord collectif ou document unilatéral). **Il court à compter de la date de la réunion du comité d'entreprise**, ou à défaut, des délégués du personnel, au cours de laquelle il est consulté pour avis. Lorsque le comité d'entreprise a été réuni plusieurs fois, ce délai court à compter de la dernière réunion.

Au plus tard au lendemain de la dernière réunion du comité d'entreprise, l'employeur ou l'administrateur transmet sans délai la demande de validation ou d'homologation au DIRECCTE. La demande mentionne la date de la réunion du comité d'entreprise.

A l'expiration du délai de 8 jours, sans décision de la DIRECCTE, la décision administrative de validation ou d'homologation est acquise.

En cas de décision administrative de refus, une deuxième demande doit être présentée au DIRECCTE avant l'ordonnance. L'administrateur doit tenir compte de cette éventualité lorsqu'il élabore le PSE et l'intégrer dans le calendrier, ce qui justifie que des contacts préalables et très en amont soient établis avec le DIRECCTE. La procédure applicable à la suite d'une décision de refus est la suivante :

1. L'administrateur modifie sans délai l'accord majoritaire (avenant signé par les organisations syndicales ou modification du document unilatéral) et/ ou le document unilatéral en tenant compte de la motivation de la décision de refus (D.1233-14-3 du code du travail).
2. Parallèlement ou postérieurement à la modification du projet de licenciement, il peut convoquer le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel et adresser l'ordre du jour. Compte tenu du délai très court dans lequel le comité d'entreprise doit être consulté sur le projet modifié, il peut être conseillé de procéder à la convocation du comité d'entreprise avant même que la décision administrative ne soit connue, afin d'en expliciter les suites données au projet de licenciement. Ainsi, dans l'éventualité où la décision du DIRECCTE serait une décision de refus, le comité d'entreprise pourrait se prononcer très rapidement sur le projet modifié.
3. Le comité d'entreprise se réunit et se prononce dans un délai de 3 jours à compter du jour où l'administrateur a pris connaissance de la décision administrative de refus (L. 1233-58 du code du travail)
4. L'administrateur transmet au DIRECCTE l'accord ou le document unilatéral modifié ainsi que l'avis rendu par le comité d'entreprise (Article D.1233-14-3 du code du travail). A défaut d'avis, il joint le procès-verbal de convocation du comité d'entreprise.
5. Le DIRECCTE dispose de 3 jours à compter de la réception de la nouvelle demande pour rendre une décision motivée. A l'expiration de ce délai, la décision est acquise.

c. Ordonnance du juge-commissaire autorisant à procéder aux licenciements économiques

L'administrateur communique au juge-commissaire la décision administrative de validation ou d'homologation rendue par le DIRECCTE (article L. 631-17 du code de commerce) ou, le cas échéant, le courrier envoyé par l'Administration l'informant que la validation ou l'homologation a été acquise tacitement.

Le juge-commissaire s'assure que les licenciements ont un caractère urgent, inévitable et indispensable.

Sur le plan juridique, le juge-commissaire arrête le nombre de licenciements économique, qui peut ainsi être différent de celui mentionné dans le projet de licenciement validé ou homologué par le DIRECCTE, sans être cependant supérieur à celui mentionné dans le projet de licenciement. Ainsi, le nombre de licenciements économiques et les catégories professionnelles concernées pourraient être modifiés.

Dans cette éventualité, le projet de licenciement validé ou homologué par le DIRECCTE devrait s'appliquer dans les conditions définies par l'ordonnance du juge-commissaire.

Par ailleurs, il est rappelé que l'ordonnance est notifiée au représentant du comité d'entreprise ou, à défaut, au représentant des délégués du personnel ou, le cas échéant, au représentant des salariés (articles L. 2323-45 du code du travail et 661-10 du code de commerce). Elle est transmise à l'administrateur judiciaire.

La notification des licenciements ne peut intervenir qu'après réception de l'ordonnance du juge-commissaire à laquelle la lettre de licenciement fait référence.

Pour rappel, pour les licenciements intervenant pendant la période d'observation l'AGS garantit les créances liées aux ruptures de contrat de travail intervenues dans cette même période et ne prend pas en charge les salaires impayés.

2. Plan de redressement judiciaire

Sur le plan juridique, l'article L.631-19 du code de commerce prévoit que le plan de redressement est arrêté par le tribunal **avant l'homologation du PSE** (par exclusion des trois premiers alinéas du II du 1233-58 du code du travail).

La possibilité de conduire la procédure d'information-consultation avant que le plan de redressement soit arrêté est alors délicate à mettre en œuvre : en effet, dans le délai de 8 jours à compter de la date de la réunion du comité d'entreprise, le DIRECCTE doit instruire la demande de validation ou d'homologation du projet de licenciement (3° du I de L. 1233-58 code du travail).

Sauf à être en capacité de maîtriser parfaitement le calendrier, il est recommandé de dissocier la consultation due CE menée au titre du livre 2 et du livre 1 et de procéder ainsi :

a. Consultation du comité d'entreprise dans le cadre de ses attributions économiques

Indépendamment de ses prérogatives en matière de restructurations, le comité d'entreprise est informé et consulté lors d'une procédure de redressement judiciaire, en application de l'article L. 2323-44 du code du travail

Au cours de cette même réunion, le comité d'entreprise peut également être consulté au titre de l'article L.2323-15 du code du travail (par renvoi de l'article L. 1233-58 à l'article L. 1233-30 du code du travail) sur le projet de restructuration et de compression des effectifs.

En application de l'article R. 631-36 du code de commerce, l'administrateur joint au rapport déposé au greffe ou produit à l'audience le procès-verbal des délibérations du comité d'entreprise.

Si le comité d'entreprise ne doit pas à ce stade se prononcer sur le projet de licenciement collectif, le projet de PSE peut utilement lui être transmis pour information, permettant d'ouvrir les discussions. En effet, l'avis devra être rendu très rapidement après le jugement arrêtant le plan, puisque les licenciements sont prononcés dans le mois jours suivant le jugement.

b. Plan de redressement arrêté par jugement

Le plan arrêté par jugement du tribunal de commerce indique le nombre de salariés dont le licenciement est autorisé ainsi que les activités et catégories professionnelles concernées.

Le jugement indique le nombre de licenciements autorisés et les catégories concernées, l'administrateur judiciaire étant notamment lié par le nombre de licenciements prévus dans le jugement arrêtant le plan.

Les licenciements doivent intervenir dans le délai d'un mois après le jugement (article L. 631-19 du code de commerce).

c. Consultation du comité d'entreprise sur le projet de licenciement collectif

Le comité d'entreprise est consulté dans le cadre de l'article L. 1233-58 du code du travail sur le projet de licenciement collectif. L'information du CE sur le projet de licenciement collectif peut avoir été initié en amont, mais la consultation doit intervenir postérieurement au plan de redressement.

d. Décision de validation ou d'homologation du DIRECCTE

Le DIRECCTE dispose de 8 jours pour rendre une décision motivée. Ce délai s'applique indépendamment du cadre dans lequel le projet de licenciement intervient (accord collectif ou document unilatéral). **Il court à compter de la date de la réunion du comité d'entreprise**, ou à défaut, des délégués du personnel, au cours de laquelle il est consulté pour avis. Lorsque le comité d'entreprise a été réuni plusieurs fois, ce délai court à compter de la dernière réunion.

Au plus tard au lendemain de la réunion du comité d'entreprise, l'administrateur transmet sans délai la demande de validation ou d'homologation au DIRECCTE. La demande mentionne la date de la réunion du comité d'entreprise.

A l'expiration du délai de 8 jours, sans décision de la DIRECCTE, la décision administrative de validation ou d'homologation est acquise.

En cas de décision de refus de validation ou d'homologation du DIRECCTE, l'administrateur peut présenter une nouvelle demande selon des modalités adaptées.

1. L'administrateur modifie sans délai l'accord majoritaire (avenant signé par les organisations syndicales ou modification du document unilatéral) et/ ou le document unilatéral en tenant compte de la motivation de la décision de refus (D.1233-14-3 du code du travail).

2. Parallèlement ou postérieurement à la modification du projet de licenciement, il peut convoquer le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel et adresser l'ordre du jour.
3. Le comité d'entreprise se réunit et se prononce dans un délai de 3 jours à compter du jour où l'administrateur a pris connaissance de la décision administrative de refus (L. 1233-58 du code du travail). Compte tenu du délai très court dans lequel le comité d'entreprise doit être consulté sur le projet modifié, il peut être conseillé de procéder à la convocation du comité d'entreprise avant même que la décision administrative ne soit connue, afin d'en expliciter les suites données au projet de licenciement. Ainsi, dans l'éventualité où la décision du DIRECCTE serait une décision de refus, le comité d'entreprise pourrait se prononcer très rapidement sur le projet modifié.
4. L'administrateur transmet au DIRECCTE l'accord ou le document unilatéral modifié ainsi que l'avis rendu par le comité d'entreprise (Article D.1233-14-3 du code du travail). A défaut d'avis, il joint le procès-verbal de convocation du comité d'entreprise.
5. Le DIRECCTE dispose de 3 jours à compter de la réception de la nouvelle demande pour rendre une décision motivée. A l'expiration de ce délai, la décision est acquise.

Dès que la décision de validation ou d'homologation est prise, l'administrateur peut procéder aux licenciements dans le délai d'un mois à compter du jugement du tribunal de commerce.

Pour rappel, l'AGS garantit les créances liées à la rupture du contrat de travail intervenant dans le mois suivant le jugement arrêtant de plan de redressement. En l'absence de liquidation judiciaire, elle ne garantit pas les salaires dus pendant la période d'observation. Elle ne garantit les salaires impayés que lorsqu'ils sont dus à la date du jugement d'ouverture de la procédure.

3. Plan de cession

Sur le plan juridique, l'article L. 642-5 du code de commerce prévoit que le plan de cession est arrêté par le tribunal **avant l'homologation du PSE** (par exclusion des trois premiers alinéas du II du 1233-58 du code du travail).

La possibilité de conduire la procédure d'information-consultation avant que le plan de cession ne soit arrêté est alors délicate à mettre en œuvre : en effet, dans le délai de 8 jours à compter de la date de la réunion du comité d'entreprise, le DIRECCTE doit instruire la demande de validation ou d'homologation du projet de licenciement (3^o du I de L. 1233-58 code du travail).

Un projet de plan de sauvegarde de l'emploi doit être élaboré pour chaque offre de reprise présentée au tribunal.

Sauf à être en capacité de maîtriser parfaitement le calendrier, il est recommandé de dissocier la consultation du CE menée au titre du livre 2 et du livre 1 et de procéder ainsi :

a. Consultation du comité d'entreprise dans le cadre de ses attributions économiques

Indépendamment de ses prérogatives en matière de restructurations, le comité d'entreprise est informé et consulté lors d'une procédure de redressement judiciaire, en application de l'article L. 2323-44 du code du travail.

Au cours de cette même réunion, le comité d'entreprise peut également être consulté au titre de l'article L.2323-15 du code du travail (par renvoi de l'article L. 1233-58 à l'article L. 1233-30 du code du travail) sur le projet de restructuration et de compression des effectifs.

Si le comité d'entreprise ne doit pas à ce stade se prononcer sur le projet de licenciement collectif, le projet de PSE peut utilement lui être transmis pour information, permettant d'ouvrir les discussions. En effet, l'avis devra être rendu très rapidement après le jugement arrêtant le plan, puisque les licenciements sont prononcés dans le mois jours suivant le jugement.

b. Plan de cession arrêté par jugement

Lorsqu'un plan de cession est arrêté par jugement du tribunal, les salariés occupant les postes de travail non repris dans le plan de cession sont licenciés par l'administrateur. Le jugement indique le nombre de salariés pouvant être licenciés, ainsi que les activités et catégories professionnelles concernées. Dans ce cas, le cessionnaire n'est tenu à aucune obligation de reclassement.

Les licenciements doivent intervenir dans le délai d'un mois après le jugement (article L. 642-5 du code de commerce).

c. Consultation du comité d'entreprise sur le projet de licenciement collectif

Le comité d'entreprise est consulté dans le cadre de l'article L. 1233-58 du code du travail sur le projet de licenciement collectif. L'information du CE sur le projet de licenciement collectif peut avoir été initié en amont, mais la consultation doit intervenir postérieurement au plan de cession arrêté par le tribunal.

d. Décision de validation ou d'homologation du DIRECCTE

Le DIRECCTE doit instruire la demande de validation ou d'homologation dans un délai de 8 jours. Ce délai s'applique indépendamment du cadre dans lequel le projet de licenciement intervient (accord collectif ou document unilatéral). **Il court à compter de la date de la réunion du comité d'entreprise**, ou à défaut, des délégués du personnel, au cours de laquelle il est consulté pour avis.

Au plus tard au lendemain de la réunion du comité d'entreprise, l'administrateur transmet sans délai la demande de validation ou d'homologation au DIRECCTE. La demande mentionne la date de la réunion du comité d'entreprise.

A l'expiration du délai de 8 jours, sans décision de la DIRECCTE, la décision administrative de validation ou d'homologation est acquise.

En cas de décision de refus de validation ou d'homologation du DIRECCTE, l'administrateur peut présenter une nouvelle demande selon des modalités adaptées.

1. L'administrateur modifie sans délai l'accord majoritaire (avenant signé par les organisations syndicales ou modification du document unilatéral) et/ ou le document unilatéral en tenant compte de la motivation de la décision de refus (D.1233-14-3 du code du travail).
2. Parallèlement ou postérieurement à la modification du projet de licenciement, il peut convoquer le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel et adresser l'ordre du jour. Compte tenu du délai très court dans lequel le comité d'entreprise doit être consulté sur le projet modifié, il peut être conseillé de procéder à la convocation du comité d'entreprise avant même que la décision administrative ne soit connue, afin d'en expliciter les suites

données au projet de licenciement. Ainsi, dans l'éventualité où la décision du DIRECCTE serait une décision de refus, le comité d'entreprise pourrait se prononcer très rapidement sur le projet modifié.

3. Le comité d'entreprise se réunit et se prononce dans un délai de 3 jours à compter du jour où l'administrateur a pris connaissance de la décision administrative de refus (L. 1233-58 du code du travail)
4. L'administrateur transmet au DIRECCTE l'accord ou le document unilatéral modifié ainsi que l'avis rendu par le comité d'entreprise (Article D.1233-14-3 du code du travail). A défaut d'avis, il joint le procès-verbal de convocation du comité d'entreprise.
5. Le DIRECCTE dispose de 3 jours à compter de la réception de la nouvelle demande pour rendre une décision motivée. A l'expiration de ce délai, la décision est acquise.

Dès que la décision de validation ou d'homologation est prise, l'administrateur peut procéder aux licenciements dans le délai d'un mois à compter du jugement du tribunal de commerce.

Pour rappel, l'AGS garantit les créances liées à la rupture du contrat de travail intervenant dans le mois suivant le jugement arrêtant le plan de cession. En l'absence de liquidation judiciaire, elle ne garantit pas les salaires dus pendant la période d'observation. Elle ne garantit les salaires impayés que lorsqu'ils sont dus à la date du jugement d'ouverture de la procédure.

III. Liquidation judiciaire

La procédure de liquidation judiciaire est ouverte lorsque le redressement de l'entreprise en état de cessation des paiements est manifestement impossible. Elle est destinée à mettre fin à l'activité de l'entreprise, ou dissoudre le patrimoine du débiteur par une cession globale ou séparée. L'ouverture de cette procédure doit être demandée par le débiteur au plus tard dans les quarante-cinq jours qui suivent la cessation des paiements.

Les liquidateurs judiciaires sont tenus de procéder aux licenciements économiques.

A cette fin, ils procèdent à l'information-consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel ou le représentant des salariés, dont les règles dérogatoires ont été maintenues par la loi relative à la sécurisation de l'emploi (une seule réunion, pas de délai....).

Au terme de la procédure d'information-consultation, le projet de licenciement, mis en œuvre par accord collectif ou document unilatéral, est soumis au DIRECCTE pour validation ou homologation dans un délai aménagé : **4 jours à compter de la date de la dernière réunion du comité d'entreprise.**

L'annexe 1 regroupe les dispositions du code du travail relatives au droit du licenciement collectif applicables ou non aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire.

Chronologiquement, la procédure de liquidation judiciaire peut comporter plusieurs phases.

1. Licenciements au cours de la période de maintien provisoire de l'activité autorisé

Si la cession totale ou partielle de l'entreprise est envisageable ou si l'intérêt public ou celui des créanciers l'exige, le maintien de l'activité peut être autorisé par le tribunal pour une durée de 3 mois renouvelables (article L. 641-10 du code de commerce). Le liquidateur peut procéder à des licenciements économiques autorisés par l'ordonnance du juge-commissaire, dans les conditions prévues à l'article L. 631-17 du code de commerce.

Le déroulement est identique à celui de la période d'observation en procédure de redressement, à la différence du délai pendant lequel le DIRECCTE instruit la demande de validation ou d'homologation qui est de 4 jours.

a. Consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel

La consultation a lieu dans les conditions de l'article L.1233-58 du code du travail. Pour rappel, une seule réunion d'information et de consultation est juridiquement obligatoire.

b. Décision administrative de validation ou d'homologation du DIRECCTE

De ce fait, la décision de validation ou d'homologation du projet de licenciement économique du DIRECCTE n'est pas suffisante pour mettre en œuvre le PSE. Pour ce faire, le liquidateur doit également disposer de la décision d'autorisation du juge commissaire.

En cas de décision administrative de refus, une deuxième demande doit être présentée au DIRECCTE avant l'ordonnance du juge commissaire. **Le liquidateur** doit tenir compte de cette éventualité lorsqu'il élabore le PSE et l'intégrer dans le calendrier, ce qui justifie que des contacts préalables et très en amont soient établis avec le DIRECCTE.

Le DIRECCTE dispose d'un délai de 4 jours pour instruire une décision de validation ou d'homologation. Ce délai s'applique indépendamment du cadre dans lequel le projet de licenciement intervient (accord collectif ou document unilatéral). **Il court à compter de la date de la réunion du comité d'entreprise**, ou à défaut, des délégués du personnel, au cours de laquelle il est consulté pour avis. Lorsque le comité d'entreprise a été réuni plusieurs fois, ce délai court à compter de la dernière réunion.

Au plus tard au lendemain de la dernière réunion du comité d'entreprise, **le liquidateur** transmet sans délai la demande de validation ou d'homologation au DIRECCTE. La demande mentionne la date de la réunion du comité d'entreprise.

A l'expiration du délai de 4 jours, sans décision de la DIRECCTE, la décision administrative de validation ou d'homologation est acquise.

En cas de décision de refus de validation ou d'homologation du DIRECCTE, **le liquidateur** peut présenter une nouvelle demande selon des modalités adaptées.

1. Le liquidateur modifie sans délai l'accord majoritaire (avenant signé par les organisations syndicales ou modification du document unilatéral) et/ ou le document unilatéral en tenant compte de la motivation de la décision de refus (D.1233-14-3 du code du travail).
2. Parallèlement ou postérieurement à la modification du projet de licenciement, il peut convoquer le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel et adresser l'ordre du jour. Compte tenu du délai très court dans lequel le comité d'entreprise doit être consulté sur le projet modifié, il peut être conseillé de procéder à la convocation du comité d'entreprise avant même que la décision administrative ne soit connue, afin d'en expliciter les suites données au projet de licenciement. Ainsi, dans l'éventualité où la décision du DIRECCTE serait une décision de refus, le comité d'entreprise pourrait se prononcer très rapidement sur le projet modifié.
3. Le comité d'entreprise se réunit et se prononce dans un délai de 3 jours à compter du jour où le liquidateur a pris connaissance de la décision administrative de refus (L. 1233-58 du code du travail)
4. Le liquidateur transmet au DIRECCTE l'accord ou le document unilatéral modifié ainsi que l'avis rendu par le comité d'entreprise (Article D.1233-14-3 du code du travail). A défaut d'avis, il joint le procès-verbal de convocation du comité d'entreprise.
5. Le DIRECCTE dispose de 3 jours à compter de la réception de la nouvelle demande pour rendre une décision motivée. A l'expiration de ce délai, la décision est acquise.

d. Ordonnance du juge-commissaire

Le liquidateur communique au juge-commissaire la décision administrative rendue par le DIRECCTE, ou, le cas échéant, le courrier envoyé par l'Administration l'informant que la validation ou l'homologation a été acquise tacitement

Le juge s'assure que les licenciements ont un caractère urgent, inévitable et indispensable.

Sur le plan juridique, le juge-commissaire arrête le nombre de licenciements économique, qui peut ainsi être différent de celui mentionné dans le projet de licenciement validé ou homologué par le DIRECCTE, sans être cependant supérieur à celui mentionné dans le projet de licenciement. Ainsi, le

nombre de licenciements économiques et les catégories professionnelles concernées pourraient être modifiés.

Dans cette éventualité, le projet de licenciement validé ou homologué par le DIRECCTE devrait s'appliquer dans les conditions définies par l'ordonnance du juge-commissaire.

Par ailleurs, il est rappelé que l'ordonnance est notifiée au représentant du comité d'entreprise ou, à défaut, au représentant des délégués du personnel ou, le cas échéant, au représentant des salariés (articles L. 2323-45 du code du travail et 661-10 du code de commerce). Elle est transmise **au liquidateur**.

Pour rappel, la garantie de l'AGS couvre les indemnités de rupture des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours du maintien provisoire d'activité. La garantie de l'AGS couvre également la prise en charge des salaires, dans la limite d'un montant maximal correspondant à 1 mois et demi de travail.

2. Liquidation sans poursuite d'activité ou fin de la période de maintien de l'activité

Le tribunal de commerce peut prononcer la liquidation de l'entreprise sans poursuite d'activité, et mettre un terme à la période de maintien provisoire de l'activité (article L. 641-4 du code de commerce).

La liquidation « sèche » de l'entreprise n'entraîne pas la rupture automatique des contrats de travail, qu'il s'agisse d'une liquidation immédiate ou par conversion de l'entreprise qui était en redressement judiciaire. Le liquidateur doit mettre en œuvre la procédure de licenciement.

Il n'y a pas d'autorisation du juge-commissaire ou de dispositions spécifiques en ce sens du jugement du Tribunal de commerce pour procéder à des licenciements.

Chronologiquement, la procédure se déroule ainsi :

- a. Jugement de liquidation judiciaire sans poursuite d'activité ou de fin de la période de maintien de l'activité du Tribunal de commerce ;**
- b. Consultation obligatoire du CE ou, à défaut, des délégués du personnel en application de l'article L. 1233-58 du code du travail ;**
- c. Décision de validation ou d'homologation prise par le DIRECCTE dans un délai de 4 jours à compter de la date de la dernière réunion du comité d'entreprise.**

Au regard de la garantie des créances salariales prises en charge par l'AGS, la loi relative à la sécurisation de l'emploi a créé un nouveau délai de garantie lorsqu'un PSE est élaboré. Ainsi, les créances de salaires sont garanties dans un délai de 21 jours (15 jours sous le régime antérieur) à compter de la liquidation judiciaire ou de la fin du maintien provisoire de l'activité, dans la limite d'un montant maximal correspondant à un mois et demi de travail. Les indemnités de rupture sont garanties dans le délai de 21 jours (15 jours sous le régime antérieur) à compter de la liquidation judiciaire ou de la fin du maintien provisoire de l'activité.

3. Plan de cession en liquidation judiciaire

Les étapes sont identiques à celles en cas de plan de redressement, à la seule différence que le DIRECCTE dispose de 4 jours pour valider ou homologuer le PSE.

Sur le plan juridique, l'article L. 642-5 du code de commerce prévoit que le plan de cession est arrêté par le tribunal avant l'homologation du PSE (par exclusion des trois premiers alinéas du II du 1233-58 du code du travail).

La possibilité de conduire la procédure d'information-consultation avant que le plan de cession ne soit arrêté est alors délicate à mettre en œuvre : en effet, dans le délai de 8 jours à compter de la date de la réunion du comité d'entreprise, le DIRECCTE doit instruire la demande de validation ou d'homologation du projet de licenciement (3° du I de L. 1233-58 code du travail).

Un projet de plan de sauvegarde de l'emploi doit être élaboré pour chaque offre de reprise présentée au tribunal.

Sauf à être en capacité de maîtriser parfaitement le calendrier, il est recommandé de dissocier la consultation due CE menée au titre du livre 2 et du livre 1 et de procéder ainsi :

1. Consultation du comité d'entreprise dans le cadre de ses attributions économiques

Indépendamment de ses prérogatives en matière de restructurations, le comité est informé et consulté lors d'une procédure de liquidation judiciaire, en application de l'article L. 2323-44 du code du travail.

Au cours de cette même réunion, le comité d'entreprise peut également être consulté au titre de l'article L. 2323-15 du code du travail (par renvoi de l'article L. 1233-58 à l'article L. 1233-30 du code du travail) sur le projet de restructuration et de compression des effectifs.

Si le comité d'entreprise ne doit pas à ce stade se prononcer sur le projet de licenciement collectif, le projet de PSE peut utilement lui être transmis pour information, permettant d'ouvrir les discussions. En effet, l'avis devra être rendu très rapidement après le jugement arrêtant le plan, puisque les licenciements sont prononcés dans le mois jours suivant le jugement.

2. Plan de cession en liquidation

Les salariés occupant les postes de travail non repris dans le plan de cession sont licenciés par le liquidateur. Dans ce cas, le cessionnaire n'est tenu à aucune obligation de reclassement.

Le jugement indique le nombre de licenciements autorisés et les catégories concernées, le liquidateur étant notamment lié par le nombre de licenciements prévus dans le jugement arrêtant le plan.

Les licenciements doivent intervenir dans le délai d'un mois après le jugement (article L. 642-5 du code de commerce).

3. Consultation du comité d'entreprise sur la restructuration

Le comité d'entreprise est consulté dans le cadre de l'article L. 1233-58 du code du travail. L'information du CE sur le projet de licenciement collectif peut avoir été initié en amont, mais la consultation doit intervenir postérieurement au plan de redressement

4. Décision de validation ou d'homologation du DIRECCTE

Dans le délai de 4 jours à compter de la date de la réunion du comité d'entreprise, le DIRECCTE valide ou homologue le projet de licenciement. Au plus tard, le lendemain de cette réunion, le liquidateur doit adresser au DIRECCTE la demande de validation ou d'homologation du projet de licenciement.

Pour rappel, l'AGS prend en charge les créances résultant de la rupture du contrat intervenant dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de cession. L'AGS prend en charge les salaires dans la limite d'un montant maximal correspondant à un mois et demi de travail (art. L 3253-8.5°)

IV. Sanctions judiciaires en cas de non respect des règles du licenciement collectif dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire

La loi relative à la sécurisation de l'emploi maintient et adapte le régime dérogatoire des sanctions du licenciement économique applicables lorsque les licenciements économiques interviennent dans une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire.

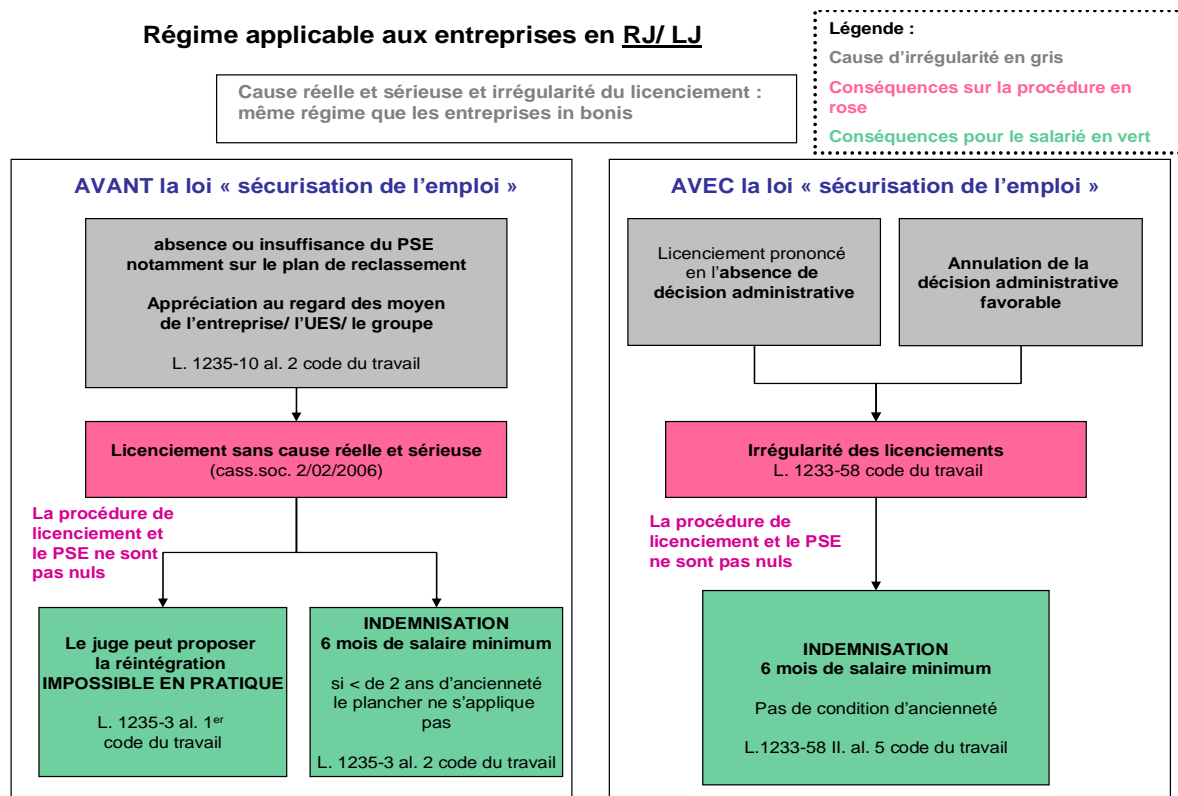
NB : les licenciements économiques intervenus dans une entreprise en procédure de sauvegarde restent soumis aux dispositions relatives aux sanctions de droit commun (articles L. 1235-11 et L. 1235-16 code du travail).

1. Les sanctions civiles

En cas de licenciements intervenus en l'absence de décision favorable, ou en dépit d'une décision défavorable, ou en cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation (quel que soit le motif d'annulation), les licenciements sont irréguliers. Le juge octroie aux salariés une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois. Les textes excluent la nullité (article L. 1235-10 du code du travail). Il n'y a pas lieu à réintégration des salariés (article L. 1233-58 II du code du travail).

Notamment, contrairement au droit commun, l'absence ou l'insuffisance du PSE n'entraîne pas la nullité des licenciements. Ce régime spécifique a été jugé conforme à la Constitution (Décision n°2012-232 QPC 13 avril 2013).

A la différence du régime antérieur, l'indemnisation du salarié ne suppose aucune condition d'ancienneté.



2. Sanctions pénales

L'article L.1238-5 du code du travail punit d'une amende de 3 750 € le fait pour l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur de ne pas respecter les dispositions des articles L.1233-58 (procédure de licenciement) et L.1233-60 (information de la DIRECCTE).

Annexe 1 – Droit du licenciement collectif applicable aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire

Application des dispositions du code du travail à droit constant		
Dispositions applicables		Dispositions non applicables
Article L. 1233-5	ordre des licenciements	
Article L. 2323-15	Consultation du CE (compétence générale)	
Article L.1233-8 (LE de moins de 10 salariés dans les entreprises de 50 salariés et plus)	Réunion et consultation du CE	Article L.1233-15 Délais à respecter entre l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement en cas de LE individuel ou collectif de moins de 10 salariés (expédition de la lettre 7 jours après la date de l'entretien préalable*) <i>* application du délai de 2 jours ouvrables prévu par le code du travail mais non recodifié</i>
1 ^{er} alinéa de l'article L.1233-29 (LE d'au moins 10 salariés dans une entreprise de moins de 50)	En l'absence de CE, réunion des DP	Article L. 1233-29 2 ^{ème} alinéa et L. 1233-30 Nombre de réunion à tenir et délais à respecter entre les réunions
I à l'exception du dernier alinéa, et 2 derniers alinéas du II de l'article L.1233-30 (LE d'au moins 10 dans une entreprise d'au moins 50 salariés)	Réunion et consultation du CE sur l'opération projetée et le projet de licenciement En l'absence d'avis du CE dans le délai préfixe, celui est réputé avoir été rendu En l'absence de CE, les DP sont consultés	dernier alinéa du I et alinéas 1 à 5 du II de l'article L.1233-30 Le CE tient 2 réunions espacées d'au moins 15 jours Délais de l'information-consultation entre 2 et 4 mois Un accord peut prévoir des délais différents
Articles L.1233-31 à 33	Informations données par l'employeur pour la convocation du CE à la première réunion ; info sur les mesures sociales ou le PSE Mise à l'étude par l'employeur des suggestions du CE et réponse	Article L.1233-35 Nombre de réunion à tenir et délais à respecter entre les réunions en cas de nomination d'un expert comptable
Article L. 1233-42	Priorité de réembauche	Articles L.1233-36 et 37 Désignation d'un expert par le CCE

Articles L.1233-48 et 49	Information de l'autorité administrative : transmission des informations communiquées au CE, des mesures sociales, de la nomination d'un expert...	Articles L.1233-38 et L.1233-15	Procédure d'entretien préalable et aux délais entre l'entretien préalable et l'envoi de la lettre en cas de LE individuel ou collectif de moins de 10 salariés
Article L. 1233-60	Information du DIRECCTE par l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur du projet de licenciement	4 premiers alinéas de l'article L.1233-39 (entreprise de - de 50 salariés)	Délai de notification des LE aux salariés
Articles L.1233-61 à 63	Obligation, contenu et suivi du PSE	Articles L.1233-50 à 53	Information de l'administration désignation de l'expert, sur la consultation du CCE Vérification par l'autorité administrative du respect de la procédure info/consul et du contenu du PSE
Articles L. 1233-67 et s., L. 1233-71 et s., L. 1233-84 et s.	Obligations de proposer le contrat de sécurisation professionnelle, le congé de reclassement, et de revitalisation des bassins d'emploi		

Application des dispositions du code du travail créées par la loi relative à la sécurisation de l'emploi

Dispositions du projet de loi sécurisation de l'emploi applicables		Dispositions du projet de loi sécurisation de l'emploi <u>non applicables</u>	
Articles L.1233-56 et 57	Possibilité pour l'administration d'adresser à tout moment des observations auxquelles l'employeur répond	1er alinéa de l'article L.1233-57-4	Délais de 15 et 21 jours pour une décision de validation et/ ou d'homologation motivée
Article L.1233-57-1 à L.1233-57-4	Procédure de validation ou d'homologation / acceptation tacite	2 derniers alinéas de l'article L.1233-39, L.1235-10 et par conséquent L.1235-11	Pas de nullité des licenciements mais l'article L.1233-58 prévoit l'irrégularité des LE avec la possibilité d'une indemnisation
Article L.1233-57-5 à L.1233-57-7	Procédure d'injonction / observations propositions de l'administration / présentation d'une nouvelle demande en cas de refus de validation ou d'homologation	Article L.1235-16	Réintégration ou indemnisation (sur ce point, l'article L.1233-58 prévoit une disposition particulière)

<p>Article L.1233-57-1 à 3, L.1233-57-4</p>	<p>Procédure de validation ou d'homologation</p>
<p>Article L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4</p>	<p>Contenu de l'accord majoritaire et du document unilatéral</p>
<p>article L. 1233-58 I et II</p>	<p>Délais d'homologation/ validation ramené à 8 jours en RJ et 4 jours en LJ En cas de décision de refus l'autorité se prononce dans le délai de 3 jours sur la nouvelle demande Impossibilité de notifier les licenciements en l'absence de décision favorable de validation ou d'homologation / irrégularité de la procédure et indemnisation du préjudice</p>

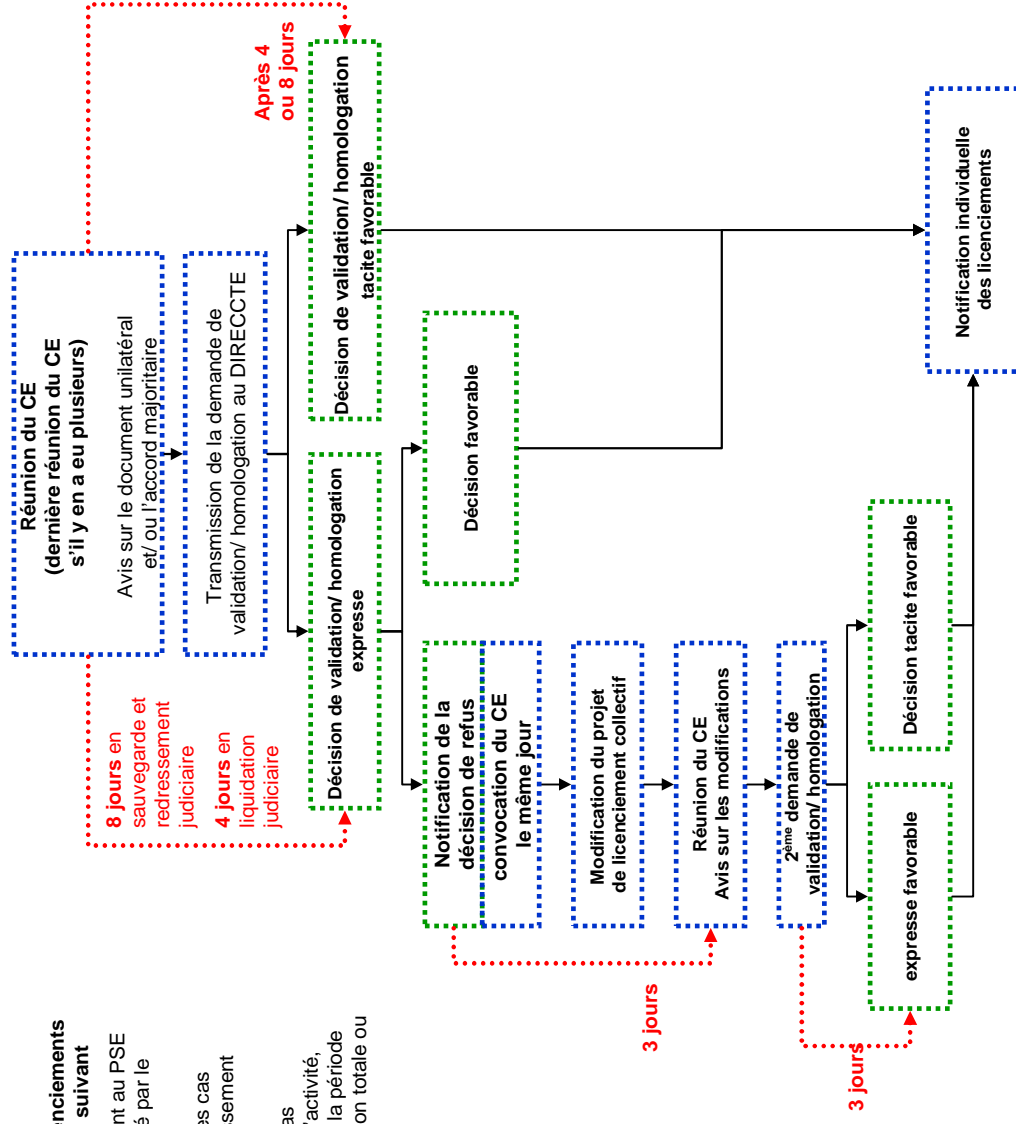
Annexe 2 - Procédure de validation ou homologation par le DIRECCTE applicable aux entreprises en procédure collective (sauf pendant la période d'observation en procédure de sauvegarde)

Cette procédure s'applique aux licenciements collectifs intervenants dans les cas suivants

Procédure de sauvegarde : uniquement au PSE résultant du plan de sauvegarde arrêté par le tribunal

Redressement judiciaire : dans tous les cas (période d'observation, plan de redressement judiciaire, plan de cession)

Liquidation judiciaire : dans tous les cas (liquidation judiciaire sans poursuite d'activité, maintien provisoire de l'activité, fin de la période de maintien de l'activité, plan de cession totale ou partielle)



Légende

Bleu : à l'initiative de l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur

Vert : à l'initiative du DIRECCTE

Rouge : délais maximum

NOTE SOCIALE

12 Janvier 2016
n° 05/2016

Le Pôle Juridique à votre disposition :

Anne GIACOMELLI

anne.giacomelli@uimm-alsace.fr

Gaëlle KELLER

gaelle.keller@uimm-alsace.fr

Laure MADEMBO

laure.mademo@uimm-alsace.fr

Barbara MARISON

barbara.marison@uimm-alsace.fr

Sandrine MARTINEL-MURA

sandrine.martinelmura@uimm-alsace.fr

AMELIORATION DU DISPOSITIF DE SECURISATION DE L'EMPLOI

La Loi n° 2015-990 du 6 août 2015, dite Loi Macron, modifie certaines dispositions en matière d'accords de maintien dans l'emploi, de Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et en cas de cession d'entreprise.

La présente note vise à mettre en lumière les nouvelles dispositions

I. Les accords de maintien dans l'emploi

Pour rappel, en application de l'article L.5125-1 du Code du travail, en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise, dont le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives, en contrepartie de l'engagement de l'employeur de maintenir les emplois, un accord d'entreprise peut aménager la durée du travail, les modalités d'organisation et de répartition du travail et la rémunération, sous réserve toutefois que cela ne conduise pas à ramener la rémunération, horaire ou mensuelle, en dessous du taux horaire ou mensuel du SMIC majoré de 20 %.

L'accord prévoit les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés.

La Loi Macron :

- Relève la **durée maximale des accords de maintien dans l'emploi** en la portant de **2 à 5 ans** ;
- Institue l'obligation, pour les signataires de l'accord de l'accord de maintien dans l'emploi, **d'effectuer 2 ans après son entrée en vigueur un bilan d'application** ;
- Ouvre la possibilité pour les parties de prévoir dans l'accord, **les conditions et modalités selon lesquelles, en cas d'amélioration ou d'aggravation de la situation économique de l'entreprise, l'accord pourrait être suspendu pour une durée au plus égale à la durée restant à courir à la date de la suspension**. Dans ce cas, l'accord devra prévoir les incidences de cette suspension sur la situation des salariés et sur les engagements pris en matière de maintien de l'emploi ;

Siège social :

6 rue Ettore Bugatti
CS 28033—ECKBOLSHEIM
67038 STRASBOURG Cedex
Tél : 03 68 47 90 00
Fax : 03 88 26 64 09

Antenne de Colmar :

20A rue Berthe Molly
68000 COLMAR

Antenne de Mulhouse :

8 rue de la Bourse
BP 1309
68056 MULHOUSE Cedex
Tél : 03 68 47 90 00
Fax : 03 89 36 63 70

www.uimm-alsace.fr

NOTE SOCIALE

12 Janvier 2016

n° 05/2016

• Prévoit que, si en principe l'accord de maintien dans l'emploi détermine les modalités selon lesquelles chaque salarié est informé de son droit d'accepter ou de refuser l'application des stipulations de l'accord à son contrat de travail, à défaut, cette information est faite par l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception précisant que le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. En l'absence de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté l'application de l'accord à son contrat de travail.

Lorsque le salarié l'accepte, les stipulations de l'accord sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues pendant la durée d'application de celui-ci.

Lorsque le salarié refuse l'application de l'accord à son contrat de travail, désormais :

- il sera licencié pour motif économique **pour une cause réelle et sérieuse, constituée par son refus ;**
- **l'employeur n'est plus tenu aux obligations d'adaptation et de reclassement ;**
- **Le salarié bénéficie selon le cas du congé de reclassement ou du contrat de sécurisation professionnelle.**

Les dispositions relatives aux accords de maintien dans l'emploi sont applicables aux accords conclus après la promulgation de la loi, soit après le 7 août 2015.

II- Le licenciement économique

II.1 Le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement

En principe, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements sont appliqués à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

La Loi du 14 juin 2013 permet, lorsqu'un accord collectif détermine le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, de fixer le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements. La Loi Macron étend cette possibilité à l'hypothèse où le plan de sauvegarde de l'emploi est fixé par un document unilatéral soumis à validation.

Toutefois, lorsque le périmètre est fixé par un document unilatéral, il ne pourra pas être inférieur au périmètre de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernée par les suppressions d'emploi.

Un décret du 10 décembre précise qu'il s'agit des zones d'emploi référencées conjointement par l'Insee et la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (Dares).

[Décret n°2015-1637 du 10 décembre 2015 relatif au périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi](#)

[Atlas zones d'emploi](#)

II.2 Suppression de l'obligation de notifier au DIRECCTE tout projet de licenciement pour motif économique de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés

Seule demeure l'obligation d'informer le DIRECCTE par écrit des licenciements prononcés, dans les 8 jours qui suivent l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés.

L'obligation de notifier au DIRECCTE le projet de licenciement économique ne concerne désormais que les licenciements économiques d'au moins 10 salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés.

NOTE SOCIALE

12 Janvier 2016

n° 05/2016

II.3 Périmètre des recherches de reclassement

Jusqu'à la loi Macron, lorsque l'entreprise ou le groupe dont l'entreprise faisait partie comportait des établissements en dehors du territoire national, l'employeur devait demander aux salariés s'ils acceptaient de recevoir des offres de reclassement à l'étranger. Dans la positive, l'employeur recherchait les possibilités de reclassement à l'étranger compte tenu des restrictions formulées par le salarié et, adressait des propositions écrites et précises.

Depuis le 8 août 2015, l'employeur **recherche les possibilités de reclassement uniquement sur les emplois disponibles situés sur le territoire national et informe individuellement les salariés**, par lettre recommandée avec avis de réception, ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine, **de la possibilité de recevoir des offres de reclassement hors du territoire national.**

A compter de la réception de cette information, le salarié dispose de 7 jours ouvrables pour formuler par écrit sa demande de recevoir ces offres. Il précise, le cas échéant, les restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation ainsi que toute autre information de nature à favoriser son reclassement.

Ainsi, ce n'est que **si le salarié**, dont le licenciement est envisagé, **fait la demande de recevoir des offres de reclassement dans les établissements situés à l'étranger**, que l'employeur lui transmet les offres écrites et précises correspondant à sa demande, en précisant le délai de réflexion dont il dispose pour accepter ou refuser ces offres ou, l'informe de l'absence d'offres correspondant à sa demande.

Une offre est considérée comme précise si elle indique au moins le nom de l'employeur, la localisation du poste, l'intitulé du poste, la rémunération, la nature du contrat de travail et la langue de travail.

L'absence de réponse du salarié à l'issue du délai de réflexion, lequel ne peut être inférieur à 8 jours francs, sauf lorsque l'entreprise fait l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, vaut refus.

Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique de 10 salariés ou plus dans une entreprise de 50 salariés et plus dans une même période de 30 jours, l'accord collectif ou le document unilatéral fixant le contenu du PSE précise notamment :

- les modalités de l'information individuelle du salarié sur la possibilité de recevoir des offres de reclassement hors du territoire national ;
- les conditions dans lesquelles le salarié formalise par écrit auprès de l'employeur son souhait de recevoir des offres de reclassement hors du territoire national et le délai dont il dispose pour manifester son intérêt à compter de la réception de l'information de l'employeur, sans que ce délai ne puisse être inférieur à 8 jours calendaires ;
- les modalités de communication au salarié des offres de reclassement à l'étranger ;
- le délai de réflexion dont dispose le salarié pour se prononcer sur les propositions de reclassement qui lui sont faites, dans le respect des règles ci-dessus énoncées.

II.4 Homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) en cas de redressement ou de liquidation judiciaire

Depuis le 8 août 2015, en cas de redressement ou de liquidation judiciaire d'une entreprise, le DIRECCTE, pour homologuer le PSE, contrôle le respect des obligations de l'employeur au regard des seuls moyens de l'entreprise, sans plus prendre en compte les moyens du groupe ou de l'Unité économique et sociale auquel elle appartient.

NOTE SOCIALE

12 Janvier 2016

n° 05/2016

Néanmoins, l'administrateur, le liquidateur ou l'employeur, en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, reste tenu de prendre en compte les moyens du groupe auquel l'entreprise appartient pour l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi.

II.5 Effets de l'annulation d'une décision d'homologation ou de validation d'un PSE

S'agissant des procédures engagées à compter du 8 août 2015 (1^{ère} réunion des représentants du personnel), en cas d'annulation pour insuffisance de motivation d'une décision de validation ou d'homologation d'un PSE, l'autorité administrative prend une nouvelle décision suffisamment motivée, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du jugement à l'administration.

Cette décision est portée par l'employeur à la connaissance des salariés licenciés à la suite de la première décision de validation ou d'homologation, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information. Dès lors que l'autorité administrative a édicté cette nouvelle décision, **l'annulation pour le seul motif d'insuffisance de motivation de la première décision de l'autorité administrative est sans incidence sur la validité du licenciement et ne donne pas lieu au versement d'une indemnité à la charge de l'employeur.**

II.6 Dispositions relatives au Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

- Date de proposition du CSP en présence d'un PSE

Lorsque le licenciement pour motif économique donne lieu à un PSE, **la proposition du CSP est faite au salarié après la notification par l'autorité administrative de sa décision de validation ou d'homologation.**

- Terme du CSP

Le contrat de sécurisation professionnelle peut comprendre des périodes de travail, sans que cela ait pour effet d'en modifier le terme. La Loi Macron prévoit désormais que ces périodes de travail pourront en reporter le terme.

- Financement du CSP

L'employeur contribue au financement du CSP par un versement représentatif de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite de **trois mois de salaire majoré de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes.**

L'organisme collecteur paritaire agréé affecte une part des ressources destinées aux actions de professionnalisation et au compte personnel de formation au financement du CSP, selon des modalités à définir par décret.

Ces dispositions sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées à compter du 8 août 2015.

III- Cession d'une entreprise

• Objet de l'information

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 250, les salariés doivent être informés :

- de la volonté du propriétaire de vendre le fonds de commerce dans les entreprises de moins de 250 salariés et dont le chiffre d'affaire annuel n'excède pas 50 millions d'euros, ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 43 millions d'euros ;

NOTE SOCIALE

12 Janvier 2016

n° 05/2016

- de la volonté de vendre du titulaire d'une participation représentant plus de 50 % des parts sociales d'une société à responsabilité limitée ou des actions ou de valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital d'une société par actions dans les sociétés qui n'ont pas l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise.

Il n'y a donc pas lieu d'informer les salariés en l'absence de vente, tel en cas de donation, d'apports en société ou d'échange.

- **Moment de l'information**

Afin de permettre à un ou plusieurs salariés de l'entreprise de présenter une offre, **l'information des salariés doit intervenir au moins 2 mois avant la vente** dans les entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise.

La vente pourra néanmoins intervenir avant l'expiration du délai de deux mois, dès lors que chaque salarié aura fait connaître sa décision de ne pas présenter d'offre.

Dans les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un CE, l'information des salariés doit intervenir au plus tard en même temps que l'information et la consultation du comité d'entreprise sur le projet de vente.

- **Moyen de l'information**

Cette information peut être effectuée par tout moyen permettant de conférer une date certaine à sa réception.

Cette information peut ainsi être effectuée :

- au cours d'une réunion d'information des salariés à l'issue de laquelle ces derniers signent le registre de présence à cette réunion ;
- par un affichage. La date de réception de l'information sera celle apposée par le salarié sur un registre accompagnée de sa signature attestant qu'il a pris connaissance de cet affichage ;
- par remise en main propre, contre émargement ou récépissé, d'un document écrit mentionnant les informations requises ;
- par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de réception de l'information sera alors la date de la première présentation de la lettre.

Les salariés sont tenus à une obligation de discrétion s'agissant des informations ainsi reçues, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les membres des comités d'entreprise à l'article L. 2325-5 du code du travail, sauf à l'égard des personnes dont le concours est nécessaire pour leur permettre de présenter une offre d'achat.

- **Sanction**

Le non-respect de l'obligation d'information préalable des salariés n'est plus sanctionné par la nullité de la vente, mais **par une amende civile dont le montant ne peut excéder 2 % du montant de la vente.**

IV- Information triennale des salariés

La loi sur l'économie sociale et solidaire du 31 juillet 2014 a instauré, dans les entreprises de moins de 250 salariés, une obligation d'information triennale des salariés sur les règles qui régissent la reprise d'une société par les salariés. Les notes sociales 34/2014 et 37/2014 ont trait au sujet.

NOTE SOCIALE

12 Janvier 2016

n° 05/2016

Cette obligation d'information se cumule avec celle l'obligation d'information préalable en cas de vente de l'entreprise.

La loi Macron a étendu l'objet de l'information triennale, laquelle portera non plus seulement sur les conditions juridiques de la reprise d'une entreprise par les salariés, sur ses avantages et ses difficultés, ainsi que sur les dispositifs d'aide dont ils peuvent bénéficier ; mais également sur les orientations générales de l'entreprise relative à la détention de son capital.

Le décret n° 2016-2 du 4 janvier 2016 précise le contenu de l'information générale portant sur la reprise d'une société par les salariés, à savoir :

- 1° Les principales étapes d'un projet de reprise d'une société, en précisant les avantages et les difficultés pour les salariés et pour le cédant ;
- 2° Une liste d'organismes pouvant fournir un accompagnement, des conseils ou une formation en matière de reprise d'une société par les salariés ;
- 3° Les éléments généraux relatifs aux aspects juridiques de la reprise d'une société par les salariés, en précisant les avantages et les difficultés pour les salariés et pour le cédant ;
- 4° Les éléments généraux en matière de dispositifs d'aide financière et d'accompagnement pour la reprise d'une société par les salariés.

Le même décret précise le contenu de l'information spécifique à l'entreprise relative aux orientations générales en matière de détention de son capital :

- 1° Une information générale sur les principaux critères de valorisation de la société, ainsi que sur la structure de son capital et son évolution prévisible ;
- 2° Le cas échéant, une information générale sur le contexte et les conditions d'une opération capitalistique concernant la société et ouverte aux salariés.

Enfin, le décret précise que l'information triennale est présentée par écrit ou oralement par le représentant légal de la société, ou son délégataire, au cours d'une réunion à laquelle les salariés doivent avoir été convoqués par tout moyen leur permettant d'en avoir connaissance.

L'obligation d'information relative aux règles régissant la reprise d'une société par les salariés peut être satisfaite par l'indication de l'adresse électronique d'un ou plusieurs sites internet comportant ces informations.

[LOI n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques](#)
[Décret n° 2015-1638 du 10 décembre 2015 relatif à la procédure de reclassement interne hors du territoire national en cas de licenciements pour motif économique](#)
[Note sociale NS 38-2013 LSE accords de maintien dans l'emploi.pdf](#)
[Décret n°2016-2 du 4 janvier 2016 relatif l'information triennale des salariés prévue par l'article 18 de la loi no 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire](#)
[NS34-2014 - Loi sur l'ESS.pdf](#)
[NS37-2014 - ESS information des salariés.pdf](#)

Reclassement à l'étranger: le décret sur la procédure à suivre est publié

En cas de licenciement économique, comment informer les salariés de la possibilité de recevoir des offres de reclassement à l'étranger? Un décret du 10 décembre 2015, pris en application de la loi Macron, détaille enfin la procédure à suivre. Ce texte s'applique aux procédures de licenciement engagées à compter du 13 décembre.

Avant l'intervention de la loi « Macron » n° 2015-990 du 6 août 2015 (*v. le dossier juridique - Lic. éco. - n° 158/2015 du 7 septembre 2015*), les entreprises ou les groupes de sociétés comportant des établissements en dehors du territoire national devaient, en cas de licenciements économiques, élargir leurs recherches de reclassement à l'étranger, après avoir demandé à chaque salarié concerné (*via* le questionnaire de mobilité) s'il acceptait de recevoir des offres de reclassement hors de France et avec quelles réserves. Ce dispositif constituant, en pratique, un véritable casse-tête pour les entreprises, la loi Macron l'a simplifié. Désormais, la recherche de reclassement n'est élargie à l'étranger que sur demande du salarié dont le licenciement est envisagé, l'employeur devant, en amont, l'informer de la possibilité de demander des offres de reclassement hors du territoire national (*C. trav., art. L. 1233-4-1 modifié*). Les modalités précises de cette disposition sont fixées par le décret n° 2015-1638 du 10 décembre 2015.

au salarié le délai de réflexion dont il dispose pour accepter ou refuser ces offres. Ce délai ne peut être inférieur à huit jours francs, sauf lorsque l'entreprise fait l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

L'absence de réponse à l'employeur à l'issue du délai imparti vaut refus du salarié (*C. trav., art. D. 1233-2-1, III nouveau*).

Modalités applicables dans le cadre d'un PSE

Lorsque, dans une entreprise de 50 salariés et plus, l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif éco-

Un autre décret publié le même jour détermine le périmètre minimal d'application des critères d'ordre des licenciements en cas de PSE faisant l'objet d'un document unilatéral (*v. l'encadré ci-contre*). Ces deux textes entrent en vigueur le 13 décembre. Ils s'appliquent donc aux procédures de licenciement engagées à compter de cette date, précisent les notices des décrets.

Modalités du reclassement à l'étranger

Tout d'abord, l'employeur informe individuellement le salarié dont le licenciement est envisagé, par LRAR (lettre recommandée avec avis de réception) ou tout autre moyen permettant de conférer date certaine, de la possibilité de recevoir des offres de reclassement à l'étranger (*C. trav., art. D. 1233-2-1, I nouveau*).

À compter de la réception de cette information, le salarié dispose de sept jours ouvrables pour formuler par écrit sa demande de recevoir de telles offres. Il précise, le cas échéant, les restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation, ainsi que toute autre information de nature à favoriser son reclassement (*C. trav., art. D. 1233-2-1, II nouveau*).

Après avoir effectué des recherches de reclassement hors du territoire national, l'employeur adresse au salarié des offres écrites et précises correspondant à sa demande (ou l'informe de l'absence d'offres correspondant à sa demande). Selon le décret, une offre est précise dès lors qu'elle indique au moins le nom de l'employeur, la localisation et l'intitulé

du poste, la rémunération, la nature du contrat de travail et la langue de travail. Dans son courrier, l'employeur indique

PÉRIMÈTRE D'APPLICATION DES CRITÈRES D'ORDRE EN CAS DE PSE UNILATÉRAL

La loi Macron a introduit la possibilité, pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un PSE, de fixer un périmètre dérogatoire pour l'application des critères d'ordre des licenciements (c'est-à-dire un périmètre plus restreint que l'entreprise) non seulement lorsque le PSE est organisé par accord collectif, mais aussi lorsqu'il est défini par document unilatéral de l'employeur (*C. trav., art. L. 1233-5, al. 4*). Dans ce second cas, ce périmètre dérogatoire ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi (*C. trav., art. L. 1233-5, al. 5*). Selon le décret n° 2015-1637 du 10 décembre 2015, la notion de zones d'emploi vise celles référencées dans l'atlas des zones d'emploi, établi par l'Insee et les services statistiques du ministre chargé de l'Emploi (la Dares). En pratique, les entreprises pourront identifier la ou les zones d'emploi dont dépendent les établissements concernés, grâce au moteur de recherche des zonages de l'Insee disponible sur son site.

nomique de dix salariés ou plus dans une même période de 30 jours, l'accord collectif ou le document unilatéral fixant le contenu du PSE précise, indique le décret, notamment :

- les modalités de l'information individuelle du salarié dont le licenciement est envisagé sur la possibilité de recevoir des offres de reclassement à l'étranger ;
- les modalités de la réponse du salarié, notamment le délai (au minimum sept jours ouvrables) ;
- les modalités de la communication au salarié des offres de reclassement ;
- le délai de réflexion dont dispose le sala-

rié pour se prononcer sur les propositions de reclassement (au minimum huit jours ouvrables, sauf en cas de redressement ou de liquidation judiciaire). ■

D. n°s 2015-1637 et 2015-1638 du 10 décembre, JO 12 décembre

CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales-quotidien.fr



Suivez l'actualité sociale en temps réel sur Twitter @LSQredaction

CSP : le salarié doit être informé de son droit à la priorité de réembauche avant l'adhésion

Dans un arrêt du 22 septembre 2015, la Cour de cassation transpose à l'actuel contrat de sécurisation professionnelle (CSP) la jurisprudence dégagée à propos de l'ancienne convention de reclassement personnalisé (CRP). Elle précise ainsi qu'en cas d'adhésion, le salarié bénéficie du droit à la priorité de réembauche applicable en cas de licenciement économique. Ce droit doit avoir été porté à sa connaissance par écrit, en même temps que la notification du motif économique, donc avant l'acceptation du CSP.

La Cour de cassation a rendu, le 22 septembre 2015, un nouvel arrêt relatif au contrat de sécurisation professionnelle (CSP), dispositif d'accompagnement des salariés licenciés pour motif économique, qui s'est substitué, le 1^{er} septembre 2011, à la convention de reclassement personnalisé (CRP) et au contrat de transition professionnelle (entreprises de moins de 1 000 salariés ou en redressement ou liquidation judiciaires). Cette nouvelle décision transpose au CSP la jurisprudence dégagée à propos de la CRP s'agissant du maintien du droit à la priorité de réembauche, ce qui était prévisible compte tenu des similitudes présentées par ces deux dispositifs. Il y a quelques mois, la Haute juridiction avait déjà appliqué au CSP la solution retenue à l'égard de la CRP, s'agissant d'une part, de l'obligation pour l'employeur d'informer le salarié sur le motif économique de la rupture et, d'autre part, de la possibilité pour le salarié qui a adhéré au dispositif d'invoquer par la suite une irrégularité de la procédure de convocation à l'entretien préalable (v. Cass. soc., 17 mars 2015, n° 13-26.941, l'actualité n° 16801 du 25 mars 2015).

Information sur le motif économique et la priorité de réembauche

Premier principe, repris par l'arrêt du 22 septembre dernier, et appliqué au CSP : « lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit en énoncer le motif économique ainsi que la mention du bénéfice de la priorité de réembauche ».

La Cour de cassation confirme donc, en premier lieu, qu'en cas d'adhésion au CSP, le salarié est en droit de bénéfi-

cier de la priorité de réembauche d'une durée d'un an, prévue pour tout licenciement économique (C. trav., art. L. 1233-45), comme cela avait déjà été admis en cas d'adhésion à l'ancien dispositif de la CRP (v. Cass. soc., 30 novembre 2011, n° 09-43.183, v. le dossier jurisprudence thème -Lic. éco.- n° 117/2012 du 19 juin 2012).

Moment de l'information : au plus tard lors de l'acceptation du CSP

En second lieu, le salarié qui a accepté le CSP doit avoir été informé en temps utile de l'existence de cette priorité de réembauche. Selon l'arrêt du 22 septembre, cette information doit être concomitante à l'information sur le motif économique et doit donc être portée à la connaissance du salarié « au plus tard au moment de son acceptation ».

Il est ainsi précisé que l'employeur doit « énoncer le motif économique ainsi que la mention du bénéfice de la priorité de réembauche » :

– soit dans le document écrit d'information sur le dispositif du CSP, remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement. Rappelons que ce document doit être remis soit lors de l'entretien préalable au licenciement, soit à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants du personnel, soit, en cas de PSE, après la notification de la décision de validation ou d'homologation du Direccte (C. trav., art. L. 1233-66) ;

– soit dans la lettre que l'employeur est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai imparti à ce dernier pour répondre à la proposition de CSP (21 jours) expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du Code du travail ;

– « soit encore, lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié du contrat de sécurisation professionnelle, dans tout autre document écrit, porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation ».

Les principes sont donc identiques à ceux posés à l'égard de l'ancienne CRP, qu'il s'agisse de la date d'information sur le motif économique (v. Cass. soc., 14 avril 2010, n° 08-45.399 et 09-40.987) ou de la date à laquelle il faut informer le salarié de son droit à la priorité de réembauche (v. Cass. soc., 30 novembre 2011, n° 10-21.678).

Sanction du défaut d'information ou d'une information tardive

Lorsque le salarié n'a pas été informé, au plus tard lors de l'acceptation du CSP, sur le motif économique, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. Il en va a fortiori de même lorsque le salarié n'a été régulièrement informé ni du motif économique, ni de la priorité de réembauche. C'est cette sanction qui a été appliquée dans la présente affaire. Le CSP avait été proposé lors de l'entretien préalable au licenciement le 27 février 2012. Le délai de réflexion laissé au salarié pour accepter ou refuser d'y adhérer courait jusqu'au 19 mars 2012. Le salarié avait donné son acceptation dès le 29 février, mais la lettre comportant l'énonciation du motif de rupture et la mention de la priorité de réembauche ne lui avait été adressée que le 13 mars. Bien qu'à cette date, le délai de réflexion ne soit pas encore arrivé à son terme, la Haute juridiction a considéré que le seul fait d'avoir informé le salarié postérieurement à l'acceptation du CSP rendait le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cette information aurait dû être remise par écrit au salarié dès le 29 février, jour de l'acceptation. En revanche, lorsque le défaut d'information (ou l'information tardive) concerne uniquement le droit à la priorité de réembauche, la cause réelle et sérieuse du licenciement n'est pas remise en cause. Le salarié peut seulement prétendre à des dommages et intérêts à raison du préjudice subi. Sur ce point, l'arrêt du 22 septembre 2015 précise que le minimum de deux mois de salaire prévu par la loi « en cas de non-respect de la priorité de réembauche » (C. trav., art. L. 1235-13), ne s'applique qu'en cas de « violation de la priorité de réembauche », par exemple si l'employeur a effectivement procédé à un recrutement ultérieur sans que le salarié ait pu faire valoir sa priorité à cette occasion. Ce minimum ne s'applique pas, en revanche, à la simple absence d'information du salarié sur le droit à la priorité. Le présent arrêt ne paraît pas s'opposer au cumul de ces indemnités (licenciement sans cause réelle et sérieuse + défaut d'information sur le droit à la priorité), lorsque le défaut d'information porte, comme en l'espèce, à la fois sur le motif économique et la priorité d'embauche. ■

Cass. soc., 22 septembre 2015, n° 14-16.218 FS-PB