

**LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE VISANT 10 SALARIÉS ET PLUS
DANS UNE ENTREPRISE DE MOINS DE 50 SALARIÉS
FORMALITÉS LÉGALES S'IL EXISTE DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL (*)**

JOUR	FORMALITÉS	DATE	ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL
A	Convocation des DP avec tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif: raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement; nombre de licenciements envisagé; catégories professionnelles concernées et critères proposés pour l'ordre des licenciements; nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement; calendrier prévisionnel des licenciements; mesures de nature économique envisagées; mesures envisagées pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.	Au moins trois jours avant le jour B	L 2313-7 L 1233-8 L 1233-10 L 2325-15 L 1233-31 L 1233-32
B	1^{re} RÉUNION DES DP Les DP posent des questions et font des observations.	Au moins trois jours après le jour A	L 1233-39
C	Notification du projet au Direccte (*) aux fins de vérifications (*).	Au plus tôt le lendemain du jour B . L'administration a 21 jours pour répondre (*). Au moins trois jours avant le jour E	L 1233-53
D	Convocation des DP à la 2 ^e réunion.	le jour E	
E	2^e RÉUNION DES DP Avis des DP sur le projet de licenciement collectif.	14 jours maximum après le jour B	L 1233-39
F	L'employeur doit proposer aux salariés le bénéfice d'un contrat de sécurisation professionnelle (information sur le congé de reclassement dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés).		L 1233-66 L 1233-71 R 1233-19
G	Envoi des lettres de licenciement motivées.	30 jours au moins après le jour C (*).	L 1233-15 L 1233-16
H	Rupture du contrat de travail.	Jour G (+ préavis effectué ou non)	L 1233-15
I	Fin du délai de la priorité de réembauchage.	Jour I + 1 an	L 1233-45

(*) Entreprises de moins de 50 salariés.

(1) Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

(2) Ces vérifications concernent: la régularité de l'information et de la consultation des représentants du personnel; les mesures que l'employeur envisage de mettre en œuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité (y compris celles prévues par des conventions ou accords collectifs) et la mise en œuvre effective de ces mesures.

(3) Si le Direccte a formulé des observations, l'employeur lui répond et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel.

(4) Si la réponse de l'employeur aux observations du Direccte intervient après le délai d'envoi des lettres de licenciement celui-ci doit être reporté jusqu'à la date d'envoi de la réponse au Direccte, les lettres de licenciement ne pouvant être adressées aux salariés qu'à compter de cette date (L 1233-56).