## CODE DU TRAVAIL

## LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

## MAI 2019

Article L1233-1

Les dispositions du présent chapitre sont applicables dans les entreprises et établissements privés de toute nature ainsi que, sauf dispositions particulières, dans les entreprises publiques et les établissements publics industriels et commerciaux.

Article L1233-2

Modifié par [LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000019066178&idArticle=LEGIARTI000019067192&dateTexte=20080627)

Tout licenciement pour motif économique est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre.

Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Article L1233-3

Modifié par [LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 11](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000036755446&idArticle=LEGIARTI000036758416&dateTexte=20180401)

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;

b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;

c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;

d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'[article L. 233-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000005634379&idArticle=LEGIARTI000006229161&dateTexte=&categorieLien=cid), aux I et II de l'article [L. 233-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000005634379&idArticle=LEGIARTI000006229187&dateTexte=&categorieLien=cid) et à l'[article L. 233-16](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000005634379&idArticle=LEGIARTI000006229272&dateTexte=&categorieLien=cid) du code de commerce.

Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au présent article, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux [articles L. 1237-11](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000019068089&dateTexte=&categorieLien=cid) et suivants et de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visée aux [articles L. 1237-17](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000035610493&dateTexte=&categorieLien=cid) et suivants.

Article L1233-4

Modifié par [Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000036240557&idArticle=LEGIARTI000036241430&dateTexte=20171222)

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 sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'[article L. 233-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000005634379&idArticle=LEGIARTI000006229161&dateTexte=&categorieLien=cid), aux I et II de l'article [L. 233-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000005634379&idArticle=LEGIARTI000006229187&dateTexte=&categorieLien=cid) et à l'[article L. 233-16](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000005634379&idArticle=LEGIARTI000006229272&dateTexte=&categorieLien=cid) du code de commerce.

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

L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions précisées par décret.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

Article L1233-5

Modifié par [Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000036240557&idArticle=LEGIARTI000036241430&dateTexte=20171222)

Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité social et économique.

Ces critères prennent notamment en compte :

1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;

2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;

3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;

4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article.

Le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par un accord collectif.

En l'absence d'un tel accord, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emplois dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emplois.

Les conditions d'application de l'avant-dernier alinéa du présent article sont définies par décret.

Article L1233-8

Modifié par [Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000036240557&idArticle=LEGIARTI000036241430&dateTexte=20171222)

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours réunit et consulte le comité social et économique dans les entreprises d'au moins onze salariés, dans les conditions prévues par la présente sous-section.

Le comité social et économique rend son avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de la première réunion au cours de laquelle il est consulté, à un mois. En l'absence d'avis rendu dans ce délai, le comité social et économique est réputé avoir été consulté.

Article L1233-11

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement pour motif économique, qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou inclus dans un licenciement collectif de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, convoque, avant toute décision, le ou les intéressés à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Article L1233-12

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.

Article L1233-13

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller et précise l'adresse des services où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés.

Article L1233-14

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent paragraphe.

Article L1233-15

Modifié par [Ordonnance n°2016-388 du 31 mars 2016 - art. 1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000032325272&idArticle=LEGIARTI000032326456&dateTexte=20160402)

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié pour motif économique, qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou inclus dans un licenciement collectif de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, il lui notifie le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre ne peut être expédiée moins de sept jours ouvrables à compter de la date prévue de l'entretien préalable de licenciement auquel le salarié a été convoqué.

Ce délai est de quinze jours ouvrables pour le licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement mentionné au 2° de l'article [L. 1441-13](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901497&dateTexte=&categorieLien=cid).

Article L1233-16

Modifié par [LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 11](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000036755446&idArticle=LEGIARTI000036758416&dateTexte=20180401)

La lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur.

Elle mentionne également la priorité de réembauche prévue par l'article [L. 1233-45](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901057&dateTexte=&categorieLien=cid) et ses conditions de mise en oeuvre.

Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.

Article L1233-17

Sur demande écrite du salarié, l'employeur indique par écrit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.

Article L1233-18

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent paragraphe.

Article L1233-19

* De 10

L'employeur qui procède à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours informe l'autorité administrative du ou des licenciements prononcés.

Article L1233-20

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000035607348&idArticle=LEGIARTI000035608981&dateTexte=20170924)

Le procès-verbal de la réunion du comité social et économique consulté sur un projet de licenciement collectif pour motif économique est transmis à l'autorité administrative.

Article L1233-21

Modifié par [Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000036240557&idArticle=LEGIARTI000036241430&dateTexte=20171222)

Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer, par dérogation aux règles de consultation des instances représentatives du personnel prévues par le présent titre et par le livre III de la deuxième partie, les modalités d'information et de consultation du comité social et économique et, le cas échéant, le cadre de recours à une expertise par ce comité lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.

Article L1233-22

Modifié par [Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 20](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000035607388&idArticle=LEGIARTI000035609040&dateTexte=20170924)

L'accord prévu à l'article [L. 1233-21](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000035643930&dateTexte=&categorieLien=id) fixe les conditions dans lesquelles le comité social et économique :

1° Est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise ;

2° Peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions ;

3° Peut recourir à une expertise.

Article L1233-23

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000035607348&idArticle=LEGIARTI000035608981&dateTexte=20170924)

L'accord prévu à l'article [L. 1233-21](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901033&dateTexte=&categorieLien=cid) ne peut déroger :

1° Aux règles générales d'information et de consultation du comité social et économique prévues aux articles [L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901932&dateTexte=&categorieLien=cid) ;

2° A la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles [L. 1233-31 à L. 1233-33](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901043&dateTexte=&categorieLien=cid) ;

3° Aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, prévues à l'article [L. 1233-58](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901071&dateTexte=&categorieLien=cid).

Article L1233-24

Modifié par [LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 18 (V)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000027546648&idArticle=LEGIARTI000027548725&dateTexte=20130617)

Toute action en contestation visant tout ou partie d'un accord prévu à l'article [L. 1233-21](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901033&dateTexte=&categorieLien=cid) doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date du dépôt de l'accord prévu à l'article [L. 2231-6](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901675&dateTexte=&categorieLien=cid).

Article L1233-24-1

Modifié par [Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000036240557&idArticle=LEGIARTI000036241430&dateTexte=20171222)

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles [L. 1233-61 à L. 1233-63](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901074&dateTexte=&categorieLien=cid) ainsi que les modalités de consultation du comité social et économique et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, ou par le conseil d'entreprise dans les conditions prévues à l'[article L. 2321-9](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000035635279&dateTexte=&categorieLien=cid). L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité.

Article L1233-24-2

Modifié par [Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000036240557&idArticle=LEGIARTI000036241430&dateTexte=20171222)

L'accord collectif mentionné à l'article [L. 1233-24-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027551433&dateTexte=&categorieLien=cid) porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63.

Il peut également porter sur :

1° Les modalités d'information et de consultation du comité social et économique, en particulier les conditions dans lesquelles ces modalités peuvent être aménagées en cas de projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques prévu à l'[article L. 1233-61](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901074&dateTexte=&categorieLien=cid), nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois ;

2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article [L. 1233-5](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000036261856&dateTexte=&categorieLien=id) ;

3° Le calendrier des licenciements ;

4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;

5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues à l'article [L. 1233-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901016&dateTexte=&categorieLien=cid).

Article L1233-24-3

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000035607348&idArticle=LEGIARTI000035608981&dateTexte=20170924)

L'accord prévu à l'article [L. 1233-24-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027551433&dateTexte=&categorieLien=cid) ne peut déroger :

1° A l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur en application de l'article [L. 1233-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901016&dateTexte=&categorieLien=cid) ;

2° Aux règles générales d'information et de consultation du comité social et économique prévues aux articles [L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901932&dateTexte=&categorieLien=cid) sauf lorsque l'accord est conclu par le conseil d'entreprise ;

3° A l'obligation, pour l'employeur, de proposer aux salariés le contrat de sécurisation professionnelle prévu à l'article [L. 1233-65](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901079&dateTexte=&categorieLien=cid) ou le congé de reclassement prévu à l'article [L. 1233-71](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901086&dateTexte=&categorieLien=cid) ;

4° A la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles [L. 1233-31 à L. 1233-33](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901043&dateTexte=&categorieLien=cid) ;

5° Aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, prévues à l'article [L. 1233-58](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901071&dateTexte=&categorieLien=cid).

Article L1233-24-4

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000035607348&idArticle=LEGIARTI000035608981&dateTexte=20170924)

A défaut d'accord mentionné à l'article [L. 1233-24-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027551433&dateTexte=&categorieLien=cid), un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité social et économique fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article [L. 1233-24-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027551435&dateTexte=&categorieLien=cid), dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article L1233-25

Lorsqu'au moins dix salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, proposée par leur employeur pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article [L. 1233-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901015&dateTexte=&categorieLien=cid) et que leur licenciement est envisagé, celui-ci est soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique.

Article L1233-26

Modifié par [Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 20](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000035607388&idArticle=LEGIARTI000035609040&dateTexte=20170924)

Lorsqu'une entreprise ou un établissement employant habituellement au moins cinquante salariés a procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements économiques de plus de dix salariés au total, sans atteindre dix salariés dans une même période de trente jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants est soumis aux dispositions du présent chapitre.

Article L1233-27

Modifié par [Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 20](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000035607388&idArticle=LEGIARTI000035609040&dateTexte=20170924)

Lorsqu'une entreprise ou un établissement employant habituellement au moins cinquante salariés a procédé au cours d'une année civile à des licenciements pour motif économique de plus de dix-huit salariés au total, sans avoir été tenu de présenter de plan de sauvegarde de l'emploi en application de l'article L. 1233-26 ou de l'article L. 1233-28, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois premiers mois de l'année civile suivante est soumis aux dispositions du présent chapitre.

+ de 10

Article L1233-28

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000035607348&idArticle=LEGIARTI000035608981&dateTexte=20170924)

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours réunit et consulte le comité social et économique dans les conditions prévues par le présent paragraphe.

Article L1233-29

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000035607348&idArticle=LEGIARTI000035608981&dateTexte=20170924)

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement moins de cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte le comité social et économique. Ce dernier tient deux réunions, séparées par un délai qui ne peut être supérieur à quatorze jours.

Article L1233-30

Modifié par [Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 20](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000035607388&idArticle=LEGIARTI000035609040&dateTexte=20170924)

I.-Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte le comité social et économique sur :

1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article [L. 2323-31](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901961&dateTexte=&categorieLien=cid) ;

2° Le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi et, le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

Les éléments mentionnés au 2° du présent I qui font l'objet de l'accord mentionné à l'article [L. 1233-24-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027551433&dateTexte=&categorieLien=cid) ne sont pas soumis à la consultation du comité social et économique prévue au présent article.

Le comité social et économique tient au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours.

II.-Le comité social et économique rend ses deux avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté sur les 1° et 2° du I, à :

1° Deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;

2° Trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;

3° Quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.

Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais différents.

En l'absence d'avis du comité social et économique dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté.

Article L1233-38

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000035607348&idArticle=LEGIARTI000035608981&dateTexte=20170924)

Lorsque l'employeur procède au licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours et qu'il existe un comité social et économique dans l'entreprise, la procédure d'entretien préalable au licenciement ne s'applique pas.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Article L1233-39

Modifié par [LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 18 (V)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000027546648&idArticle=LEGIARTI000027548725&dateTexte=20130617)

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'employeur notifie au salarié le licenciement pour motif économique par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification ne peut être adressée avant l'expiration d'un délai courant à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative.

Ce délai ne peut être inférieur à trente jours.

Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais plus favorables aux salariés.

Dans les entreprises de cinquante salariés ou plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, l'employeur notifie le licenciement selon les modalités prévues au premier alinéa du présent article, après la notification par l'autorité administrative de la décision de validation mentionnée à [l'article L. 1233-57-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027558887&dateTexte=&categorieLien=cid) ou de la décision d'homologation mentionnée à [l'article L. 1233-57-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027558894&dateTexte=&categorieLien=cid), ou à l'expiration des délais prévus à [l'article L. 1233-57-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027558897&dateTexte=&categorieLien=cid).

Il ne peut procéder, à peine de nullité, à la rupture des contrats de travail avant la notification de cette décision d'homologation ou de validation ou l'expiration des délais prévus à l'article L. 1233-57-4.

Article L1233-42

Modifié par [LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 11](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000036755446&idArticle=LEGIARTI000036758416&dateTexte=20180401)

La lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur.

Elle mentionne également la priorité de réembauche prévue par l'article [L. 1233-45](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901057&dateTexte=&categorieLien=cid) et ses conditions de mise en oeuvre.

Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.

Article L1233-43

Sur demande écrite du salarié, l'employeur indique par écrit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.

Article L1233-44

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des premier et deuxième alinéas de l'article [L. 1233-39](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901051&dateTexte=&categorieLien=cid) et des articles [L. 1233-42](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901054&dateTexte=&categorieLien=cid) et [L. 1233-43](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901055&dateTexte=&categorieLien=cid).

Priorité de réembauche.

Article L1233-45

Modifié par [ORDONNANCE n°2014-699 du 26 juin 2014 - art. 4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000029140364&idArticle=LEGIARTI000029141259&dateTexte=20140628)

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur informe les représentants du personnel des postes disponibles.

Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur.

Mesures de reclassement interne.

Article L1233-45-1

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000035607348&idArticle=LEGIARTI000035608981&dateTexte=20170924)

Dans les entreprises de cinquante salariés ou plus, l'employeur peut, après avis favorable du comité social et économique, proposer des mesures de reclassement interne avant l'expiration du délai mentionné à l'article [L. 1233-30](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901042&dateTexte=&categorieLien=cid).

Article L1233-46

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000035607348&idArticle=LEGIARTI000035608981&dateTexte=20170924)

L'employeur notifie à l'autorité administrative tout projet de licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.

Lorsque l'entreprise est dotée de représentants du personnel, la notification est faite au plus tôt le lendemain de la date prévue pour la première réunion prévue aux articles [L. 1233-29 et L. 1233-30](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901041&dateTexte=&categorieLien=cid).

La notification est accompagnée de tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour et la tenue de cette réunion. Au plus tard à cette date, elle indique, le cas échéant, l'intention de l'employeur d'ouvrir la négociation prévue à l'article [L. 1233-24-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027551433&dateTexte=&categorieLien=cid). Le seul fait d'ouvrir cette négociation avant cette date ne peut constituer une entrave au fonctionnement du comité social et économique.

Article L1233-53

Modifié par [LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 289](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000030978561&idArticle=LEGIARTI000030981839&dateTexte=20150808)

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'autorité administrative vérifie, dans le délai de vingt et un jours à compter de la date de la notification du projet de licenciement, que :

1° Les représentants du personnel ont été informés, réunis et consultés conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;

2° Les obligations relatives à l'élaboration des mesures sociales prévues par l'article [L. 1233-32](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901044&dateTexte=&categorieLien=cid) ou par des conventions ou accords collectifs de travail ont été respectées ;

3° Les mesures prévues à l'article L. 1233-32 seront effectivement mises en oeuvre.

Article L1233-56

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000035607348&idArticle=LEGIARTI000035608981&dateTexte=20170924)

Lorsque l'autorité administrative relève une irrégularité de procédure au cours des vérifications qu'elle effectue, elle adresse à l'employeur un avis précisant la nature de l'irrégularité constatée. Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité social et économique.

L'autorité administrative peut formuler des observations sur les mesures sociales prévues à l'article [L. 1233-32](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901044&dateTexte=&categorieLien=cid).

L'employeur répond aux observations de l'autorité administrative et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel. Si cette réponse intervient après le délai d'envoi des lettres de licenciement prévu à l'article [L. 1233-39](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901051&dateTexte=&categorieLien=cid), celui-ci est reporté jusqu'à la date d'envoi de la réponse à l'autorité administrative. Les lettres de licenciement ne peuvent être adressées aux salariés qu'à compter de cette date.

Article L1233-57

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000035607348&idArticle=LEGIARTI000035608981&dateTexte=20170924)

L'autorité administrative peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi, en tenant compte de la situation économique de l'entreprise.

Ces propositions sont formulées avant la dernière réunion du comité social et économique. Elles sont communiquées à l'employeur et au comité social et économique. L'employeur adresse une réponse motivée à l'autorité administrative.

En l'absence de représentants du personnel, ces propositions ainsi que la réponse motivée de l'employeur à celles-ci, qu'il adresse à l'autorité administrative, sont portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail.

Article L1233-57-1

Créé par [LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 18 (V)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000027546648&idArticle=LEGIARTI000027548725&dateTexte=20130616)

L'accord collectif majoritaire mentionné à l'article [L. 1233-24-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027551433&dateTexte=&categorieLien=cid) ou le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article [L. 1233-24-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027553205&dateTexte=&categorieLien=cid) sont transmis à l'autorité administrative pour validation de l'accord ou homologation du document.

Article L1233-57-2

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000035607348&idArticle=LEGIARTI000035608981&dateTexte=20170924)

L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de :

1° Sa conformité aux articles [L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027551433&dateTexte=&categorieLien=cid) ;

2° La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique ;

3° La présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles [L. 1233-61 et L. 1233-63](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901074&dateTexte=&categorieLien=cid) ;

4° La mise en œuvre effective, le cas échéant, des obligations prévues aux articles [L. 1233-57-9](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000035652904&dateTexte=&categorieLien=id) à [L. 1233-57-16](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000028812204&dateTexte=&categorieLien=cid), [L. 1233-57-19](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000028812212&dateTexte=&categorieLien=cid) et [L. 1233-57-20](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000028812214&dateTexte=&categorieLien=cid).

Article L1233-57-3

Modifié par [LOI n°2017-1837 du 30 décembre 2017 - art. 86 (V)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000036339197&idArticle=LEGIARTI000037992503&dateTexte=20180101)

En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article [L. 1233-24-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027551435&dateTexte=&categorieLien=cid), l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article [L. 1233-24-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027553205&dateTexte=&categorieLien=cid), après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, le respect, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à [L. 1233-57-16](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000028812204&dateTexte=&categorieLien=cid), [L. 1233-57-19](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000028812212&dateTexte=&categorieLien=cid) et [L. 1233-57-20](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000028812214&dateTexte=&categorieLien=cid) et le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles [L. 1233-61 à L. 1233-63](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901074&dateTexte=&categorieLien=cid) en fonction des critères suivants :

1° Les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ;

2° Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ;

3° Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles [L. 1233-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901016&dateTexte=&categorieLien=cid) et [L. 6321-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006904143&dateTexte=&categorieLien=cid).

Elle s'assure que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle mentionné à l'article [L. 1233-65](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901079&dateTexte=&categorieLien=cid) ou la mise en place du congé de reclassement mentionné à l'article [L. 1233-71](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901086&dateTexte=&categorieLien=cid).

NOTA :

Conformément à l'article 86 V B de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, les présentes dispositions s'appliquent aux rémunérations versées à compter du 1er janvier 2019.

Article L1233-57-4

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000035607348&idArticle=LEGIARTI000035608981&dateTexte=20170924)

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article [L. 1233-24-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027551433&dateTexte=&categorieLien=cid) et la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur mentionné à l'article [L. 1233-24-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027553205&dateTexte=&categorieLien=cid).

Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité social et économique et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée.

Le silence gardé par l'autorité administrative pendant les délais prévus au premier alinéa vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires.

La décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, les documents mentionnés au troisième alinéa et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article L1233-57-5

Créé par [LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 18 (V)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000027546648&idArticle=LEGIARTI000027548725&dateTexte=20130616)

Toute demande tendant, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif est adressée à l'autorité administrative. Celle-ci se prononce dans un délai de cinq jours.

Article L1233-57-6

Modifié par [Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000036240557&idArticle=LEGIARTI000036241430&dateTexte=20171222)

L'administration peut, à tout moment en cours de procédure, faire toute observation ou proposition à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales prévues à l'article [L. 1233-32](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901044&dateTexte=&categorieLien=cid). Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité social et économique et, lorsque la négociation de l'accord visé à l'article [L. 1233-24-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027551433&dateTexte=&categorieLien=cid) est engagée, le cas échéant aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'employeur répond à ces observations et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales.

Article L1233-57-7

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000035607348&idArticle=LEGIARTI000035608981&dateTexte=20170924)

En cas de décision de refus de validation ou d'homologation, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et consulté le comité social et économique.

Article L1233-57-8

Créé par [LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 18 (V)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000027546648&idArticle=LEGIARTI000027548725&dateTexte=20130616)

L'autorité administrative compétente pour prendre la décision d'homologation ou de validation mentionnée à l'article [L. 1233-57-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027558884&dateTexte=&categorieLien=cid) est celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet de licenciement collectif est établi. Si le projet de licenciement collectif porte sur des établissements relevant de la compétence d'autorités différentes, le ministre chargé de l'emploi désigne l'autorité compétente.

Obligations à la charge de l'employeur

Article L1233-57-14

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000035607348&idArticle=LEGIARTI000035608981&dateTexte=20170924)

L'employeur ayant informé le comité social et économique du projet de fermeture d'un établissement recherche un repreneur. Il est tenu :

1° D'informer, par tout moyen approprié, des repreneurs potentiels de son intention de céder l'établissement ;

2° De réaliser sans délai un document de présentation de l'établissement destiné aux repreneurs potentiels ;

3° Le cas échéant, d'engager la réalisation du bilan environnemental mentionné à [l'article L. 623-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000005634379&idArticle=LEGIARTI000006236795&dateTexte=&categorieLien=cid) du code de commerce, ce bilan devant établir un diagnostic précis des pollutions dues à l'activité de l'établissement et présenter les solutions de dépollution envisageables ainsi que leur coût ;

4° De donner accès à toutes informations nécessaires aux entreprises candidates à la reprise de l'établissement, exceptées les informations dont la communication serait de nature à porter atteinte aux intérêts de l'entreprise ou mettrait en péril la poursuite de l'ensemble de son activité. Les entreprises candidates à la reprise de l'établissement sont tenues à une obligation de confidentialité ;

5° D'examiner les offres de reprise qu'il reçoit ;

6° D'apporter une réponse motivée à chacune des offres de reprise reçues, dans les délais prévus à [l'article L. 1233-30](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901042&dateTexte=&categorieLien=cid).

Licenciement économique dans le cadre d'une sauvegarde, d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

Article L1233-58

Modifié par [Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000036240557&idArticle=LEGIARTI000036241430&dateTexte=20171222)

I.-En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, qui envisage des licenciements économiques, met en œuvre un plan de licenciement dans les conditions prévues aux articles [L. 1233-24-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027551433&dateTexte=&categorieLien=cid) à [L. 1233-24-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027553205&dateTexte=&categorieLien=cid).

L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, réunit et consulte le comité social et économique dans les conditions prévues à l'article [L. 2323-31](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901961&dateTexte=&categorieLien=cid) ainsi qu'aux articles :

1° [L. 1233-8](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000036261850&dateTexte=&categorieLien=id), pour un licenciement collectif de moins de dix salariés ;

2° [L. 1233-29](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901041&dateTexte=&categorieLien=cid), premier alinéa, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise de moins de cinquante salariés ;

3° [L. 1233-30](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901042&dateTexte=&categorieLien=cid), I à l'exception du dernier alinéa, et dernier alinéa du II, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés ;

4° [L. 1233-34 et L. 1233-35](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901046&dateTexte=&categorieLien=cid) premier alinéa et, le cas échéant, [L. 2325-35](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902091&dateTexte=&categorieLien=cid) et [L. 4614-12-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027561267&dateTexte=&categorieLien=cid) du code du travail relatifs au recours à l'expert ;

5° [L. 1233-31 à L. 1233-33](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901043&dateTexte=&categorieLien=cid), [L. 1233-48](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901060&dateTexte=&categorieLien=cid) et L. 1233-63, relatifs à la nature des renseignements et au contenu des mesures sociales adressés aux représentants du personnel et à l'autorité administrative ;

6° [L. 1233-49](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901061&dateTexte=&categorieLien=cid), L. 1233-61 et [L. 1233-62](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901075&dateTexte=&categorieLien=cid), relatifs au plan de sauvegarde de l'emploi ;

7° [L. 1233-57-5](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027558900&dateTexte=&categorieLien=cid) et [L. 1233-57-6](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027558902&dateTexte=&categorieLien=cid), pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés.

II.-Pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 est validé et le document mentionné à l'article L. 1233-24-4, élaboré par l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, est homologué dans les conditions fixées aux articles [L. 1233-57-1 à L. 1233-57-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027558884&dateTexte=&categorieLien=cid), aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 1233-57-4 et à l'article L. 1233-57-7.

Par dérogation au 1° de l'article L. 1233-57-3, sans préjudice de la recherche, selon le cas, par l'administrateur, le liquidateur ou l'employeur, en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, des moyens du groupe auquel l'employeur appartient pour l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi, l'autorité administrative homologue le plan de sauvegarde de l'emploi après s'être assurée du respect par celui-ci des articles [L. 1233-61 à L. 1233-63](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901074&dateTexte=&categorieLien=cid) au regard des moyens dont dispose l'entreprise.

A titre exceptionnel, au vu des circonstances et des motifs justifiant le défaut d'établissement du procès-verbal de carence mentionné à [l'article L. 2324-8](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902032&dateTexte=&categorieLien=cid), l'autorité administrative peut prendre une décision d'homologation.

Les délais prévus au premier alinéa de [l'article L. 1233-57-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027558897&dateTexte=&categorieLien=cid) sont ramenés, à compter de la dernière réunion du comité social et économique, à huit jours en cas de redressement judiciaire et à quatre jours en cas de liquidation judiciaire.

L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur ne peut procéder, sous peine d'irrégularité, à la rupture des contrats de travail avant la notification de la décision favorable de validation ou d'homologation, ou l'expiration des délais mentionnés au quatrième alinéa du présent II.

En cas de décision défavorable de validation ou d'homologation, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur consulte le comité social et économique dans un délai de trois jours. Selon le cas, le document modifié et l'avis du comité social et économique ou un avenant à l'accord collectif sont transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de trois jours.

En cas de licenciements intervenus en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou en cas d'annulation d'une décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. L'article [L. 1235-16](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901160&dateTexte=&categorieLien=cid) ne s'applique pas.

En cas d'annulation d'une décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 en raison d'une insuffisance de motivation, 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.

III.-En cas de licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés prévu par le plan de sauvegarde arrêté conformément à l'article [L. 626-10](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000005634379&idArticle=LEGIARTI000006237173&dateTexte=&categorieLien=cid) du code de commerce, les délais prévus au premier alinéa de l'article L. 1233-57-4 du présent code sont ramenés, à huit jours. Ils courent à compter de la date de réception de la demande de validation ou d'homologation qui est postérieure au jugement arrêtant le plan.

Lorsque l'autorité administrative rend une décision de refus de validation ou d'homologation, l'employeur consulte le comité social et économique dans un délai de trois jours. Selon le cas, le document modifié et l'avis du comité social et économique, ou un avenant à l'accord collectif, sont transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de trois jours.

Article L1233-59

Les délais prévus à l'article [L. 1233-15](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901027&dateTexte=&categorieLien=cid) pour l'envoi des lettres de licenciement prononcé pour un motif économique ne sont pas applicables en cas de redressement ou de liquidation judiciaire.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Article L1233-60

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, informe l'autorité administrative avant de procéder à des licenciements pour motif économique, dans les conditions prévues aux articles [L. 631-17](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000005634379&idArticle=LEGIARTI000006238167&dateTexte=&categorieLien=cid), [L. 631-19](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000005634379&idArticle=LEGIARTI000006238291&dateTexte=&categorieLien=cid) (II), [L. 641-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000005634379&idArticle=LEGIARTI000006238536&dateTexte=&categorieLien=cid), dernier alinéa, [L. 641-10](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000005634379&idArticle=LEGIARTI000006238612&dateTexte=&categorieLien=cid), troisième alinéa, et [L. 642-5](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000005634379&idArticle=LEGIARTI000006238668&dateTexte=&categorieLien=cid) du code de commerce.

Article L1233-60-1

Créé par [Ordonnance n°2014-326 du 12 mars 2014 - art. 111](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000028720025&idArticle=LEGIARTI000028721336&dateTexte=20140314)

En cas de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à [l'article L. 1233-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901015&dateTexte=&categorieLien=cid), il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un délai de quinze jours à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

A défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Plan de sauvegarde de l'emploi.

Article L1233-61

Modifié par [Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000036240557&idArticle=LEGIARTI000036241430&dateTexte=20171222)

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou de plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois et lorsque ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise les dispositions de l'article [L. 1224-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900875&dateTexte=&categorieLien=cid) relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert.

NOTA :

Conformément à l'article 40-V de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées après la publication de ladite ordonnance.

Article L1233-62

Modifié par [Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000036240557&idArticle=LEGIARTI000036241430&dateTexte=20171222)

Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que :

1° Des actions en vue du reclassement interne sur le territoire national, des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;

1° bis Des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements ;

2° Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;

3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;

4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;

5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;

6° Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée.

Article L1233-63

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000035607348&idArticle=LEGIARTI000035608981&dateTexte=20170924)

Le plan de sauvegarde de l'emploi détermine les modalités de suivi de la mise en oeuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement prévu à l'article [L. 1233-61](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901074&dateTexte=&categorieLien=cid).

Ce suivi fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité social et économique dont l'avis est transmis à l'autorité administrative.

L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi.

Article L1233-64

Les maisons de l'emploi peuvent participer, dans des conditions fixées par voie de convention avec les entreprises intéressées, à la mise en oeuvre des mesures relatives au plan de sauvegarde de l'emploi.

Contrat de sécurisation professionnelle

Article L1233-65

Modifié par [LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 41](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000024408887&idArticle=LEGIARTI000024409867&dateTexte=20110730)

Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise.

Ce parcours débute par une phase de prébilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel. Ce projet tient compte, au plan territorial, de l'évolution des métiers et de la situation du marché du travail.

Ce parcours comprend des mesures d'accompagnement, notamment d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail.

Article L1233-66

Modifié par [LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 293](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000030978561&idArticle=LEGIARTI000030981847&dateTexte=20150808)

Dans les entreprises non soumises à [l'article L. 1233-71](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901086&dateTexte=&categorieLien=cid), l'employeur est tenu de proposer, lors de l'entretien préalable ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel, le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique. Lorsque le licenciement pour motif économique donne lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi dans les conditions prévues aux articles [L. 1233-24-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027551435&dateTexte=&categorieLien=cid) et [L. 1233-24-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027553205&dateTexte=&categorieLien=cid), cette proposition est faite après la notification par l'autorité administrative de sa décision de validation ou d'homologation prévue à l'article [L. 1233-57-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027558897&dateTexte=&categorieLien=cid).

A défaut d'une telle proposition, l'institution mentionnée à [l'article L. 5312-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903765&dateTexte=&categorieLien=cid) propose le contrat de sécurisation professionnelle au salarié. Dans ce cas, l'employeur verse à l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 une contribution égale à deux mois de salaire brut, portée à trois mois lorsque son ancien salarié adhère au contrat de sécurisation professionnelle sur proposition de l'institution mentionnée au même article L. 5312-1.

La détermination du montant de cette contribution et son recouvrement, effectué selon les règles et sous les garanties et sanctions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 5422-16, sont assurés par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1. Les conditions d'exigibilité de cette contribution sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

Article L1233-67

Modifié par [LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 294](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000030978561&idArticle=LEGIARTI000030981849&dateTexte=20150808)

L'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail. Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle.

Cette rupture du contrat de travail, qui ne comporte ni préavis ni indemnité compensatrice de préavis ouvre droit à l'indemnité prévue à [l'article L. 1234-9](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901122&dateTexte=&categorieLien=cid) et à toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement pour motif économique au terme du préavis ainsi que, le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité compensatrice de préavis en cas de licenciement et après défalcation du versement de l'employeur représentatif de cette indemnité mentionné au 10° de [l'article L. 1233-68](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901082&dateTexte=&categorieLien=cid). Les régimes social et fiscal applicables à ce solde sont ceux applicables aux indemnités compensatrices de préavis.

Après l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire peut mobiliser le compte personnel de formation mentionné à l'article [L. 6323-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006904223&dateTexte=&categorieLien=cid).

Pendant l'exécution du contrat de sécurisation professionnelle, le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Le contrat de sécurisation professionnelle peut comprendre des périodes de travail réalisées dans les conditions prévues au 3° de l'article L. 1233-68.

Article L1233-68

Modifié par [LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 64](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000037367660&idArticle=LEGIARTI000037368530&dateTexte=20180907)

Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues à la section 5 du chapitre II du titre II du livre IV de la cinquième partie, à l'exception de l'article [L. 5422-20-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000037376119&dateTexte=&categorieLien=cid) et du second alinéa de l'article [L. 5422-22](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903844&dateTexte=&categorieLien=cid), définit les modalités de mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle, notamment :

1° Les conditions d'ancienneté pour en bénéficier ;

2° Les formalités afférentes à l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle et les délais de réponse du salarié à la proposition de l'employeur ;

3° La durée du contrat de sécurisation professionnelle et les modalités de son éventuelle adaptation aux spécificités des entreprises et aux situations des salariés intéressés, notamment par la voie de périodes de travail effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre des contrats de travail à durée déterminée prévus à l'article [L. 1242-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901196&dateTexte=&categorieLien=cid), renouvelables une fois par dérogation à l'article [L. 1243-13](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901225&dateTexte=&categorieLien=cid), et des contrats de travail temporaire prévus à l'article [L. 1251-7](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901256&dateTexte=&categorieLien=cid) ;

4° Le contenu des mesures mentionnées à l'article [L. 1233-65](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901079&dateTexte=&categorieLien=cid) ainsi que les modalités selon lesquelles elles sont financées, notamment au titre du compte personnel de formation, et mises en œuvre par l'un des organismes assurant le service public de l'emploi, y concourant ou y participant mentionnés aux articles [L. 5311-2 à L. 5311-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903759&dateTexte=&categorieLien=cid) ;

5° Les dispositions permettant d'assurer la continuité des formations engagées durant le contrat de sécurisation professionnelle ;

6° Les modalités de reprise éventuelle du contrat de sécurisation professionnelle après son interruption du fait d'une reprise d'emploi ;

7° Les obligations du bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle et les conditions dans lesquelles le contrat peut être rompu, en cas de manquement à ces obligations, à l'initiative des organismes chargés de la mise en œuvre des mesures mentionnées au 4° ;

8° Le montant de l'allocation et, le cas échéant, des incitations financières au reclassement servies au bénéficiaire par l'institution mentionnée à l'article [L. 5312-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903765&dateTexte=&categorieLien=cid) pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1, ainsi que les conditions de suspension, d'interruption anticipée et de cumul de cette allocation avec d'autres revenus de remplacement ;

9° Les conditions dans lesquelles les règles de l'assurance chômage s'appliquent aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, en particulier les conditions d'imputation de la durée d'exécution du contrat sur la durée de versement de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article [L. 5422-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903823&dateTexte=&categorieLien=cid) ;

10° Les conditions dans lesquelles participent au financement des mesures prévues au 4° :

a) L'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 ;

b) Les employeurs, 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.

A défaut d'accord ou d'agrément de cet accord, les modalités de mise en œuvre et de financement du contrat de sécurisation professionnelle sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L1233-69

Modifié par [LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 45 (V)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000037367660&idArticle=LEGIARTI000037368510&dateTexte=20180907)

L'employeur contribue au financement du contrat de sécurisation professionnelle 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.

La détermination du montant de ce versement et leur recouvrement, effectué selon les règles et sous les garanties et sanctions mentionnées au premier alinéa de l'article [L. 5422-16](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000037388555&dateTexte=&categorieLien=id), sont assurés par l'institution mentionnée à l'article [L. 5312-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903765&dateTexte=&categorieLien=cid). Les conditions d'exigibilité de ce versement sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

Les opérateurs de compétences pour collecter les contributions mentionnées au chapitre Ier du titre III du livre III de la sixième partie affectent aux mesures de formation prévues à l'article L. 1233-65 une part des ressources destinées aux actions de professionnalisation et au compte personnel de formation, selon des modalités définies par décret..

Lorsqu'une entreprise a conclu un accord en application du premier alinéa de l'article [L. 6331-10](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006904287&dateTexte=&categorieLien=cid), elle reverse à l'opérateur de compétences tout ou partie de la contribution prévue au même premier alinéa afin de financer des mesures de formation prévues à l'article L. 1233-65.

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels mentionné à [l'article L. 6332-18](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006904360&dateTexte=&categorieLien=cid) peut contribuer au financement de ces mesures de formation.

Les régions peuvent contribuer au financement de ces mesures de formation dans le cadre de la programmation inscrite dans le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article [L. 214-13](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006071191&idArticle=LEGIARTI000006524588&dateTexte=&categorieLien=cid) du code de l'éducation.

L'Etat peut contribuer au financement des dépenses engagées dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle.

Article L1233-70

Modifié par [LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 41](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000024408887&idArticle=LEGIARTI000024409867&dateTexte=20110730)

Une convention pluriannuelle entre l'Etat et des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel détermine les modalités de l'organisation du parcours de retour à l'emploi mentionné à [l'article L. 1233-65](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901079&dateTexte=&categorieLien=cid) et de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des mesures qu'il comprend. Cette convention détermine notamment les attributions des représentants territoriaux de l'Etat dans cette mise en œuvre et les modalités de désignation des opérateurs qui en sont chargés.

Une convention pluriannuelle entre l'Etat et l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à [l'article L. 5427-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903919&dateTexte=&categorieLien=cid) détermine les modalités de financement du parcours de retour à l'emploi mentionné à l'article L. 1233-65 et des mesures qu'il comprend. Une annexe financière est négociée annuellement entre l'Etat et l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1.

A défaut de ces conventions, les dispositions qu'elles doivent comporter sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Congé de reclassement.

Article L1233-71

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 96](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000032983213&idArticle=LEGIARTI000033001182&dateTexte=20160810)

Dans les entreprises ou les établissements d'au moins mille salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées à [l'article L. 2331-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902131&dateTexte=&categorieLien=cid) et celles répondant aux conditions mentionnées aux articles [L. 2341-1 et L. 2341-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902151&dateTexte=&categorieLien=cid), dès lors qu'elles emploient au total au moins mille salariés, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement qui a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.

La durée du congé de reclassement ne peut excéder douze mois.

Ce congé débute, si nécessaire, par un bilan de compétences qui a vocation à permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, de déterminer les actions de formation nécessaires à son reclassement. Celles-ci sont mises en oeuvre pendant la période prévue au premier alinéa.

L'employeur finance l'ensemble de ces actions.

Article L1233-72

Le congé de reclassement est pris pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter.

Lorsque la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de reclassement.

Le montant de la rémunération qui excède la durée du préavis est égal au montant de l'allocation de conversion mentionnée au 3° de [l'article L. 5123-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903476&dateTexte=&categorieLien=cid). Les dispositions des [articles L. 5123-4 et L. 5123-5](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903478&dateTexte=&categorieLien=cid) sont applicables à cette rémunération.

Article L1233-72-1

Modifié par [Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EEB4406575BDE75F8D7D3DD57E90ED7D.tplgfr36s_3?cidTexte=JORFTEXT000036240557&idArticle=LEGIARTI000036241430&dateTexte=20171222)

Le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu. Ces périodes de travail sont effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée tels que prévus à [l'article L. 1242-3,](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901196&dateTexte=&categorieLien=cid) renouvelables une fois par dérogation [aux articles L. 1243-13 et L. 1243-13-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901225&dateTexte=&categorieLien=cid), ou de contrats de travail temporaire tels que prévus à l'article [L. 1251-7](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901256&dateTexte=&categorieLien=cid). Au terme de ces périodes, le congé de reclassement reprend. L'employeur peut prévoir un report du terme initial du congé à due concurrence des périodes de travail effectuées.

Article L1233-73

Les partenaires sociaux peuvent, dans le cadre d'un accord national interprofessionnel, prévoir une contribution aux actions engagées dans le cadre du congé de reclassement.

Article L1233-74

Les maisons de l'emploi peuvent participer, dans des conditions fixées par voie de convention avec les entreprises intéressées, à la mise en oeuvre des mesures relatives au congé de reclassement.

Article L1233-75

Les dispositions de la présente sous-section ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.

Article L1233-76

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des [articles L. 1233-71 à L. 1233-73](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901086&dateTexte=&categorieLien=cid).