

Licenciement économique : Fonctions spécifiques du CSE

<https://estim-formation.com/formation-licenciement-economique-fonctions-specifiques-du-cse>

Objectifs de la formation

- Définir le licenciement économique
- Identifier les étapes du licenciement économique et le rôle du CSE
- Cerner le rôle et les missions du CSE en cas de licenciement économique
- Connaître la mise en place du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)
- Découvrir les critères de sélection des salariés à licencier
- Les droits des salariés et la protection juridique
- La gestion des impacts psychosociaux et la préservation de la qualité de vie au travail

Programme pédagogique

Comprendre le licenciement économique

- Définition du licenciement économique : cadre juridique du licenciement économique, conditions requises pour que celui-ci soit considéré comme économique
- Différence entre licenciement économique et licenciement pour cause réelle et sérieuse: clarification des critères de ces deux types de licenciements
- Raison d'un licenciement économique : identification des causes légitimes d'un licenciement économique (difficultés économiques, mutations technologiques, réorganisation nécessaire pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, etc.)

Le rôle et missions du CSE en cas de licenciement économique

- Droit à l'information et à la consultation : obligations de l'employeur de consulter le CSE sur les projets de licenciements économiques, conditions dans lesquelles ces consultations doivent se tenir
- Rôle du CSE dans le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) : implication du CSE dans l'élaboration du PSE, les mesures d'accompagnement des salariés concernés
- Le suivi des procédures de licenciement économique : suivie des processus par le CSE, respects des règles (critères de licenciement, priorités de réembauche, indemnités de licenciement....)

Les étapes du licenciement économique et le rôle du CSE

- Consultation préalable du CSE : Quand et comment l'employeur doit consulter le CSE avant les licenciements économiques, les causes économiques et les mesures envisagées pour limiter les licenciements
- L'évaluation de l'impact sur les salariés : les conséquences du projet de licenciement économique pour les salariés (emplois menacés, risques psychosociaux, conditions de travail, etc.).
- Proposition de mesures alternatives aux licenciements : les alternatives pour éviter ou limiter les licenciements, recours à des formations, des réductions d'horaires, des départs volontaires, des reclassements internes, etc.
- Le rôle du CSE dans la négociation du PSE : négociations autour du PSE, mesures comme le reclassement des salariés, les aides à la reconversion, ou encore les indemnités de licenciement.

La mise en place du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)

- Les obligations de l'employeur : obligations de l'employeur lors de la mise en place d'un PSE : critères de sélection des salariés concernés, mesures de soutien aux salariés, solutions de reconversion
- Le contenu du PSE : Les différents éléments qui doivent être inclus dans un PSE
- L'implication du CSE dans le suivi du PSE : comment le CSE peut suivre la mise en œuvre du PSE et s'assurer de son efficacité pour les salariés

Les critères de sélection des salariés à licencier

- Critères non discriminatoires : critères de sélection des salariés pour un licenciement économique et s'assurer qu'ils sont appliqués de manière transparente

- Le rôle du CSE dans le contrôle de la procédure de sélection : vérifier que les critères sont appliqués objectivement

Les droits des salariés et la protection juridique

- Droits des salariés visés par un licenciement économique : explication des droits des salariés en matière d'indemnités de licenciement, d'indemnité de préavis, et de priorité de réembauche
- Recours en cas de non-respect de la procédure : Les recours juridiques possibles pour les salariés ou pour le CSE en cas de non-respect des procédures légales

La gestion des risques psychosociaux (RPS) et la préservation de la qualité de vie au travail

- L'impact psychologique du licenciement économique : Les risques de stress, de dépression et de démotivation parmi les salariés menacés de licenciement
- Le rôle du CSE dans la prévention des RPS: Le CSE doit être proactif dans la mise en place de mesures pour minimiser les impacts psychologiques
- Accompagnement des salariés licenciés : mise en place de dispositifs d'accompagnement pour les salariés licenciés, aides à la recherche d'emploi

Prérequis et public cible

Public concerné :

- Entreprise privée ou publique
- Référents harcèlement
- Les membres titulaires et suppléants du CSE
- Toutes personnes intéressées par le sujet

Modalité d'évaluation pédagogique