



Licenciement pour motif économique et Plan de sauvegarde de l'emploi

- **Comité d'établissement**
- **Comité d'entreprise**
- **Comité central d'entreprise**
- Comité de groupe
- Comité d'entreprise européen
- CHSCT
- Délégation syndicale

Le travail de l'expert

En s'appuyant sur la mission d'analyse des comptes, l'expert procède à l'analyse de l'argumentaire économique et du plan de sauvegarde de l'emploi :

- l'expert établit un diagnostic précis sur la situation de l'entreprise et procède à un examen critique de l'argumentaire du plan de licenciement;
- il rend ses conclusions sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi envisagé;
- il aide à la réflexion des élus pour préparer des propositions plus favorable à l'emploi, au reclassement et à la reconversion.

Comment désigner un l'expert ?

La désignation de l'expert est impérativement effectuée en cours de la réunion où l'employeur informe les élus d'un projet de licenciement collectif.

Le recours à un expert donne lieu à délibération du comité de groupe.

Le libellé de la délibération du comité d'entreprise peut-être le suivant :

«Conformément aux articles L. 1233-30 et L. 2325-35 du code du travail, le comité désigne le cabinet Rostaing pour l'assister dans l'examen de la situation de l'entreprise et du plan de licenciement collectif annoncé par la direction.»

La loi d'août 1989 prévoit 2 autres réunions :

- 3 semaines après la réunion d'information (le rapport de l'expert est remis a ce moment)
- et 5 à 7 semaines pour la seconde réunion (l'expert peut assister les élus lors de cette réunion, également)

Il est vivement recommandé de prendre contact avec l'expert dès la phase de discussion/négociations qui précède l'engagement de la procédure de licenciement.

- CADRE JURIDIQUE _____

- **Licenciement de 10 personnes et plus.**
- **Articles L. 1233-30 et L. 2325-35 du code du travail.**
- **Rémunération par l'employeur.**