|  |
| --- |
| DOCUMENT D’INFORMATION SUR LE PROJET DE LICENCIEMENT COLLECTIF  POUR MOTIF ECONOMIQUE |

Document remis aux membres du Comité Social et Économique (« CSE ») dans la perspective de la réunion du 13 décembre 2024.

**SOMMAIRE**

[1. Obligation de confidentialité et de secret professionnel 3](#_Toc184807073)

[2. Rappel de la procédure 3](#_Toc184807074)

[3. Raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement et mesures de nature économique envisagées 4](#_Toc184807075)

[3.1 Chiffres antérieurs à l’ouverture de la procédure de redressement judiciaire 4](#_Toc184807076)

[3.2 Prévisions d’exploitation 4](#_Toc184807077)

[3.3 Plan de réorganisation envisagé et ses conséquences sur l’emploi 5](#_Toc184807078)

[CONCLUSION 6](#_Toc184807079)

[Le calendrier prévisionnel de la procédure 7](#_Toc184807080)

[4. Nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l’établissement 8](#_Toc184807081)

[4.1 Définition de la notion de catégorie professionnelle 8](#_Toc184807082)

[4.2 Répartition des effectifs par catégories professionnelles 8](#_Toc184807083)

[5. Le nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé et les catégories professionnelles concernées 9](#_Toc184807084)

[6. Critères d’ordre de licenciement proposés 10](#_Toc184807085)

[7. Mesures destinées à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité 12](#_Toc184807086)

[7.1 Saisine de la commission paritaire de l’emploi 12](#_Toc184807087)

[7.2 Reclassement externe 12](#_Toc184807088)

[7.3 Les mesures d’accompagnement prévues dans le cadre du reclassement externe 12](#_Toc184807089)

[7.4 Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) 14](#_Toc184807090)

[7.5 Compte personnel de formation 17](#_Toc184807091)

[7.6 Préavis 18](#_Toc184807092)

[7.7 Priorité de réembauche 18](#_Toc184807093)

[7.8 Autorisation de congé sans solde dans l’attente du licenciement 18](#_Toc184807094)

[7.9 Levée des clauses de non-concurrence 19](#_Toc184807095)

[7.10 Indemnités de licenciement 19](#_Toc184807096)

[8. Conséquences envisagées du projet de restructuration sur la santé et sécurité des salariés 19](#_Toc184807097)

[8.1 Définition des risques psychosociaux 19](#_Toc184807098)

[8.2 L’exposition des salariés aux facteurs de risques psychosociaux 20](#_Toc184807099)

[8.3 Conséquences du projet de licenciement collectif sur la santé, la sécurité, les conditions et la charge de travail des salariés 21](#_Toc184807100)

[8.4 Mesures de prévention des risques psycho-sociaux mises en œuvre 22](#_Toc184807101)

[9. ANNEXES 23](#_Toc184807102)

[Annexe 1 : modèle de fiche de renseignement 23](#_Toc184807103)

La société EVYA FUNERAIRE HFOP faisant l’objet d’une procédure de redressement judiciaire, le présent projet de restructuration sociale s’inscrit dans le cadre des dispositions de l’article L. 631-17 du code de commerce.

# Obligation de confidentialité et de secret professionnel

Le présent document est établi à destination des membres du CSE de la société EVYA FUNERAIRE HFOP.

Afin de préserver les intérêts de la société, et conformément aux dispositions de l’article L. 2315-3 du code du travail, il est expressément indiqué que le contenu du paragraphe suivant est strictement confidentiel :

*4. Le nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé et les catégories professionnelles concernées*

**Les membres du Comité Social et Economique sont par conséquent tenus d’assurer la confidentialité de ces informations, et ne sont aucunement autorisés à les diffuser, même partiellement.**

# Rappel de la procédure

Par jugement en date du 25 juin 2024, le tribunal de commerce de Nanterre a ouvert une procédure de redressement judiciaire à l’égard de la société **EVYA FUNERAIRE HFOP**.

Ce même jugement a désigné :

* M. Noël HURET en qualité de juge-commissaire ;
* Me Patrick LEGRAS DE GRANDCOURT en qualité de mandataire judiciaire ; et
* Me Théophile FORNACCIARI en qualité d’administrateur judiciaire avec une mission d’assistance.

La date de cessation des paiements a été fixée provisoirement au 26 décembre 2023.

Compte tenu des difficultés rencontrées par l’entreprise, il apparaît que la présentation d’un plan de redressement nécessiterait la mise en œuvre préalable d’une restructuration sociale au sein de l’entreprise.

Il est en effet rappelé que la direction de la société n’envisage pas à ce stade d’autres solutions que la présentation d’un plan de redressement permettant de rembourser les dettes de la société.

La mise en œuvre de ce plan de redressement suppose que des actions préalables soient mises en œuvre permettant d’assurer la pérennité de la future organisation et le remboursement des échéances du plan de redressement.

# Raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement et mesures de nature économique envisagées

## Chiffres antérieurs à l’ouverture de la procédure de redressement judiciaire



Le **chiffre d’affaires** de la société a diminué de 16% (335 K€) entre les deux exercices (2,4 M€ en 2022 vs. 2 M€ en 2023). Selon la dirigeante, cette baisse s’expliquerait par la diminution du nombre de décès sur le dernier exercice.

Le chiffre d’affaires se compose essentiellement de prestations de services conformément à son activité de transport funéraire.

Le **résultat net** sur la même trajectoire que le résultat d’exploitation en état négatif sur les deux derniers exercices ( -101 K€ en 2023 vs. -28 K€ en 2022).

En synthèse, l’étude des comptes d’exploitation antérieurs de la société fait ressortir que l’activité en elle- même n’était pas rentable au titre des derniers exercices en raison principalement d’un déséquilibre entre le niveau de charges salariales et le niveau d’activité de la société.

## Prévisions d’exploitation

Dans le cadre de la préparation d’un plan de redressement après l’achèvement de quatre mois de période d’observation, des prévisions d’exploitation ont été établies afin d’évaluer la capacité de la société à rembourser son passif dans le cadre d’un plan. Les prévisions sont présentées ci-après.

### Sans restructuration sociale

Les prévisions d’exploitation établies par le cabinet EMS AUDIT sur la période janvier 2025 à décembre 2025, **sans restructuration sociale**, se présentent comme suit :

Une image contenant texte, nombre, Parallèle, Police

Description générée automatiquement

**Il en ressort une perte cumulée de -24,5 K€ sur la période.**

### Avec restructuration sociale

Une image contenant texte, nombre, Parallèle, capture d’écran

Description générée automatiquement Les prévisions d’exploitation établies par le cabinet EMS AUDIT sur la période janvier 2025 à décembre 2025, **avec restructuration sociale**, se présentent comme suit :

**Il en ressort un bénéfice cumulé de 138,5 K€ sur la période.**

## Plan de réorganisation envisagé et ses conséquences sur l’emploi

### Les différentes mesures de restructuration identifiées

* Résiliation du bail conclu avec la SCI CHACHAR

Parmi les mesures de réduction des charges, la direction a identifié **la résiliation d’un bail commercial** conclu entre la SCI CHACHAR et la société EVYA FUNERAIRE HFOP portant sur des locaux comprenant un entrepôt, un espace de stockage et une entrée par les parties communes, sis 5 rue Michel Carré, 95100 Argenteuil. Ce bail a été résilié par courrier du 4 octobre 2024, permettant ainsi de réaliser une économie de 4 000 € par mois.

* Optimisation des contrats courants de l’entreprise

La résiliation et le renouvellement de certains contrats courants pendant la période d’observation et notamment de celui du logiciel de gestion de facturation et d’un contrat de fourniture a permis une économie de 800 € par mois.

* Restructuration sociale

Afin de renouer avec la rentabilité, la direction envisage une **restructuration sociale, visant à la suppression de 2 postes** au sein de la société et permettant ainsi de réaliser une **économie de 13,5 K€ par mois**.

### Les incidences du plan de réorganisation envisagé sur l’emploi

Le projet de restructuration sociale porte sur la **suppression de 2 postes de travail** répartis de la manière suivante :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Catégorie Professionnelle** | **Nombre de postes** | **Nombre de postes dont la suppression est envisagée** |
| Chauffeur, Porteur, Ambulancier | 8 | 1 |
| Maître de cérémonie | 6 | 1 |
| **TOTAL** | **14** | **2** |

# CONCLUSION

Les mesures déjà engagées sont insuffisantes pour pallier les difficultés de la société qui se voit contrainte d’envisager, sans délai, une restructuration sociale se traduisant par la suppression de 2 postes de travail en application de l’article L 631-17 du code de commerce.

Cette restructuration sociale est indispensable pour permettre à l’activité de la société d’être rentable et de pouvoir présenter un plan de redressement.

# Le calendrier prévisionnel de la procédure

|  |  |
| --- | --- |
| 13 décembre 2024 | **Réunion extraordinaire avec le CSE :**   1. Information sur le déroulement de la procédure de redressement judiciaire ; 2. Information et consultation sur le projet de restructuration et ses modalités d’application ; 3. Information et consultation sur le projet de licenciement collectif pour motif économique :  * Le nombre de suppressions d’emploi, * Les catégories professionnelles concernées, * Les critères d’ordre, * Le calendrier prévisionnel des licenciements, * Les mesures de nature économiques envisagées.  1. Information et consultation sur les conséquences éventuelles des licenciements projetés en matière de santé, sécurité et conditions de travail ; 2. Information sur la transmission de fiches de renseignements ; 3. Information et consultation sur les formulaires de volontariat au départ ; 4. Questions diverses |
| Semaine du 16 décembre 2024 (*à partir du lendemain de la réunion de consultation du CSE*) | **Saisine du juge-commissaire** par voie de requête sur le fondement des dispositions de l’article L. 631-17 du code de commerce |
| **Proposition de licenciement sur la base du volontariat** à l’ensemble des salariés au sein des catégories affectées par les suppressions de poste (transmission des fiches de renseignement et des formulaires de volontariat). |
| A réception de l’ordonnance du juge-commissaire autorisant le projet de licenciements | **Convocation à entretien préalable** des salariés concernés par la procédure de licenciement |
| Semaine du 13 janvier 2025 (*à l’issue du délai de convocation et de l’envoi par LRAR* ***≃*** *10 jours*) | **Entretien préalable** des salariés concernés par la procédure de licenciement et remise du CSP |
| Semaine du 13 janvier 2025 (*à l’issue de l’entretien préalable*) | Dès le lendemain, **début du délai de réflexion du CSP de 21 jours** (incompressible).  *Le délai de réflexion CSP pour les salariés protégé est prorogé jusqu’au lendemain de la décision de l’Inspection du travail (sous réserve qu’elle autorise le licenciement).*  Notification par LRAR du licenciement pour motif économique du personnel non protégé avec remise du CSP pour ceux qui n’auraient pas pu se présenter à leur entretien préalable.  *[le cas échéant\*] Réunion extraordinaire du CSE pour vote sur le licenciement des salariés protégés, suivie de la saisine de l’inspection du travail afin d’être autorisé à procéder au licenciement si le salarié est protégé.* |

\*Si un salarié protégé est concerné par la procédure de licenciement

# Nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l’établissement

## Définition de la notion de catégorie professionnelle

Appartiennent à une même catégorie professionnelle l’ensemble des salariés qui exercent au sein de l’entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune et permettant la permutabilité des postes entre eux en raison de leurs caractères fongibles.

Ce regroupement tient compte des acquis de l’expérience professionnelle qui excèdent l’obligation d’adaptation incombant à l’employeur.

Si deux salariés sont permutables au moyen d’une formation ou d’un période d’adaptation qui ne peut toutefois se substituer à une formation initiale qui leur fait défaut, alors on considère qu’ils appartiennent à la même catégorie professionnelle.

Les catégories professionnelles ne peuvent être déterminées en se fondant sur des considérations telles que l’organisation de l’entreprise ou l’ancienneté des intéressés, qui sont étrangères à celles qui permettent de regrouper, compte tenu des acquis de l’expérience professionnelle, les salariés par fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

Elles ne peuvent non plus être définies dans le but de permettre le licenciement de certains salariés pour un motif inhérent à leur personne ou en raison de leur affectation sur un emploi ou dans un service dont la suppression est recherchée.

## Répartition des effectifs par catégories professionnelles

Selon les informations transmises par la direction, la société emploie **19 salariés en CDI** au jour de la présente note.

La répartition des effectifs par catégories professionnelles a été présentée et modifiée en séance lors de la réunion du CSE du 13 novembre 2024 au cours de laquelle un avis favorable a été rendu sur la répartition suivante :

|  |  |
| --- | --- |
| **Catégorie Professionnelle** | **Nombre de salariés** |
| Chauffeur, porteur, ambulancier | 8 |
| Assistant administratif | 1 |
| Brancardier, démarcheur | 1 |
| Directeur d'exploitation | 1 |
| Maitre de cérémonie | 6 |
| Thanatopracteur | 2 |
| **TOTAL** | **19** |

# Le nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé et les catégories professionnelles concernées

Le projet de restructuration prévoit la suppression de 2 postes de travail. Il conduit par conséquent à envisager le licenciement pour motif économique de 2 salariés, suivant la liste ci-après :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Catégorie Professionnelle** | **Nombre de postes** | **Nombre de postes dont la suppression est envisagée** |
| Chauffeur, Porteur, Ambulancier | 8 | 1 |
| Maître de cérémonie | 6 | 1 |
| **TOTAL** | **14** | **2** |

# Critères d’ordre de licenciement proposés

Il est proposé d’affecter chaque critère d’un nombre de points tel que suivant :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Critère** | **Catégorie** | **Points (coefficient**  **de pondération)** |
| Charges de famille (sur 5 points) | * Nombre d’enfants à charge fiscalement :   + 0 enfant   + 1 enfant   + 2 enfants   + 3 et plus d’enfants * Parent isolé (vivant seul) ayant à charge fiscalement un ou plusieurs enfants   La situation familiale sera établie sur la base de la définition fiscale et moyennant la production de justificatifs fiscaux récents, datant de moins de 3 mois/ sur présentation de la dernière déclaration fiscale du salarié. | 0  1  2  3  2 |
| Ancienneté de service dans la société (sur 5 points) | * de 0 à moins de 5 ans * de 5 ans à moins de 10 ans * de 10 ans à moins de 15 ans * de 15 ans à moins de 20 ans * de 20 ans à moins de 25 ans * 25 ans et plus   L’ancienneté prise en compte sera celle indiquée sur la fiche de paie. | 0  1  2  3  4  5 |
| Caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle particulièrement difficile (sur 5 points) | * Reconnu travailleur handicapé (RQTH) par la commission (CDAPH)   La situation sera établie sur la base de la décision de la commission CDAPH. | 1 |
|  | * Age: |  |
| - moins de 30 ans | 1 |
| - de 30 ans à moins de 40 ans | 2 |
| - de 40 ans à moins de 50 ans | 3 |
| - de 50 ans et plus | 4 |

* **Qualités professionnelles (sur 4 points) :** en l’absence d’entretien annuel d’évaluation, il est proposé de prendre en compte le critère de présentéisme
* **Critère de présence au sein de l’entreprise (2 points) :**

Pour apprécier ce critère de présentéisme, il sera tenu compte des absences injustifiées des salariés au cours des 12 derniers mois précédents la date d’appréciation des critères d’ordre de licenciement.

Nombre de jours d’absences injustifiées > ou égal à 3 jours : 0 point

Nombre de jours d’absences injustifiées > à 0 jour et < à 3 jours : + 1 point

Nombre de jours d’absences injustifiées = 0 jour : + 2 points

Les périodes d’absence assimilées à une période de présence par le Code du travail, telles que les périodes de congé de maternité, de congé d'adoption, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ne sont pas considérées comme des absences injustifiées.

De même, les absences pour maladie justifiées par un certificat médical et des périodes d’activité partielle en raison du Covid ne sont pas considérées comme des absences injustifiées. L’absence est également justifiée lorsqu’elle est couverte par un bon de congé.

* **Critère de sanctions disciplinaires (2 points)**

Pour apprécier ce critère de présentéisme, il sera tenu compte des sanctions disciplinaires notifiées au cours des 12 mois précédents la date d’application des critères d’ordre de licenciements.

Nombre de sanctions disciplinaires > 1 0 point

Aucune sanction disciplinaire = 0 2 points

**Critères de départage :**

Il sera procédé à un total des points obtenus par chaque salarié. Les salariés désignés pour un licenciement seront ceux **ayant obtenu le moins de points** au sein de leur catégorie professionnelle dans le périmètre d'application concerné.

En cas d’égalité du nombre de points ainsi obtenus, le critère retenu pour décider d’un départage sera :

* en premier lieu l’ancienneté : le salarié ayant le plus d’ancienneté réelle sera donc prioritaire pour être maintenu,
* en second lieu en cas d’ancienneté réelle identique, l’âge : le salarié le plus âgé (âge réel) sera donc prioritaire pour être maintenu.

**Date de prise en compte des critères d’ordre :**

Les critères d’ordre de licenciement s’apprécieront à la date de l’ordonnance rendue par le juge-commissaire.

# Mesures destinées à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité

## Saisine de la commission paritaire de l’emploi

Afin d’aider à l’identification de solution de reclassement et de moyens qui pourraient être mobilisés par la branche professionnelle, l’administrateur judiciaire saisit la **CPNEFP Pompes Funèbres**.

## Reclassement externe

Après définition de la liste des salariés concernés par la procédure de licenciement, des recherches de reclassement externe seront effectuées auprès d’entreprises appartenant au secteur d’activité de la société EVYA FUNERAIRE HFOP et/ou au même bassin d’emploi.

Les postes collectés seront portés à la connaissance des salariés concernés par le projet de licenciement par écrit.

## Les mesures d’accompagnement prévues dans le cadre du reclassement externe

A titre liminaire, il est rappelé les moyens très limités dont dispose la société EVYA FUNERAIRE HFOP, placée en redressement judiciaire par jugement du tribunal de commerce de Nanterre du 25 juin 2024, pour financer les présentes mesures d’accompagnement.

### Aide à la formation

Afin de permettre aux salariés, dont le licenciement n’aurait pu être évité, de bénéficier de possibilités de reclassement plus étendues, ces derniers pourront avoir accès à des formations nécessaires à la réalisation de leur projet professionnel.

Pour bénéficier de cette aide, les conditions ci-après devront être remplies :

* Le salarié licencié devra justifier que la formation sollicitée est en rapport direct avec son projet professionnel,
* La formation devra débuter dans un délai de 12 mois à compter de la notification du licenciement,
* Le règlement s’effectuera directement auprès de l’organisme de formation ;
* La commission de suivi devra donner son accord.

Les demandes de financement en matière de formation se feront auprès de la commission de suivi, qui devra donner son accord préalablement au début de la formation.

**La prise en charge des frais pédagogiques des frais de formation est plafonnée à la somme de 1 000 € TTC par salarié.**

La durée de validité de cette mesure ne pourra excéder 12 mois à compter de la notification du licenciement.

**Cette mesure ne pourra être mise en œuvre que dans la limite du plafond global défini au point 7.3.4.**

### Aide à la mobilité géographique

La société souhaite favoriser le reclassement en aidant les salariés qui seraient contraint à une mobilité géographique afin de pouvoir accepter un poste de reclassement externe.

Pour bénéficier de cette aide, les conditions ci-après devront être remplies :

* Le déménagement devra avoir lieu dans un délai de 12 mois à compter de la notification du licenciement,
* Le salarié devra fournir tout justificatif démontrant :
* de la prise d’un nouveau poste de travail situé à plus de 50 km de son domicile actuel,
* et d’un changement de résidence.

La commission de suivi devra donner son accord. Cette aide pourra permettre au salarié d’obtenir le remboursement de frais de déménagement.

**La prise en charge des frais de mobilité géographique est plafonnée à la somme de 1 000 € TTC par salarié.**

La durée de validité de cette mesure ne pourra excéder 12 mois à compter de la notification du licenciement.

**Cette mesure ne pourra être mise en œuvre que dans la limite du plafond global défini au point 7.3.4.**

### Aides à la création ou à la reprise d’activité

Les salariés licenciés pour motif économique qui choisiraient de créer ou reprendre une entreprise pourront bénéficier d’une **aide financière d’un montant de 1 000 € par salarié.**

L’aide sera versée en deux fois :

* 50% à la création ou à la reprise effective de l’entreprise, et
* 50% au 6ème mois d’activité sur justification de la poursuite de l’activité de l’entreprise créé ou reprise.

Pour bénéficier de cette aide, les conditions ci-après devront être remplies :

* Le salarié devra détenir personnellement plus de 50% du capital social de la société,
* La société créée ou reprise devra constituer la solution professionnelle du salarié et son activité principale,
* La société devra être créée ou reprise, dans un délai de 12 mois suivant la notification du licenciement,
* La commission de suivi devra donner son accord.

**Cette mesure ne pourra être mise en œuvre que dans la limite du plafond global défini au point 7.3.4.**

La durée de validité de cette mesure ne pourra excéder 12 mois à compter de la notification du licenciement.

### Plafond global du budget des mesures d’accompagnement

En considération de la situation économique de l’entreprise, le plafond du budget des mesures d’accompagnement est fixé à la somme de **3 000 €.**

L’ensemble des mesures suivantes devra en conséquence être mise en œuvre dans la limite de ce plafond :

* Aide à la formation dans le cadre d’un reclassement externe,
* Aide à la mobilité géographique dans le cadre d’un reclassement externe,
* Aide à la création d’entreprise.

### Principe de mutualisation

Le budget non utilisé, peu importe les mesures d’accompagnement sur lesquelles il est affecté, pourra être affecté au financement de mesures excédant les plafonds individuels sur décision de la commission de suivi, en réponse à des demandes individuelles de salariés.

Le financement complémentaire alloué ainsi doit être attribué dans les conditions prévues pour les mesures d’accompagnement visées précédemment. Il ne peut constituer une indemnité complémentaire de licenciement attribuée sans contrepartie.

La mutualisation des budgets s’entend dans la limite du budget global prévu au point 7.3.4.

La mise en œuvre de la mutualisation des budgets interviendra dans le cadre des réunions de la commission de suivi.

Les arbitrages de mutualisation seront décidés par la commission de suivi.

### Rappel synthétique des budgets affectés par type de mesures

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Mesures** | **Plafond par salarié** | **Indications complémentaires** | **Financement** |
| **Formation** | **1 000 €** | Mutualisation possible | EVYA FUNERAIRE HFOP |
| **Mobilité géographique** |
| **Création/reprise d’entreprise** |

### Commission de suivi

L’application des mesures d’accompagnement sera examinée par une commission de suivi.

Les membres de la commission de suivi se réuniront selon le rythme qui lui semblera approprié au regard des besoins identifiés.

La commission est constituée de trois délégations :

* Une délégation salariale comprenant un membre du CSE,
* Une délégation comprenant la dirigeante de la société,
* Une délégation comprenant un représentant de l’administrateur judiciaire tant que la société sera en procédure collective,

Pourront également participer à ces réunions des représentants :

* de FRANCE TRAVAIL (et/ou de l’opérateur privé prestataire de l’accompagnement CSP),
* de l’OPCO,

Chacune des délégations détient une voix délibérative.

Toutes les informations recueillies et les délibérations prises, ayant un caractère nominatif ou individuel, sont couvertes par le secret professionnel auquel les membres de la commission sont astreints.

Des personnes extérieures à la commission de suivi pourront assister aux réunions si les délégations y consentent.

La commission de suivi aura pour objectif de veiller au respect et à la bonne mise en œuvre des mesures d’accompagnement. Elle aura notamment pour mission de :

* faire le point sur l’évolution des salariés en recherche d’une solution de reclassement ;
* examiner les situations particulières des salariés licenciés ;
* faire des propositions et suggestions dans le cadre de la mise en œuvre des mesures prévues.

Les membres de la commission seront soumis à un strict devoir de confidentialité et de réserve.

Les convocations aux participants seront adressées au moins 5 jours avant la tenue de la réunion.

## Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

### Bénéficiaires

Sont concernés par le contrat de sécurisation professionnelle les salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique, et qui remplissent les conditions suivantes :

* justifier d’une ancienneté d’un an ou plus dans l’entreprise

Ou pour ceux qui ont une ancienneté de moins d’un an dans l’entreprise, justifier d’une affiliation au régime d’assurance chômage d’au moins 122 jours ou 610 heures au cours des 28 derniers mois ou pour les salariés âgés d’au moins 50 ans au cours des 36 mois qui précèdent la fin de contrat de travail,

* ne pas avoir atteint l’âge légal de départ à la retraite ou si cet âge est atteint, ne pas disposer du nombre de trimestres requis pour percevoir une retraite à taux plein,
* être apte au travail,
* résider en France,
* ne pas bénéficier d’une retraite liquidée au titre d’une carrière longue, d’une retraite anticipée pour travailleur handicapé ou d’une retraite anticipée pour incapacité permanente.

Ce dispositif permet de bénéficier durant 12 mois :

* d’un accompagnent immédiat et renforcé pour retrouver un emploi,
* d’une indemnisation sans délai d’attente,
* d’une allocation et d’une protection sociale,
* de prélèvements sociaux n’excédant pas 3 %.

En contrepartie, le salarié doit :

* respecter les objectifs qui figurent dans le plan de reclassement, chercher activement un emploi, répondre aux convocations,
* abandonner les indemnités de préavis, dans la limite de 3 mois, si le salarié a 1 an d’ancienneté dans l’entreprise, pouvant être compensées par le montant de l’allocation CSP qui sera versée.

### La durée du CSP

Le contrat de sécurisation professionnelle est conclu pour 12 mois et prend effet le lendemain de la fin du contrat de travail.

Cette durée peut être allongée :

* des périodes d’activités professionnelles si celles-ci sont intervenues après la fin du 6ème mois. Cet allongement est limité à 3 mois ; la durée du CSP ne peut donc excéder 15 mois de date à date.
* des périodes ayant donné lieu, ou susceptibles d’avoir donné lieu, au service des prestations en espèces de l’assurance maladie, dans la limite de quatre mois supplémentaires ;
* des périodes de congé de maternité ayant donné lieu à la suspension du contrat de sécurisation, dans la limite de la durée légale du congé de maternité telle que fixée aux articles L. 1225-17 et suivants du code du travail.

Si le salarié n’a pas retrouvé d’emploi à l’issue des 12 mois, la période indemnisée en CSP vient en déduction de la durée des droits à l’allocation d’aide au retour à l’emploi.

### Les prestations d’accompagnement

En cas d’acceptation du contrat de sécurisation professionnelle par le salarié, un entretien individuel de pré-bilan est réalisé dans les jours qui suivent l’adhésion. Le plan de sécurisation professionnelle est alors élaboré et mis en œuvre au plus tard dans le mois suivant l’entretien de pré bilan.

Un point d’étape est réalisé à l’issue du 4ème mois d’accompagnement effectif.

Les actions de formation entreprises dans le cadre du CSP et inscrites dans le PSP doivent être mises en place le plus rapidement possible. Le bénéficiaire a accès à toutes les formations éligibles au CPF (sous réserve que celle-ci soit retranscrite dans le PSP).

### L’allocation de sécurisation professionnelle

Pendant la durée du CSP, les bénéficiaires justifiant au moment de leur licenciement d’un an d’ancienneté dans l’entreprise perçoivent une allocation de sécurisation professionnelle égale à 75 % de leur salaire journalier brut de référence.

Les salariés n’ayant pas un an d’ancienneté, mais disposant de droits d’assurance chômage peuvent bénéficier d’un CSP. Toutefois, le montant de leur allocation est égal au montant de l’allocation d’aide au retour à l’emploi (ARE) à laquelle ils peuvent prétendre.

### Activité conservée

En cas de perte involontaire d’une activité conservée durant le contrat de sécurisation professionnelle, il est possible de réviser le montant de l’allocation de sécurisation professionnelle, selon les dispositions prévues par l’article 34 du règlement annexé à la convention d’assurance chômage, afin de ne pas être inférieur au montant de l’ARE.

### Reprises d’activité

* ***Reprise d’activité de 3 jours à moins de 6 mois***

Les adhérents peuvent réaliser des périodes d’activités professionnelles en entreprise, sous forme de CDD ou CTT d’une durée minimale de 3 jours. Le cumul total de ces périodes ne peut excéder 6 mois.

Ces reprises d’activités sont validées par le conseiller référent qui s’assure de la cohérence entre l’activité reprise et le projet professionnel du bénéficiaire.

* ***Reprise d’activité en en CDI, CDD ou CTT d’au moins 6 mois***

En cas de reprise d’activité en CDI, CDD ou CTT d’au moins 6 mois, l’intéressé cesse de bénéficier du CSP. Il peut alors bénéficier d’une prime de reclassement.

Le bénéficiaire peut réintégrer le dispositif dès lors que la rupture du contrat de travail intervient pendant la période d’essai. La durée du CSP sera alors amputée d’une durée correspondant au montant de la prime perçue par l’intéressé.

### Prime de reclassement

Le bénéficiaire de l’ASP qui retrouve une activité professionnelle sous forme de CDI, CDD ou CTT d’au moins 6 mois avant la fin du 10ème mois du dispositif cesse de bénéficier de l’ASP et peut solliciter le versement d’une prime de reclassement.

Celle-ci est versée en 2 fois et est équivalente à 50% des droits résiduels à l’ASP :

* le premier versement intervient au plus tôt au lendemain de la date de reprise d’emploi ;
* le second versement intervient 3 mois après la date de reprise d’emploi (sous réserve que celui-ci soit toujours en cours).

La demande de prime de reclassement doit être faite dans les 30 jours suivant la date de reprise d’emploi.

La prime de reclassement n’est pas cumulable avec l’indemnité différentielle de reclassement pour la même reprise d’activité.

Elle n’est pas non plus cumulable, pour le même emploi, avec les aides au reclassement prévues par les articles 30 à 32 et 35 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017.

### Indemnité différentielle de reclassement

Lorsque, avant le terme du contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire reprend un emploi salarié dont la rémunération est, pour un nombre identique d’heures hebdomadaire de travail, inférieure à la rémunération de son emploi précédent, il perçoit une indemnité différentielle de reclassement.

Le montant mensuel de l’indemnité différentielle de reclassement est égal à la différence entre 30 fois le salaire journalier de référence servant au calcul de l’allocation de sécurisation professionnelle et le salaire brut mensuel de l’emploi repris.

Cette indemnité, dont l’objet est de compenser la baisse de rémunération, est versée mensuellement, à terme échu, pour une durée qui ne peut excéder douze mois et dans la limite d’un montant total plafonné à 50 % des droits résiduels à l’allocation de sécurisation professionnelle.

Elle ne peut se cumuler, pour un même emploi, avec les aides au reclassement prévues par les articles 30 à 32 et 35 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017.

### Détermination des droits à l’allocation d’aide au retour à l’emploi au terme du contrat de sécurisation professionnelle

Le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle qui, au terme de ce contrat est à la recherche d’un emploi, peut bénéficier de l’allocation d’aide au retour à l’emploi sans différé d’indemnisation, ni délai d’attente, et ce :

* au titre d’une reprise de droits en application de l’article 26 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l’indemnisation du chômage ;
* au titre du droit auquel l’intéressé aurait pu prétendre s’il n’avait pas accepté le contrat de sécurisation professionnelle.

Tout départ volontaire non opposable au cours du contrat de sécurisation professionnelle ne peut être remise en cause ultérieurement.

La durée d’indemnisation au titre de ces droits est réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l’allocation de sécurisation professionnelle.

### Financement

Le DIF n’existant plus, l’employeur contribue au financement de l’allocation de sécurisation professionnelle (bénéficiaire de l’ASP) en s’acquittant du montant correspondant à l’indemnité de préavis, dans la limite de trois mois, dont le salarié aurait bénéficié s’il n’avait pas accepté le CSP.

## Compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (Dif). Depuis le 1er janvier 2019, il est alimenté en euros et non plus en heures.

Le compte personnel de formation (CPF) fait partie du [compte personnel d’activité (CPA).](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34029) Depuis janvier 2019, les heures sont transformées en euros à raison de 15 € par heure.

Il recense :

* les droits acquis par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu’à son départ à la retraite,
* les formations dont peut bénéficier personnellement le salarié.

Il s’agit de formations permettant notamment :

* d’acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.),
* ou d’acquérir [le socle de connaissances et de compétences,](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32704)
* ou d’être accompagné pour la [validation des acquis de l’expérience (VAE),](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2401)
* ou de réaliser un bilan de compétences,
* ou de préparer l’épreuve théorique du code de la route et l’épreuve pratique du permis de conduire,
* ou de créer ou reprendre une entreprise
* ou, pour les bénévoles et volontaires en service civique, d’acquérir les compétences nécessaires à l’exercice de leurs missions.

Pour avoir accès à ces informations personnalisées (droits, formations admises), il faut se connecter au site internet dédié au CPA et d’ouvrir un compte en étant muni de son numéro de sécurité sociale :

Le CPF s’adresse à toute personne :

* salarié
* fonctionnaire ou agent contractuel de la fonction publique
* membre d’une profession libérale ou d’une profession non salariée
* conjoint collaborateur
* à la recherche d’un emploi

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l’année par le salarié dans la limite d’un plafond. Les droits restent acquis même en cas de changement d’employeur ou de perte d’emploi.

Des abondements, c’est-à-dire des droits complémentaires, sont toutefois possibles au-delà de ce plafond.

Grâce à l’application « MonCompteFormation », qui peut être téléchargée sur un téléphone portable, et au site internet « moncompteformation.gouv.fr », chaque personne titulaire d’un CPF peut :

* consulter son solde de droits à formation
* accéder à un catalogue de formations et comparer les formations proposées
* s’inscrire (les organismes de formation ont 48 heures pour répondre) et payer sa formation directement en ligne, en utilisant son solde et, le cas échéant, en sollicitant des abondements complémentaires.

[*http://mon-compte-formation-presse.fr/DP\_Lancement\_MonCompteFormation\_web.pdf*](http://mon-compte-formation-presse.fr/DP_Lancement_MonCompteFormation_web.pdf)

## Préavis

Les salariés quittant la société dans le cadre du présent plan et n’ayant pas adhéré au CSP seront, sauf cas particuliers, dispensés d’effectuer leur préavis afin d’être disponibles au plus tôt pour la recherche de leur solution individualisée.

Cette dispense d’activité rémunérée ne s’appliquera pas aux salariés dont la situation n’implique pas le paiement d’un préavis (congé parental d’éducation, absence pour maladie...).

Pour faciliter le reclassement des salariés licenciés, le salarié dispensé d’exécuter son préavis pourra faire l’objet d’une embauche par un nouvel employeur dès la notification du licenciement.

## Priorité de réembauche

Conformément aux dispositions de l’article L. 1233-45 du code du travail, le salarié licencié pour motif économique bénéficiera d’une priorité de réembauche pendant une durée de 12 mois à compter de la date de rupture de son contrat de travail (fin de la période de préavis).

Cette priorité, concerne tous les emplois disponibles compatibles avec la qualification du salarié concerné à la date de son licenciement, ou avec une nouvelle qualification qu’il aurait acquise sous réserve qu’il la fasse connaître.

## Autorisation de congé sans solde dans l’attente du licenciement

Cette solution vise à permettre à un salarié qui a une proposition d’embauche, de prendre un emploi ailleurs, en demandant un congé sans solde dans l’attente de la mise en place de la procédure de licenciement et de la notification de la rupture de son contrat de travail.

Cette période d’absence non rémunérée accordée au salarié concerné, lui permettra de prendre un emploi chez un autre employeur, tout en restant inscrit à l’effectif de la société, lui permettant :

* + de bénéficier une fois son licenciement notifié, des indemnités de rupture y étant attachées.
  + s’il n’est pas confirmé dans son nouvel emploi (rupture de période d’essai notamment) ou ne souhaite pas y rester, de solliciter l’arrêt du congé sans solde et de réintégrer alors la société jusqu’au licenciement (sous réserve que la notification de son licenciement ne soit pas d’ores et déjà intervenue dans l’intervalle).

Cette solution vise notamment les éventuels salariés protégés qui seraient concernés pendant la période d’attente de la décision de l’inspection du travail.

## Levée des clauses de non-concurrence

Afin de faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement pour motif économique serait prononcé, la société lèvera toutes les clauses de non-concurrence prévues par les contrats de travail et/ou par des avenants aux contrats de travail des salariés dont le contrat sera rompu pour motif économique.

## Indemnités de licenciement

Les indemnités de licenciement seront calculées selon les règles légales ou conventionnelles en vigueur. Pour chaque salarié licencié, le mode de calcul le plus favorable sera retenu.

L’article L. 3253-8 du code du travail permet l’intervention de l’AGS pour garantir les créances résultant de la rupture du contrat de travail intervenant pendant la période d’observation, dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de cession, de sauvegarde ou de redressement ou, dans les 15 jours suivant le jugement de liquidation et pendant le maintien provisoire de l’activité autorisée par le jugement de liquidation.

La société sollicitera l’intervention de l’Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés (AGS) pour la prise en charge des indemnités de rupture.

Cette prise en charge s’effectuera dans la limite des garanties applicables à chacun.

La garantie AGS est limitée, toutes créances confondues (salaires, indemnités de rupture, mesures d’accompagnements, congés payés etc.), aux plafonds suivant pour l’année 2024 :

* pour les salariés ayant moins de 6 mois d’ancienneté\* 61 824 € \*\*
* pour les salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d’ancienneté\* 77 280 € \*\*
* pour les salariés ayant 2 ans au moins d’ancienneté\* 92 736 €\*\*

L’ancienneté s’apprécie au jour du jugement d’ouverture de la procédure collective.

*\*\* Le plafond s’apprécie à la date à laquelle est due la créance du salarié et au plus tard à la date du jugement arrêtant le plan ou prononçant la liquidation judiciaire.*

Ces plafonds incluent les cotisations et contributions sociales d’origine légale ou conventionnelle.

# Conséquences envisagées du projet de restructuration sur la santé et sécurité des salariés

## Définition des risques psychosociaux

Lors de l’annonce d’une procédure de licenciement collectif, quelle qu’en soit la nature ou la forme, les salariés peuvent traverser une période de difficultés psychologiques et de forte charge émotionnelle. L’annonce peut générer une phase de doute dans laquelle chaque salarié projette la crainte de quitter son poste, son environnement géographique, ses collègues et ses habitudes de travail. Ces différentes craintes nourrissent parfois une perte de confiance en soi ou une baisse de l’estime de soi car elles questionnent dans un sens la place de chacun dans l’organisation. Il s’agit donc d’une période pouvant engendrer des difficultés psychosociales et des besoins de réajustements et/ou de temps d’adaptation.

Le changement induit par une procédure de licenciement collectif génère chez les salariés des attitudes, des comportements et des sentiments qui méritent d’être suivis et accompagnés en tant que de besoin, afin d’éviter l’apparition de difficultés psychologiques.

Les risques psychosociaux recouvrent les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d’emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d’interagir avec le fonctionnement mental (cf. Rapport du Collège d’expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l’emploi et de la santé, intitulé « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser », Avril 2011).

Un rapport sur les impacts des restructurations sur la santé des travailleurs (le rapport HIRES) rédigé par des experts européens a été remis en 2009 à la Commission Economique Européenne. Ce rapport sert aujourd’hui de référence à l’Agence Nationale pour l’Amélioration des Conditions de travail (« ANACT ») et le Ministère du Travail, de l’Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Le rapport HIRES établit notamment que les restructurations, parce qu’elles impliquent des changements futurs avec l’incertitude que cela comporte, se traduisent principalement par un sentiment d’insécurité pouvant impacter la santé des salariés : « On part du principe qu’un processus de restructuration conduit à une détérioration de la santé parce qu’elle génère une insécurité de l’emploi qui, à son tour, engendre des effets sur la santé ».

Les études montrent qu’il existe un lien entre la perte d’emploi et différents indicateurs de mauvaise santé. Il convient toutefois d’être prudent lorsqu’on associe ces deux phénomènes. Il se peut en effet que ceux qui perdent leur emploi ou ne parviennent pas à en retrouver un autre soient des salariés qui souffraient déjà de certains problèmes de santé (il s’agit de l’hypothèse du choix). La perte d’un emploi a également des conséquences sérieuses sur la santé psychosociale (dépression ou anxiété).

Ainsi, des processus de restructuration se soldant par des pertes d’emplois peuvent avoir des conséquences préjudiciables sur les personnes licenciées ou transférées sur un nouveau site.

Il est par ailleurs établi que :

* L’insécurité générée par un contexte de restructuration peut se répercuter sur d’autres facteurs de risques ;
* Les répercussions d’une restructuration peuvent s’échelonner dans le temps : avant l’annonce, au moment de l’annonce et après l’annonce.

## L’exposition des salariés aux facteurs de risques psychosociaux

L’analyse de ces éléments a permis d’identifier que dans un contexte de restructuration ou de licenciement collectif, les facteurs de risques susceptibles d’être accentués et de générer des troubles psychosociologiques sont :

* Les facteurs en lien avec l’insécurité, pouvant générer des craintes et des incertitudes,
* Les facteurs en lien avec les rapports sociaux, ayant des impacts sur l’entraide, le soutien, la reconnaissance et les exigences émotionnelles.

Ces facteurs peuvent avoir différents des effets psychosociaux sur la santé des salariés :

* Perception de l’insécurité de l’emploi en termes cognitifs (risque de perdre son emploi) et affectif (peur de perdre son emploi) ;
* Perception d’un manque d’équité dans l’organisation ;
* Baisse de l’implication ;
* Dégradation de la motivation, confiance, concentration et persistance au travail ;
* Moins d’autodiscipline.

Ainsi, il est possible que les salariés vivent une augmentation de leur exposition aux facteurs de risques psychosociaux, avec potentiellement des conséquences psychiques et comportementales telles que résumées dans le tableau ci-dessous :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Facteurs de risques psychosociaux** | **Conséquences psychiques potentielles** | **Conséquences comportementales potentielles** |
| * Insécurité * Travail inutile * Perte de sens * Manque de reconnaissance * Tensions relationnelles * Sous-utilisation des compétences | * Inquiétude * Anxiété * Honte * Baisse de l’estime de soi * Peur * Culpabilité * Dépression | * Isolement * Hyperactivité * Démotivation * Conduites addictives * Conduites à risque (agressivité, perte de contrôle de soi, TS) |

Ces facteurs peuvent entrainer des effets sur la santé du salarié, tels que du stress ou de l’épuisement, des désordres du sommeil, ou des comportements à risque (violence, harcèlement, etc.). Ces effets, qu’ils soient sanitaires ou psychosociaux, peuvent entrainer eux aussi des effets sur l’organisation du travail, tels que :

* Absentéisme ;
* Turnover non souhaité ;
* Climat professionnel négatif ;
* Dégradation de la qualité du travail ;
* Baisse de la productivité ;
* Effets d’image négatifs de l’entreprise.

L’augmentation du degré d’exposition des salariés aux risques psychosociaux implique de mettre en œuvre tous les moyens permettant de prévenir ces risques et ainsi limiter l’impact sur la santé des salariés.

## Conséquences du projet de licenciement collectif sur la santé, la sécurité, les conditions et la charge de travail des salariés

### Pour les salariés non licenciés de la société EVYA FUNERAIRE HFOP

Les licenciements pour motif économique envisagés peuvent faire émerger pour les salariés non licenciés des risques psychosociaux émanant des conséquences du départ des salariés licenciés. Ces facteurs de risques sont identifiés comme étant :

* Charge de travail supplémentaire résultant des départs des salariés éventuellement licenciés ;
* Désorganisation temporaire des équipes de travail ;
* Rapports sociaux dans l’entreprise dégradés du fait de la désorganisation générée par les départs et par l’existence d’une réorganisation dans l’entreprise ;
* Développement de la polyvalence nécessaire à la suite des éventuels départs des salariés qui pourraient être licenciés ;
* Charge mentale lourde et sentiment de culpabilité induit par le fait de ne pas faire partie des salariés licenciés ;
* Stress lié au changement d’organisation ;
* Sentiment d’insécurité causé par l’incertitude quant au maintien de leur activité au cours des derniers et prochains mois ;

### Pour les salariés éventuellement licenciés de la société EVYA FUNERAIRE HFOP

Les licenciements pour motif économique envisagés peuvent provoquer les risques psychosociaux suivants :

* Une remise en cause en question éventuelle des projets personnels/familiaux etc, ce qui est facteur de stress ;
* L’apparition de troubles anxiodépressifs liés à la perte du statut social que procure le travail et compromettre le futur projet professionnel du salarié concerné ;
* Une dégradation de l’état de santé (troubles psychosomatiques) ;
* Le stress lié au changement de situation et à une exposition à un risque de perte de lien social.

## Mesures de prévention des risques psycho-sociaux mises en œuvre

Les salariés peuvent solliciter l’équipe de direction, les managers et l’équipe RH.

Le médecin du travail a également un rôle particulier dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, tenant notamment au respect du secret médical attaché à ses fonctions, lequel garantit au salarié de préserver son anonymat.

Le médecin du travail est un conseiller, un régulateur et un prescripteur au sein de l’entreprise, tant vis-à-vis de la Direction, des instances représentatives du personnel que des salariés. La mission de la médecine du travail est essentiellement préventive et consiste à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, ce qui recouvre notamment les actions suivantes :

* Veiller au maintien de la bonne santé des salariés du fait de leur travail ;
* Veiller à leur état de santé et aux conditions d’hygiène au travail ;
* Conseiller l’employeur sur les actions à entreprendre afin d’éviter ou diminuer les risques psychosociaux ;
* Assurer la surveillance de l’état de santé des salariés ;
* Diagnostiquer et alerter la Direction de toute situation à risque détectée, apporter conseil et assistance aux salariés etc.

Les salariés peuvent solliciter un rendez-vous avec le médecin du travail en prenant directement attache avec son secrétariat.

L’accompagnement est anonyme et confidentiel.

Une note d’information sur la procédure rappelant les risques psychosociaux et les coordonnées de la médecine du travail à destination de l’intégralité des salariés sera diffusée.

Le coût du soutien et de l’accompagnement réalisé par le service de médecine du travail est compris dans les forfaits habituels.

\* \* \*

# ANNEXES

## Annexe 1 : modèle de fiche de renseignement

|  |
| --- |
| **EVYA FUNERAIRE HFOP - FICHE DE RENSEIGNEMENTS** |
| Nous vous remercions de compléter cette fiche en vous reportant aux définitions de la notice d’information. **Elle devra obligatoirement être retourné au plus tard le 17 décembre 2024.**   * + **par courriel (à privilégier):** [**valerie.rateau@fhbx.eu**](mailto:valerie.rateau@fhbx.eu) **et** [**nadege.delamare@fhbx.eu**](mailto:nadege.delamare@fhbx.eu) **(en précisant en objet de l’email : EVYA FUNERAIRE HFOP / NOM Prénom)**   + Ou par courrier à SELARL FHB, 176 avenue Charles de Gaulle – 92200 NEUILLY SUR SEINE |

NOM : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Date de naissance : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Téléphone personnel : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Courriel personnel \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ville : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Date d’entrée chez EVYA FUNERAIRE HFOP : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Date d’ancienneté : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

❑ Je considère que la date d’ancienneté indiquée sur mes bulletins de salaire est erronée.

Ma date d’ancienneté réelle est le ***:*** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**(*1)***

**Etes-vous concerné(e) par les situations suivantes ?** Il convient de cocher les cases correspondantes, et le cas échéant de compléter les informations demandées

Personne(s) à charge ***(2)*** - à préciser ci-après :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nom | Prénom | Date de naissance |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

❑ « Parent isolé » ***(3)*** ❑ travailleur handicapé ***(4)***

❑ congé maternité - date de début : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ et de fin : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

❑ congé parental - date de début : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ et de fin : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

❑ récemment ou prochainement père – date de naissance (prévue) : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

❑ arrêt de travail - motif : ❑ accident du travail ❑ maladie professionnelle ❑ autre : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

❑ mandat(s) conférant une protection contre le licenciement ***(5)*** à préciser ci-après :

Je soussigné(e) M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ déclare sur l’honneur que les informations ci-dessus déclarées sont sincères et exactes, et vous joins (le cas échéant) les justificatifs demandés par la notice d’information.

Date : Signature :

**Notice d’information relative à la fiche de renseignements**

1. **Ancienneté**

Si vous considérez que la date d’ancienneté mentionnée sur vos bulletins de salaire est erronée, il convient de joindre tout justificatif pour justifier de la date que vous déclarez (contrats de travail, bulletin de salaires, contrat d’intérim, etc.).

En ce qui concerne l’intérim, il convient de se référer à l’article L1251-38 du code du travail qui précise que « Lorsque l’entreprise utilisatrice embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au sein de cette entreprise au cours des trois mois précédant le recrutement est prise en compte pour le calcul de l’ancienneté du salarié. Cette durée est déduite de la période d’essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail. »

1. **Personne à charge**

Sont considérées comme personne à charge les personnes fiscalement à charge, à savoir :

* les enfants légitimes, adoptifs, naturels (filiation légalement établie) ou recueillis (si vous en assurez l’entretien exclusif) âgés de moins de 18 ans ;
* les enfants majeurs rattachés au foyer fiscal (jusqu'à 21 ans ou 25 ans s'ils sont étudiants) ;
* les enfants handicapés quel que soit leur âge s’ils sont hors d’état de subvenir à leurs besoins ;
* les personnes invalides autres que le conjoint ou les enfants si elles vivent en permanence sous le toit du foyer et si elles sont titulaires de la carte mobilité inclusion mention « invalidité » ou de la carte d’invalidité d’au moins 80% (article L 241-3 du Code de l’action sociale et des familles) sans qu’aucune condition d’âge ou de revenus ne soit exigée.

Un enfant sera considéré « à charge » à condition qu'il figure sur le foyer fiscal d’un des parents, sous réserve que le conjoint réside à la même adresse.

Le versement d’une pension alimentaire à un enfant ne permet pas de le considérer comme personne à charge. Il en est de même des pensions versées dans le cadre d’une obligation alimentaire à des ascendants notamment faisant l’objet d’un hébergement en structure médicalisée.

**Le nombre de personnes à charge dont il sera tenu compte est limité à 3.**

1. **Parent isolé**

Est considéré comme parent isolé, et bénéficie en conséquence d’une demi-part supplémentaire pour le calcul de l’impôt sur le revenu, la personne célibataire, divorcée ou séparée vivant et élevant seule un ou des enfant(s) ou ayant recueilli une personne invalide sous son toit, à la condition que le salarié ait toujours au moins un enfant fiscalement à charge.

1. **Personne reconnue comme handicapée**

Ce sont les salariés ayant la reconnaissance de travailleur handicapé par la commission des droits et de l’autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Sont également reconnues handicapées, les personnes bénéficiant de l’obligation d’emploi définie par l’article L. 5212-13 du code du travail :

* Les victimes d’accidents du travail ou de maladies professionnelles titulaires d’une rente pour incapacité permanent au moins égale à 10 % ;
* Les titulaires d’une pension d’invalidité, lorsque leur invalidité réduit d’au moins 2/3 leur capacité de travail ou gain ;
* Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » ou de la carte d’invalidité (taux de 80 %) ;
* Les titulaires de l’allocation aux adultes handicapés ;
* Les anciens militaires et assimilés, titulaires d’une pension militaire d’invalidité aux victimes de guerre, aux victimes d’actes terroristes ;
* Les bénéficiaires d’une rente d’invalidité de sapeur-pompier volontaire en raison d’un accident ou d’une maladie survenue ou contractée en service.

***Afin de justifier de votre statut de travailleur handicapé, il convient de joindre le justificatif correspondant à votre situation.***

1. **Protection contre le licenciement**

Les principaux cas de protection sont répertoriés dans le tableau ci-après :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Représentants ou salariés concernés** | **Durée de la protection** | **Protection à la fin du mandat** |
| **Mandat interne** | | |
| **Comite Social et Économique (CSE)** | | |
| **Demandeurs d’élections** | | |
| **Premier salarié demandeur des élections de délégués du CSE mandaté par une organisation syndicale et premier salarié non mandaté** (c. trav. art. L. 2411-6) | Si le salarié est mandaté par une organisation syndicale : 6 mois à compter de l’envoi à l’employeur de la LRAR par laquelle une organisation a, la première, demandé ou accepté qu’il soit procédé à des élections au CSE  Si le salarié agit de sa propre initiative : 6 mois à compter de l’entrevue avec l’employeur ou de l’envoi à l’employeur d’une lettre par laquelle le salarié a demandé qu’il procédé à des élections au CSE. |  |
| **Membres du CSE** | | |
| **Candidats aux élections de de la délégation du personnel du CSE** (c. trav. art. L. 2411-7) | 6 mois à compter de la publication des candidatures ou de l’envoi par LRAR de la candidature à l’employeur ou de la lettre du syndicat notifiant à l’employeur la candidature aux fonctions de membre élu à la délégation du personnel du CSE a été reçue par l’employeur ou lorsque le salarié à fait la preuve que l’employeur a eu connaissance de l’imminence de sa candidature. |  |
| **Membres du CSE titulaires et suppléants** (c. trav. art. L. 2411-1 et L. 2411-5) | Du jour de la proclamation des résultats et pendant toute la durée du mandat (de 2 ans à 4 ans). | 6 mois à partir de l’expiration du mandat ou de la disparition de l’institution |
| **Représentants syndicaux au CSE** (c. trav. art. L. 2411-5 et L. 2411-1) | De la date de réception de la lettre notifiant la désignation à l’employeur et pendant toute la durée du mandat (4 ans en principe) | 6 mois à partir de l’expiration du mandat ou de la disparition du CSE, s’il a exercé son mandat pendant au moins 2 ans. |
| **Représentant de proximité** | | |
| **Candidat à la fonction de représentant de proximité** (c. trav. art. L. 2411-9) | 6 mois à compter du dépôt de sa candidature (ou de la preuve de l’imminence de la candidature du salarié). |  |
| **Représentant de proximité** (c. trav. art. L. 2411-8) | Du jour de la proclamation des résultats et pendant toute la durée du CSE (4 ans en principe). | 6 mois à partir de l’expiration du mandat ou de la disparition du CSE. |
| **Délégué syndical** | | |
| **Délégués syndicaux d’entreprise ou d’établissement, supplémentaires ou centraux** (c. trav) | De la date de réception de la lettre (ou de la preuve de l’imminence de la désignation) notifiant la désignation à l’employeur ou de la date du remplacement ou de la baisse durable et importante de l’effectif. | 12 mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins. |
| **Mandatement syndical** | | |
| **Salarié mandaté pour négocier un accord collectif dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux (c. trav. art. L. 2411-4)** | A compter du jour de la connaissance par l’employeur de la désignation ou de l’imminence de sa désignation et pendant toute la durée du mandat. | 12 mois à partir de l’expiration du mandat. Si aucun accord n’a été conclu à l’issue de la négociation pour laquelle le salarié a été mandaté, le délai de 12 mois de protection court à compter de la date du PV de désaccord. |
| **Représentant de la section syndicale** | | |
| **Représentants de la section syndicale** (c. trav. art. L. 2142-1-2) | A compter du jour de la réception par l’employeur de la lettre du syndicat notifiant la désignation du salarié ou de la connaissance par l’employeur de l’imminence de sa désignation et pendant toute la durée du mandat. | 12 mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins. |
| **CSE central** | | |
| **Membres désignés du CSE central** | Application de la protection attachée aux membres du CSE. | Voir CSE |
| **Représentants syndicaux au CSE central** | Application de la protection attachée aux membres du CSE. | Voir CSE |
| **CSE interentreprises** | | |
| **Candidat aux élections de la délégation du personnel du CSE interentreprises** (c.trav. art. L. 2411-10-1) | 6 mois à partir du jour du dépôt de sa candidature ou de la preuve de l’imminence de la candidature du salarié. |  |
| **Membre de la délégation du personnel du CSE interentreprises** (c.trav. art. L. 2411-10) | Du jour de la proclamation des résultats et pendant toute la durée du mandat. | 6 mois à partir de l’expiration du mandat ou de la disparition de l’institution. |
| **Comité d’entreprise européen** | | |
| **Membres du groupe spécial de négociation et membres désignés du CEE** (c. trav. art. L. 2411-11) | Pendant la durée du mandat |  |
| **Comité de groupe** | | |
| **Membres des comités de groupe désignés par les syndicats** (c. trav. art. L. 2333-2) |  | Voir CSE. |
| **Représentants conventionnels** | | |
| Représentants institués par voie conventionnelle (c. trav. art. L. 2411-2 ; cass. soc. 29 janvier 2003, n° 00-45961, BC V n° 34 ; cass. soc. 12 juillet 2006, n° 04-45893, BC V n° 258) | Application de la protection attachée aux représentants du personnel légaux de même nature. À l’inverse, pas de protection pour les représentants du personnel conventionnels non prévus par le code du travail. |  |
| **Représentant des salariés** | | |
| **Salarié élu pour représenter le personnel en cas de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire** (c. com. art. L. 662-4) | A partir de la date de désignation jusqu’à la date à laquelle toutes les sommes versées par l’AGS au représentant des créanciers ont été versées par ce dernier aux salariés.  Lorsque le représentant des salariés exerce les fonctions du CSE, la protection cesse au terme de la dernière audition ou consultation prévue par la procédure de redressement judiciaire. |  |
| **Représentant des salariés au conseil d’administration ou de surveillance** | | |
| **Candidat aux fonctions de représentant des salariés au conseil d’administration ou de surveillance des entreprises du secteur public, des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par action (c.trav. art. L. 2411-17)** | 3 mois à partir du dépôt des candidatures |  |
| **Représentant des salariés au conseil d’administration ou de surveillance des entreprises du secteur public, des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions (c.trav. art. L. 2411-17)** | Pendant la durée du mandat | 6 mois après la cessation de son mandat |
| **Mandat externe** | | |
| **Conseillers extérieurs du salarié** | | |
| **Conseillers extérieurs à l’entreprise assistant un salarié à l’entretien préalable au licenciement** (c. trav. art. L. 2411-21 et c.trav. art. L. 1232-14 ; cass. soc. 22 septembre 2010, n° 09-41173, BC V n° 192) | De la date d’arrêt de la liste des conseillers arrêtée par le préfet (ou de la preuve de l’imminence de la désignation) à la date du remplacement (mandat de 3 ans) (1). | 12 mois après la cessation des fonctions (à condition que les fonctions de conseiller aient été exercées pendant au moins 1 an). |
| **Conseillers prud’hommes** | | |
| **Candidats aux fonctions de conseillers** (c. trav. art. L. 1442-19 et L. 2411-22) | 3 mois à compter de la nomination des conseillers prud’hommes. |  |
| **Conseillers élus** (c. trav. art. L. 1442-19 et L. 2411-22) | De la date de proclamation des résultats de l’élection et pendant la durée du mandat (5 ans) (1).  À compter du prochain renouvellement (courant 2017), la durée du mandat est ramenée à 4 ans. | 6 mois après la cessation des fonctions. |
| **Défenseurs syndicaux** | | |
| **Défenseurs syndicaux** (c. trav. art. L. 2411-24) | Pendant la durée du mandat. |  |
| **Commissions paritaires locales (mandat extérieur à l’entreprise)** | | |
| **Représentants des salariés dans les commissions ayant vocation notamment à négocier des accords locaux** (c. trav. art. L. 2234-2 et L. 2234-3)  Des accords peuvent instituer des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles aux plans local, départemental ou régional. | Application de la protection déterminée par voie d’accord (c. trav. [art. L. 2234-3](http://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L2234-3&idspad=LEGIARTI000006901736)).  Tout salarié membre d’une commission paritaire bénéficie de la protection prévue pour les délégués syndicaux en cas de licenciement (cass. soc. 1er février 2017, n° 15-24310 FSBRI). |  |
| **Membres des commissions paritaires interprofessionnelles ayant vocation à représenter les entreprises de moins de 11 salariés** (c. trav. art. L. 23-111-1, L. 2411-1, L. 2411-25, L. 2412-16 et L. 2421-2) | A compter de la publication de la liste des membres des CPRI par la DREETS/DRIEETS et pendant toute la durée du mandat (4 ans renouvelables). | 6 mois après l’expiration du mandat. |
| **Salarié figurant sur la propagande préélectorale pour les membres de CPRI (c. trav. Art. L. 2411-25 et c.trav. art. L. 23-112-2)** | Pendant 6 mois à compter de du jour de la notification par les organisations syndicales aux employeurs de la liste des salariés figurant sur la propagande, ou de la connaissance par l’employeur de l’imminence de la candidature. |  |
| **Médecin du travail** | | |
| **Médecin du travail** (c. trav. art. L. 4623-5 ; cass. soc. 29 octobre 2010, n° 08-70412 D) | Du jour où le contrat de travail a pris effet et pendant l’exercice des fonctions, même si les instances compétentes n’ont pas encore donné leur accord à la nomination. |  |
| **Élus locaux** | | |
| **Maires  ; adjoints au maire des communes de 10 000 habitants au moins ; membres d’un conseil d’arrondissement des communes de Paris, Marseille et Lyon ; présidents et vice-présidents exécutifs des conseils départementaux et régionaux** (c. gén. collect. terr. art. L. 2123-9, L. 3123-7 et L. 4135-7) | Pendant la durée du mandat. |  |
| **Assesseur maritime** | | |
| **Candidat aux fonctions d’assesseur maritime (c.trav. art. L. 2411-23)** | Dès que l’employeur a reçu notification par l’autorité administrative de la candidature du salarié ou lorsque l’employeur a eu connaissance de l’imminence de sa candidature, dès lors que le salarié a déposé sa candidature auprès de l’autorité administrative | Pendant une durée de six mois après établissement de la liste des assesseurs maritimes |
| **Assesseur maritime (c.trav. art. L. 2411-23)** | Pendant la durée du mandat | 6 mois à partir de la cessation des fonctions |
| **Membre du conseil ou administrateur des organismes de sécurité sociale** | | |
| **Membre du conseil ou administrateur des organismes de sécurité sociale (c.trav. art. L. 2411-18)** | De la date de réception de la lettre (ou de la preuve de l’imminence de la désignation) notifiant la désignation à l’employeur et pendant la durée du mandat | 12 mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins. |
| **Représentants des salariés dans une chambre d’agriculture** | | |
| **Représentants des salariés dans une chambre d’agriculture (c.trav. art. L. 2411-20)** | Conformément à l’article L. 515-4 du code rural et de la pêche maritime, la procédure d’autorisation de licenciement et les périodes et durées de protection du représentant des salariés dans une chambre d’agriculture sont celles applicables au délégué syndical, prévues par l’article L. 2411-3. | 12 mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins. |
| **Membres du conseil d’administration d’une mutuelle, union ou fédération** | | |
| **Membres du conseil d’administration d’une mutuelle, union ou fédération (c.trav. art. L. 2411-19)** | La procédure d’autorisation de licenciement et les périodes et durées de protection du salarié membre du conseil d’administration d’une mutuelle, union ou fédération sont prévues à l’article L. 114-24 du code de la mutualité. | |
| **Représentant du personnel d’une entreprise extérieure, désignés à la commission santé, sécurité et conditions de travail** | | |
| **Représentant du personnel d’une entreprise extérieure, désignés à la commission santé, sécurité et conditions de travail (c.trav. art. L. 2411-13)** | Pendant la durée du mandat | Pendant les six premiers mois suivant l’expiration de son mandat ou la disparition de l’institution. |
| **Membres de commissions paritaires d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture** | | |
| **Membres de commissions paritaires d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture (c.trav. art. L. 2411-15)** | Pendant la durée du mandat | Pendant les six premiers mois suivant l’expiration de son mandat ou la disparition de l’institution. |