RÉF. FORMATION

FC7.V1.2026

FORMATION COMPLÉMENTAIRE · MODULABLE 1 À 3 JOURS (FC7)

Entreprise en difficulté, *restructuration & procédures collectives*

Enjeux pour l'emploi et le CSE — *comprendre, réagir, intervenir en situation d'insécurité sociale*

« Quand une entreprise entre en difficulté, chaque heure compte — et chaque mot dans une convocation, chaque silence en réunion extraordinaire peut avoir des conséquences irréversibles sur l'emploi. Défendre les salariés dans la crise, ça ne s'improvise pas — ça se prépare. »

7 à 21 h · 1 à 3 jours | **Entreprises à partir de 11 salariés** | **PSE · Procédures collectives · Transferts**

🎯 **Besoin de former vos élus CSE ?** *Recevez votre devis personnalisé pour cette formation — Réponse sous 24 h*

contact.ylexia@gmail.com · cse-ssct-formation.fr

1, rue des Bigarreaux — 13010 Marseille · SIRET : 880 196 985 00038 · NDA : 93132292413 (DREETS PACA)

📞 07 66 69 04 24

YLEXIA
FORMATION

YLEXIA Formation — 1, rue des Bigarreaux, 13010 Marseille
SIRET : 880 196 985 00038 · NDA : 93132292413 (DREETS PACA)
07 66 69 04 24 · contact.ylexia@gmail.com · cse-ssct-formation.fr

Réf. FC7.V1.2026

Code : **FC7**
Édition 2026

◆ PROGRAMME DE FORMATION · FORMATION COMPLÉMENTAIRE

FORMATION « COMPLÉMENTAIRE » · PARCOURS MODULABLE

Entreprise en difficulté, restructuration et procédures collectives

Enjeux pour l'emploi et le CSE

◆ Titulaires & suppléants du CSE, syndicats, **direction** ◆ **1 à 3 jours** (7 à 21 h) ◆ Intra et inter-entreprise ◆ Présentiel ou distanciel

PSE et licenciement collectif pour motif économique (art. L.1233-1 et s. du Code du travail), recherche de repreneur en cas de fermeture de site, procédures collectives — sauvegarde, redressement et liquidation judiciaires (Livre VI du Code de commerce) — et transferts d'entreprise (art. L.1224-1). Programme destiné aux entreprises à partir de 11 salariés, modulable sur 1, 2 ou 3 jours.

ORGANISATION
Intra (en interne) et inter-entreprise
Présentiel ou distanciel

DURÉE & MODULATION
1 à 3 jours (7 à 21 h)
Modulé selon vos besoins et votre niveau d'exposition

DÉLAI D'ACCÈS
48 heures après prise de contact téléphonique ou email

PUBLIC
Titulaires & suppléants du CSE, représentants et délégués syndicaux, personnel de direction

ENTREPRISE & PRÉREQUIS
À partir de 11 salariés
Prérequis : aucun

LIEU
Local employeur ou salle de formation en présentiel · classe virtuelle à distance

FINANCEMENT
Budget CSE (fonctionnement — AEP) ou employeur

FRAIS DU FORMATEUR
Compris dans le prix
Aucun frais annexe facturé

ACCÈS HANDICAPÉS
Nous consulter pour adapter les modalités de mise en œuvre

Objectifs pédagogiques & compétences acquises

OBJECTIFS DE LA FORMATION

1. Maîtriser la procédure du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) et le rôle du CSE à chaque étape du licenciement collectif pour motif économique.
2. Connaître les obligations de l'employeur en cas de fermeture de site et la procédure de recherche de repreneur.
3. Comprendre les procédures collectives — sauvegarde, redressement et liquidation judiciaires — et le rôle du CSE devant le juge.
4. Maîtriser les règles de licenciement spécifiques au contexte judiciaire.
5. Identifier les effets des restructurations et transferts sur les mandats, les budgets du CSE et le statut des salariés.
6. Anticiper et peser dans la crise pour défendre l'emploi et sécuriser les droits collectifs.

COMPÉTENCES ACQUISES

- ✓ Décrypter un projet de PSE et contrôler la régularité de l'information-consultation du CSE.
- ✓ Activer le droit d'alerte économique et déclencher l'expertise comptable au bon moment.
- ✓ Sécuriser la désignation des représentants du CSE devant le tribunal et rédiger le procès-verbal.
- ✓ Distinguer les délais et les moments du licenciement selon la phase de la procédure collective.
- ✓ Apprécier le devenir des mandats, du patrimoine et de l'excédent budgétaire du CSE après transfert.
- ✓ Identifier le sort des contrats, des accords collectifs, des engagements unilatéraux et des usages lors d'un transfert.

Programme détaillé de la formation

PARCOURS MODULABLE **1, 2 ou 3 jours (7 à 21 h), modulé selon vos besoins et votre niveau d'exposition.** Les trois blocs ci-dessous constituent le parcours complet (3 jours) ; chacun peut être suivi séparément. Ouverture par un tour de table, recueil des attentes et cadrage des enjeux propres à chaque entreprise.

BLOC 1 | Licenciement collectif & Plan de Sauvegarde de l'Emploi

MODULE 1

Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) et licenciement collectif

Objectif : *maîtriser les procédures de licenciement collectif pour motif économique et le rôle du CSE à chaque étape du PSE.*

1.1 Cadre légal et procédure du PSE

- Projets de compression d'effectif et licenciement collectif pour motif économique : principes légaux
- Ordre du jour, convocation et documents remis au CSE
- Nombre de réunions obligatoires et délais applicables
- Concomitance possible des procédures PSE et licenciement collectif
- Accord de méthode fixant les règles d'information-consultation

1.2 Information-consultation du CSE et contenu du PSE

- Informations à délivrer au CSE : suppressions d'emploi, catégories professionnelles, critères d'ordre de licenciement, calendrier prévisionnel, mesures d'accompagnement, conséquences en matière de SSCT
- Irrégularités et sanctions en cas de défaut d'information-consultation
- Procédures d'évitement et de limitation des licenciements : reclassement interne, réduction du temps de travail, formations, congé de reclassement, reclassement externe, aide au départ volontaire, préretraite
- Recours à l'expertise comptable du CSE
- Suivi régulier du PSE par le CSE et transmission des procès-verbaux à la DREETS

1.3 Procédure de licenciement et spécificités des salariés protégés

- Convocation à l'entretien préalable et notification du licenciement
- Information-consultation du CSE sur le projet de licenciement économique d'un salarié protégé
- Enquête contradictoire de la DREETS (Inspection du travail)

ÉTUDE DE CAS L'employeur notifie des licenciements économiques **sans avoir mené l'information-consultation du CSE** sur le PSE. Quelles irrégularités ? Quels recours pour le CSE et les salariés, devant quelle juridiction ? ***(art. L.1233-1 et s.)***

BLOC 2 | Fermeture de site & procédures collectives

MODULE 2 — Fermeture de site et obligation de recherche de repreneur

Objectif : *connaître les obligations de l'employeur en cas de fermeture et le rôle du CSE dans la recherche de repreneur.*

2.1 Procédure de fermeture de site

- Information-consultation du CSE sur le projet de fermeture (entreprise avec ou sans CSE Central)
- Éléments fournis par l'employeur : motifs, plan d'actions de recherche de repreneur, ouverture aux salariés pour déposer une offre de reprise
- Informations transmises à la DREETS : procès-verbal du CSE, rapport de l'expert-comptable le cas échéant
- Information du projet de fermeture au Maire de la commune concernée

2.2 Recherche de repreneur et validation du PSE

- Obligations de l'employeur : information des repreneurs potentiels, transmission d'un document circonstancié sur l'offre de reprise
- Information-consultation du CSE sur les propositions ou la carence d'offres de reprise
- Information-consultation et avis du CSE sur le projet de transfert accepté
- Validation et homologation de l'accord collectif du PSE par la DREETS
- Contestation de l'homologation : recours du CSE, des salariés et des organisations syndicales, juridictions compétentes, sanctions civiles et pénales

MODULE 3 — Procédures de sauvegarde, redressement et liquidation judiciaires

Objectif : *comprendre les procédures collectives applicables aux entreprises en difficulté et le rôle du CSE à chaque étape judiciaire.*

3.1 Procédure de sauvegarde

- Définition et notion de cessation de paiement
- Information-consultation du CSE avant l'ouverture judiciaire
- Période d'observation, décision du juge et plan de sauvegarde
- Droit d'alerte économique du CSE, préalable à l'ouverture de la procédure
- Désignation par le CSE de représentants habilités à défendre les salariés devant le juge et rédaction du procès-verbal
- Désignation du mandataire judiciaire et de l'administrateur judiciaire

3.2 Redressement et liquidation judiciaires

- Définitions des notions de redressement et de liquidation
- Période d'observation, projet de plan de redressement et dépôt au greffe
- Audition du ou des représentants du CSE
- Réunions du CSE et désignation de représentants devant le juge
- Plan de cession totale ou partielle, plan de continuation
- Liquidation et cession de l'entreprise

ÉTUDE DE CAS Une entreprise dépose son bilan. Comment distinguer **sauvegarde, redressement et liquidation** ? À quel moment le CSE désigne-t-il ses représentants devant le tribunal, et avec quel rôle ?

BLOC 3 | Licenciements judiciaires & transferts d'entreprise

MODULE 4 — Licenciements en cas de procédure collective

Objectif : *maîtriser les règles spécifiques aux licenciements en sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire.*

- Application des règles du PSE avec les spécificités propres aux procédures collectives
- Information-consultation préalable du CSE sur le projet de licenciement par l'administrateur judiciaire
- Validation de l'accord collectif ou homologation du PSE en contexte judiciaire
- Moments du licenciement et délais à respecter : période d'observation, plan de redressement, plan de cession, liquidation
- Autorisation du licenciement par le juge-commissaire

MODULE 5 — Transferts d'entreprise et restructurations : conséquences pour le CSE et les salariés

Objectif : *identifier les effets juridiques des restructurations sur les mandats, les budgets du CSE et le statut des salariés.*

5.1 Information-consultation en cas de restructuration

- Modifications de l'organisation économique et juridique : fusion/absorption, cession, acquisition, concentration, scission
- Notion de projet avancé et non achevé — obligation de discrétion du CSE
- Recours à un expert-comptable et à un expert habilité (conséquences sur la SSCT)
- Information-consultation du CSE sur le projet de transfert ou de restructuration
- Délais d'examen fixés par accord ou par décret
- Sanctions en cas de manquement aux obligations d'information-consultation

5.2 Effets sur le CSE, les budgets et les mandats

- Devenir de l'instance et des mandats des élus selon que l'établissement garde ou perd son autonomie
- Impact sur les budgets du CSE et devenir de l'excédent budgétaire
- Sort du patrimoine du CSE et transfert vers la nouvelle entité

5.3 Effets sur le statut individuel et collectif des salariés

- Transfert automatique des contrats de travail, ancienneté et acquis individuels
- Révision, dénonciation et renégociation des accords — délai de survie
- Sort de la convention collective, des accords d'entreprise, des accords atypiques et des usages
- Sort des engagements unilatéraux de l'employeur

ATELIER PRATIQUE Sur une opération de **fusion-absorption**, cartographier le devenir des mandats des élus, du budget et de l'excédent du CSE, ainsi que le sort des accords d'entreprise et des usages. ***(art. L.1224-1)***

CLÔTURE Évaluation des acquis (QCM), tour de table final, mesure de la satisfaction et de l'atteinte des objectifs pédagogiques, remise des supports et des références juridiques commentées.

Repères — Les procédures de l'entreprise en difficulté

PROCÉDURE	NATURE / DÉCLENCHEUR	RÔLE CLÉ DU CSE
PSE	**Licenciement collectif pour motif économique** au-delà des seuils légaux	Information-consultation, expertise comptable, suivi et transmission des PV à la DREETS
Fermeture de site	**Projet de fermeture** d'un établissement	Consultation, recherche de repreneur, information du Maire de la commune
Sauvegarde	**Difficultés** sans cessation des paiements	Droit d'alerte économique, consultation préalable, désignation de représentants devant le juge
Redressement	**Cessation des paiements**, redressement possible	Désignation et audition de représentants, suivi de la période d'observation et du plan
Liquidation	**Cessation des paiements**, redressement manifestement impossible	Consultation, suivi de la cession ou continuation, autorisation des licenciements
Transfert *(L.1224-1)*	**Modification de la situation juridique** de l'employeur	Consultation, transfert automatique des contrats, sort des mandats, budgets et accords

Modalités pédagogiques & évaluation

Méthodes actives

Pédagogies affirmative, interrogative, active, interactive et inversée. Quatre piliers de l'apprentissage. Adaptabilité et inclusivité.

Techniques pratiques

Exercices, études de cas, jeux de rôle et ateliers, analyse de pratiques, ressources numériques et multimédia.

Suivi & évaluation

Feuille de présence par demi-journée. Évaluation pronostique, formative, sommative « à chaud » et « à froid » (3–6 mois post-formation).

Profil du formateur

Expert en droit social
Relations collectives de travail & dialogue social

Expert en droit social et en relations collectives de travail, spécialisé dans l'accompagnement des CSE confrontés aux restructurations et aux procédures collectives. Fort de plus de 20 ans d'expérience, il a accompagné plus d'une centaine de CSE, y compris en situation de crise. Ses formations associent rigueur juridique et mises en situation issues du terrain.

- Master Droit Social — Rennes 1
- Master Éco/Droit/Gestion — Aix-Marseille
- 20+ ans d'expérience
- Restructurations & procédures collectives
- 100+ CSE accompagnés

Tarifs & formules

01 FORMATION EN INTERNE (INTRA-CSE)

À partir de 1 099 € / jour

Pour le CSE d'une même entreprise · 1 à 3 jours · présentiel ou distanciel · **frais de formateur compris**.

02 FORMATION CONJOINTE AVEC D'AUTRES CSE

À partir de 299 € / jour / personne

Session mutualisée entre plusieurs CSE (inter) · présentiel · **frais de formateur compris**.