

NOTE D'INFORMATION

SALARIES DE LA SOCIETE CEGELEM

La présente note a pour objet d'informer les salariés sur la suite de la procédure de liquidation judiciaire ouverte par jugement rendu le 15 octobre 2026 par le tribunal des activités économiques de Nanterre.

I- Prise en compte des risques psychosociaux

L'ouverture de la procédure de liquidation judiciaire a amené la société CLESTRA Holding prendre en compte le traitement des risques psychosociaux liés à l'ouverture d'une procédure collective /

1. Ligne téléphonique de soutien

La cellule d'écoute a été mise en place dès l'ouverture de la procédure de liquidation judiciaire.

Son rôle est d'écouter, d'informer, d'orienter et d'accompagner les salariés éprouvant des difficultés personnelles.

L'objectif de cette cellule d'écoute est de permettre à chaque personne qui le souhaite, sur la base du volontariat, d'échanger librement et confidentiellement avec un spécialiste tiers à l'entreprise via un numéro de téléphone unique. Chaque salarié pourra exposer sa situation, ses interrogations ou autres questionnements, son vécu et son ressenti par rapport à une situation qui peut être difficile à vivre pour soi ou dans son entourage personnel et familial.

Cette action d'écoute et de soutien psychologique est confié au Cabinet ACCA.

Le service proposé est un service d'accueil téléphonique par un psychologue, mis à la disposition des salariés :

- Avec un numéro ouvert à l'ensemble du personnel 24h/24h et 7j/7 permettant de bénéficier de l'écoute d'un psychologue spécialisé, titulaire d'un diplôme d'Etat,
- Appel anonyme, gratuit, non enregistré, sans attente, ni rendez-vous,
- Basé sur le volontariat,
- Accompagnant tout problème psychologique.

Un numéro vert (0 800 10 21 33 code CE1026-ULDY) est à la disposition de l'ensemble des salariés et leur permet de contacter la cellule d'écoute de psychologues 24h/24h et 7j/7. Cette cellule garantit l'anonymat des salariés, analyse la demande et oriente les salariés vers le médecin du travail ou le médecin traitant ou encore vers un suivi plus poussé vers un psychologue.

II- Information sur le volet social

1/ Information des salariés

Chaque salarié pourra suivre l'évolution de son dossier en se connectant sur le site internet du liquidateur <https://www.etude-alliance.eu/accueil>

2/ Calendrier prévisionnel de la procédure

Le calendrier prévisionnel est le suivant :

15 octobre 2026	♦ Jugement du TAE de Nanterre : Conversion du Redressement judiciaire en liquidation judiciaire
19/10/2026	♦ Envoi des courriers reclassement, Financement PSE, CNPEF ♦ Transmission du projet de DU à l'AGS ♦ Notification à la DREETS (Portail RUPCO -PSE) ♦ Envoi des convocations à EP
20/10/2026	♦ Demande d'homologation
20/10/2026 24/10/2026	♦ Traitement du reclassement interne s'il y a lieu
24/10/2026 INCLUS	♦ Décision sur la demande d'homologation si demande déposée le 20 octobre 2026
28/10/2026 29/10/2026	♦ Entretien préalable et proposition CSP
30/10/2026	♦ Notification des licenciements avec propositions de CSP pour les salariés absents à l'entretien
5/11/2026	♦ Fin du délai de garantie AGS
12 mois	Bilan Plan de sauvegarde de l'emploi

Il résulte de ce calendrier, prévisionnel, que la notification des licenciements devrait intervenir **le 30 octobre 2026**. Sera remise lors de l'entretien préalable ou jointe aux lettres de licenciement la documentation afférente au CSP (contrat de sécurisation professionnelle) **avec le bulletin d'adhésion qu'il reviendra de retourner au liquidateur dans un délai de 21 jours.**

Les salariés seront informés par le liquidateur en cas de réception d'offre(s) de reclassement. Le salarié devra répondre, s'il le souhaite, à ces propositions dans **un délai de 4 jours** à compter de la réception du courrier de proposition. A défaut de réponse, le salarié sera réputé refuser les propositions de reclassement.

- En cas de refus d'adhérer au CSP, la rupture du contrat de travail sera actée à la date de première présentation du courrier de licenciement.
- En cas d'adhésion au CSP, la rupture du contrat de travail interviendra à l'issue du délai de 21 jours.

3/ Calcul de l'indemnité de licenciement

Conformément aux dispositions en vigueur, les personnes touchées par les mesures de licenciement recevront l'ensemble des indemnités prévues par la Loi ou par les Conventions Collectives applicables selon le mode de calcul le plus favorable.

Pour plus de précision, il est conseillé de se tourner vers le site numérique : <https://code.travail.gouv.fr/outils/indemnite-licenciement> (Référence convention collective : Syntec IDCC 1486 ou CCN des salariés en portage salarial du 22 mars 2017- IDCC 3219).

4/ Indemnités de congés payés

Les indemnités de congés payés sont dues jusqu'à la date de rupture du contrat de travail. Elles seront intégrées au solde de tout compte et feront l'objet d'un relevé AGS.

5/ Le contrat de sécurisation professionnelle

Le Contrat de Sécurisation Professionnelle est conclu **pour 12 mois** et prend effet le lendemain de la fin du contrat de travail, qui intervient à l'expiration du délai de réflexion en cas d'adhésion au CSP (et hors cas particulier des salariés protégés).

Cette durée peut être allongée des périodes d'activités professionnelles si celles-ci sont intervenues après la fin du 6ème mois et dans la limite de trois mois supplémentaires mais également des périodes donnant lieu aux prestations en espèces d'assurance maladie ainsi que des périodes de congé de maternité.

5.1 Conditions pour en bénéficier

Pour bénéficier du Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP), les salariés totalement privés d'emploi doivent remplir les conditions suivantes :

- Être visé par une procédure de licenciement pour motif économique, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise ;
- Être physiquement apte à un emploi ;
- Être résident en France ;
- Ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite ou, s'il a atteint cet âge, ne pas justifier du nombre de trimestre requis pour percevoir sa retraite à taux plein.

Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté : les salariés éligibles à l'assurance chômage peuvent bénéficier du CSP, mais le montant de leur allocation est égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi auquel ils peuvent prétendre.

5.2 Modalités pratiques

Chacun des salariés concernés par le projet de licenciement pour motif économique sera informé du contenu du CSP et des possibilités qu'il a d'en bénéficier.

Cette information se fera lors des entretiens préalables individuels ou par l'envoi, avec le courrier de notification de licenciement aux salariés, du document qui porte mention :

- De la date de remise du document faisant courir le délai de réflexion,
- Du délai imparti au salarié pour donner sa réponse,
- De la date à partir de laquelle en cas d'acceptation du CSP son contrat de travail sera rompu.

Le document comportera également un volet « bulletin d'acceptation » détachable à compléter par le salarié s'il demande à bénéficier du CSP et à remettre à son employeur.

La décision du salarié de refuser ou d'accepter le CSP détermine les conditions dans lesquelles se déroule ensuite la procédure de licenciement.

5.3 Délai d'acceptation

Le salarié dispose **d'un délai de 21 jours** pour accepter ou refuser le contrat à partir de la date de réception du document proposant le CSP.

Aussi, le point de départ du délai de réflexion se situe à la date de la proposition du CSP faite au salarié.

Le délai court dès l'information donnée à ce dernier.

Au cours de ce délai, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par France Travail destiné à l'éclairer sur son choix.

Le salarié qui manifeste sa volonté de bénéficier du CSP remet le bulletin d'adhésion dûment complété et signé.

Ce bulletin doit être, pour être recevable, accompagné de la demande d'allocation spécifique de reclassement dûment complétée et signée par le salarié et comporter une copie de la carte d'assurance maladie, d'une pièce d'identité ou du titre tenant lieu et d'un relevé d'identité bancaire.

Dès l'acceptation du salarié et de la remise du document à son employeur, ce dernier communique à l'antenne de France Travail à laquelle le salarié est rattaché de par son adresse personnelle, le bulletin d'acceptation accompagné d'une attestation employeur, de la demande d'allocation et des pièces nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur.

L'absence de réponse au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus du salarié.

Dans les deux hypothèses, la procédure de licenciement suit son cours : si l'employeur doit licencier le salarié, les conditions de droit commun s'appliquent.

5.4 En cas d'acceptation du salarié

- L'adhésion emporte la rupture de plein droit du contrat de travail.
- Le salarié bénéficie, dès le jour suivant cette rupture, du statut d'adhérent au Contrat de Sécurisation Professionnelle.
- Le salarié perçoit une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement calculée sur la base de l'ancienneté.
- Le salarié perçoit l'allocation de sécurisation professionnelle.

Le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) représente 75 % du salaire journalier de référence (soit à peu près l'équivalent du salaire net) pour les salariés justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. L'ASP ne peut pas être inférieure au montant de l'ARE que le bénéficiaire aurait perçu s'il n'avait pas adhéré au CSP. Elle est versée pendant 12 mois maximum.

Le salarié ne justifiant pas d'un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une allocation dont le montant et la durée correspondent à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Dans les deux cas, l'Allocation de sécurisation professionnelle est versée dès la prise d'effet du CSP, aucun différé ni délai d'attente n'est applicable.

Les salariés justifiant d'au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise ne perçoivent pas leur indemnité de préavis. Son montant est versé par l'employeur à France Travail au titre du financement du dispositif dans la limite de 3 mois ; ils perçoivent, le cas échéant, la fraction de l'indemnité de préavis supérieure à 3 mois de salaire.

Les salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté dans l'entreprise perçoivent la totalité de leur indemnité de préavis.

Le CSP comprend un plan d'action de sécurisation professionnelle :

- Un bilan de compétence
- Un suivi individuel et personnalisé
- Des mesures d'appui social et psychologique
- Des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi
- Des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi,)
- Des actions de validation des acquis de l'expérience,
- Des mesures de formation.

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

Durant le CSP :

❖ 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.

Cette disposition – reprise minimale de 3 jours – est applicable à tous les bénéficiaires d'un CSP quelle que soit la date d'entrée dans le dispositif (application au CSP 2011).

❖ Reprise d'activité 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.

En cas d'embauche pendant le CSP : prime de reclassement et indemnité différentielle de reclassement (IDR)

- 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 deux 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.

- Par ailleurs, une indemnité différentielle de reclassement est prévue en cas d'embauche pendant le CSP avec une rémunération inférieure d'au moins 15% à celle de l'emploi précédent.

Attention : L'Indemnité Différentielle de Reclassement et la prime de reclassement ne sont pas cumulables pour la même reprise d'activité.

A la fin du CSP :

Le bénéficiaire d'un 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, dès son inscription comme demandeur d'emploi, sans différé d'indemnisation, ni délai d'attente. La durée d'indemnisation au titre de cette allocation est, dans ce cas, réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'Allocation Spécifique de Sécurisation.

S'il est immédiatement disponible comme demandeur d'emploi, il est inscrit dans les catégories 1, 2 ou 3 de la liste des demandeurs d'emploi.

Le bénéficiaire qui n'a pas achevé sa formation au terme du CSP, peut également s'inscrire comme demande d'emploi dans la catégorie 4 de la liste des demandeurs d'emploi qui vise « *les personnes sans emploi, non immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi* » qui selon une formalité administrative simplifiée reçoivent une demande d'allocation simplifiée.

- Le paiement de l'ARE (Allocation de Retour à l'Emploi) s'effectue à compter du jour où l'intéressé est inscrit comme demandeur d'emploi, sans délai de carence ni différé d'indemnisation et la durée d'indemnisation au cours de cette allocation est réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation spécifique de l'Allocation Spécifique de Sécurisation professionnelle.
- Lorsque l'action de formation n'est pas achevée au terme du CSP, elle se poursuit dans le cadre du PARE dans la mesure où le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi au terme du CSP.
- L'intéressé est indemnisé immédiatement en ARE-formation après imputation du nombre de jours indemnisés au titre de l'Allocation Spécifique de Reclassement versée.
- Les aides de la formation, telles que les aides aux frais de transport, d'hébergements, accordés au cours du CSP continuent à être servies après le terme du contrat.

Les bénéficiaires du CSP qui ne peuvent percevoir l'allocation de retour à l'emploi, car après imputation du nombre de jours indemnisés au titre de l'Allocation Spécifique de Reclassement versée, leurs droits sont épuisés, ont, le cas échéant, droit à l'allocation de fin de formation prévue par l'article L.5312-1 du Code du Travail ou à l'allocation de solidarité spécifique prévue à l'article L.5423-1 de ce Code.

Pour plus d'information, les salariés peuvent utilement se connecter sur le site <https://www.unedic.org/la-reglementation/fiches-thematiques/contrat-de-securisation-professionnelle-csp>

	Adhésion au CSP	Inscription comme DE (Demandeur d'emploi)
≥ 1 an d'ancienneté	Un accompagnement renforcé Un diagnostic approfondi sur 4 semaines Formations Une allocation = 75% du SJR* sans pouvoir être inférieure à l'ARE Un accès à l'IDR Pas de délai d'attente ni différé Pas de contribution CSG* ou CRDS* Abandon de l'indemnité de préavis Possibilité d'une prime de retour à l'emploi Pas de dégressivité de l'allocation	Un accompagnement suivant le besoin Un diagnostic lors du PPAE* Formations Une allocation = 57% du SJR* Pas d'équivalent Délai d'attente et différé Contributions CSG* + CRDS* Conservation de l'indemnité de préavis Pas de prime de retour à l'emploi Possibilité de dégressivité de l'allocation
< 1 an d'ancienneté	Un accompagnement renforcé Un diagnostic approfondi sur 4 semaines Formations Une allocation = 57% du SJR sans pouvoir être inférieure à l'ARE Un accès à l'IDR Pas de délai d'attente ni différé Pas de contribution CSG* ou CRDS* Conservation de l'indemnité de préavis Pas de dégressivité de l'allocation	Un accompagnement suivant le besoin Un diagnostic lors du PPAE Formations Une allocation = 57% du SJR Pas d'équivalent Délai d'attente et différé Contributions CSG* + CRDS* Conservation de l'indemnité de préavis Possibilité de dégressivité de l'allocation

* CSG : Contribution Sociale Généralisée / * CRDS : Contribution au Remboursement de la Dette Sociale

* PPAE : Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi / * SJR : Salaire Journalier de Référence

Procédure de licenciement économique

Remettre au(x) collaborateur(s)
une proposition de CSP
contre récépissé

ou

Lors de l'entretien
préalable
au licenciement

À l'issue
de la réunion avec
les représentants
du personnel

SOUS 21 JOURS
Le collaborateur donne sa réponse

Pendant ce délai, le collaborateur bénéficie d'un entretien
d'information réalisé par Pôle emploi.
L'absence de réponse du salarié est assimilée à un refus.



Refus

Procédure de licenciement
économique classique



Accord

Envoi du dossier
à Pôle emploi

**Rupture du contrat de travail
et mise en œuvre du CSP**
à échéance du délai de 21 jours

Dans le cadre du PSP :

> Actions de formation (élargir les
compétences, reconversion professionnelle,
création d'entreprise)

> Périodes d'activité en entreprise (CDD
ou intérim), dont la durée maximale
totale est de 6 mois

Accompagnement par Pôle emploi :

- Entretien individuel de pré-bilan : examen des capacités
professionnelles et identification du projet de reclassement
- Suivi personnalisé

Envoi du dossier à Constructys
par Pôle emploi

Document écrit contenant (fourni par Pôle emploi)

- La date de remise du document
- Le délai imparti au collaborateur pour donner sa réponse
- La date de rupture du contrat si acceptation
- Le volet détachable d'acceptation

Réponse contenant

- Le volet détachable d'acceptation rempli et signé
- La demande d'allocation de sécurisation professionnelle
- La copie de l'attestation de sécurité sociale (ou carte vitale)
- La copie d'une pièce d'identité

Liste des documents à envoyer

- Le bulletin d'acceptation
- Une attestation de l'employeur
- La demande d'allocation
- Les pièces nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues au collaborateur

En cas de refus d'adhésion au CSP, le licenciement prendra effet à compter de la première présentation de la lettre de notification. Le salarié sera alors dispensé d'exécution du préavis qui lui sera réglé selon les règles de prise en charge de l'AGS.

6. Clause de non-concurrence

Toutes les clauses de non-concurrence seront levées au plus tard dans la lettre de notification.

Pj Flyers cellule d'écoute