

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Licenciement dans une entreprise en difficulté : quelles sont les règles ?

Lorsqu'une entreprise est en difficulté, elle peut faire l'objet d'une procédure collective (sauvegarde, redressement judiciaire ou liquidation judiciaire). Cette procédure peut justifier le licenciement d'un ou plusieurs salariés pour motif économique. Si c'est le cas, les conditions de validité de chaque licenciement varient selon la situation de l'entreprise.

Licenciement économique

Procédure de licenciement

Information et consultation obligatoires

Adaptation et reclassement

Entretien préalable

Lettre de licenciement

Préavis de licenciement et fin du contrat

Priorité de réembauche

Licenciement nul, injustifié ou irrégulier

Mesures d'accompagnement

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Accord de performance collective

Allocations

Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

Congés spécifiques

Congé de reclassement

Congé de mobilité

Congé de conversion

Durant la procédure de sauvegarde, l'employeur et l'administrateur judiciaire proposent un plan de sauvegarde.

Ce plan peut prévoir le licenciement pour motif économique d'un ou plusieurs salariés de l'entreprise. Les conditions de validité de chaque licenciement varient selon que le plan de sauvegarde prévoit une cessation de l'activité professionnelle ou non.

En cas de continuité de l'activité

Chaque licenciement économique est soumis à la procédure de licenciement habituelle.

En cas de cessation d'activité

Consultation et information

Le comité social et économique (CSE) doit être consulté sur le projet de restructuration et sur les licenciements envisagés.

Les informations communiquées au CSE sont également transmises à la Dreets .

En l'absence de CSE ou de représentation du personnel dans l'entreprise, un représentant des salariés est désigné. Il bénéficie du statut de salarié protégé.

Convocation à un entretien préalable

L'employeur convoque chaque salarié concerné à un entretien préalable au licenciement.

L'employeur doit proposer à chaque salarié un contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Attention

en cas de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), l'employeur n'est obligé de convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement.

Notification du licenciement

La notification du licenciement au salarié est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, au minimum 2 jours après la date de l'entretien préalable.

La lettre doit préciser le motif justifiant le licenciement (en faisant référence au plan de sauvegarde prévoyant les licenciements).

Le salarié a droit à un préavis et aux indemnités de rupture de contrat.

Le salarié protégé bénéficie de la procédure d'autorisation administrative prévue en cas de licenciement.

La notification du licenciement au salarié est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, après autorisation de la Dreets .

La lettre doit préciser le motif justifiant le licenciement (en faisant référence au plan de sauvegarde prévoyant les licenciements).

Le salarié a droit à un préavis et aux indemnités de rupture de contrat.

Le redressement judiciaire prévoit, dans un premier temps, une période d'observation.

À la fin de cette période d'observation, un plan de redressement est établi par le tribunal de commerce.

Des licenciements économiques peuvent être prononcés durant ces 2 étapes.

Les conditions de licenciement varient selon que l'entreprise est en période d'observation ou qu'un plan de redressement est établi par le tribunal.

Période d'observation

Consultation et information

Le comité social et économique (CSE) doit être consulté sur le projet de restructuration et sur les licenciements envisagés.

Les informations communiquées au CSE sont également transmises à la Dreets .

En l'absence de CSE ou de représentation du personnel dans l'entreprise, un représentant des salariés est désigné. Il bénéficie du statut de salarié protégé.

Autorisation judiciaire

Tout salarié peut être licencié pour motif économique après autorisation judiciaire.

Tout licenciement envisagé durant la période d'observation doit être justifié par son caractère à la fois urgent, inévitable et indispensable.

Convocation à un entretien préalable

L'employeur convoque chaque salarié concerné à un entretien préalable au licenciement.

L'employeur doit proposer à chaque salarié un contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Attention

en cas de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), l'employeur n'est pas obligé de convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement.

Notification du licenciement

La notification du licenciement au salarié est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, au minimum 2 jours après la date de l'entretien préalable.

La lettre doit préciser le motif justifiant le licenciement (en faisant référence au jugement à l'origine de la procédure de redressement judiciaire).

Le salarié a droit à un préavis et aux indemnités de rupture de contrat.

Le salarié protégé bénéficie de la procédure d'autorisation administrative prévue en cas de licenciement.

La notification du licenciement au salarié est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, après autorisation de la Dreets .

La lettre doit préciser le motif justifiant le licenciement (en faisant référence au jugement à l'origine de la procédure de redressement judiciaire).

Le salarié a droit à un préavis et aux indemnités de rupture de contrat.

Plan de redressement

Consultation et information

Le comité social et économique (CSE) doit être consulté sur le projet de restructuration et sur les licenciements envisagés.

Les informations communiquées au CSE sont également transmises à la Dreets .

En l'absence de CSE ou de représentation du personnel dans l'entreprise, un représentant des salariés est désigné. Il bénéficie du statut de salarié protégé.

Convocation à un entretien préalable

L'employeur convoque chaque salarié concerné à un entretien préalable au licenciement.

L'employeur doit proposer à chaque salarié un contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Attention

en cas de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), l'employeur n'est pas obligé de convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement.

Notification du licenciement

La notification des licenciements aux salariés est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le délai d'un mois après la prononciation du jugement.

La lettre doit préciser le motif justifiant le licenciement (en faisant référence au jugement arrêtant le plan de redressement).

Le salarié a droit à un préavis et aux indemnités de rupture de contrat.

Le salarié protégé bénéficie de la procédure d'autorisation administrative prévue en cas de licenciement.

La notification du licenciement au salarié est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, après autorisation de la Dreets .

La lettre doit préciser le motif justifiant le licenciement (en faisant référence au jugement arrêtant le plan de redressement).

Le salarié a droit à un préavis et aux indemnités de rupture de contrat.

La liquidation judiciaire met fin à l'activité de l'entreprise. Par conséquent, le liquidateur nommé est autorisé à procéder aux licenciements des salariés.

Consultation et information

Le comité social et économique (CSE) doit être consulté sur le projet de restructuration et sur les licenciements envisagés.

Les informations communiquées au CSE sont également transmises à la Dreets .

En l'absence de CSE ou de représentation du personnel dans l'entreprise, un représentant des salariés est désigné. Il bénéficie du statut de salarié protégé.

Convocation à un entretien préalable

L'employeur convoque chaque salarié concerné à un entretien préalable au licenciement.

L'employeur doit proposer à chaque salarié un contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Attention

en cas de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), l'employeur n'est pas obligé de convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement.

Notification du licenciement

La notification du licenciement au salarié est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, au minimum 2 jours après la date de l'entretien préalable.

La lettre doit préciser le motif justifiant le licenciement (en faisant référence au jugement de liquidation).

Le salarié a droit à un préavis et aux indemnités de rupture de contrat.

Le salarié protégé bénéficie de la procédure d'autorisation administrative prévue en cas de licenciement. La notification du licenciement au salarié est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, après autorisation de la Dreets . La lettre doit préciser le motif justifiant le licenciement (en faisant référence au jugement de liquidation).

Le salarié a droit à un préavis et aux indemnités de rupture de contrat.

Et aussi...

Textes de référence

- Code du travail : articles L1233-58 à L1233-60-1
Licenciement économique dans le cadre d'une sauvegarde, d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire
- Code de commerce : articles L631-1 à L631-22
Déroulement du redressement judiciaire