Image not found or type unknown

La contestation du licenciement économique: délai de prescription

publié le **24/07/2015**, vu **14726 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

Par un arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation, du 25 mars 2015, il a été précisé que la contestation du licenciement économique, que ce soit sur sa régularité ou sa validité, se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester le licenciement, à compter de la notification de celui-ci. Toutefois, la Cour de Cassation a considéré que ce délai n'était opposable au salarié que s'il en avait été fait mention dans la lettre de licenciement.

Par un arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation, du 25 mars 2015, il a été précisé que la contestation du licenciement économique, que ce soit sur sa régularité ou sa validité, se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester le licenciement, à compter de la notification de celui-ci.

Toutefois, la Cour de Cassation a considéré que ce délai n'était opposable au salarié que s'il en avait été fait mention dans la lettre de licenciement.

En l'espèce, une salariée engagée par un office notarial, en qualité de secrétaire, avait été licenciée pour motif économique alors qu'elle était en congé maternit.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale.

Les juges du fond ont prononcé la nullité du licenciement, ce que l'employeur conteste.

L'employeur a fait valoir que, selon l'article L. 1235-7, alinéa 2, du Code du travail, toute contestation qui porte sur la régularité ou la validité d'un licenciement pour motif économique se prescrit par douze mois dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester le licencicement à compter de la notification de celui-ci.

La Cour de Cassation a considéré que le délai de douze mois prévu par ledit article n'est applicable qu'aux contestations susceptibles d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique, en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un plan de sauvergarde de l'emploi.

Elle a précisé que les juges n'étaient saisis que de la cause et de la régularité d'un licenciement individuel pour motif économique ainsi l'action de la salariée n'était donc pas soumise au délai prévu par l'article L.1235-7 du Code du travail.

I. Les conditions de fond du plan de sauvegarde

Licenciements opérés au cours de la période d'observation

Ce type de licenciement obéit aux règles du droit commun en matièrede licenciement pour motif économique.

Ce faisant, le chef d'entreprise (art. L. 622-1, I du Code de commerce) prend seul la décision de licencier, sous réserve que l'administrateur judiciaire nommé se soit vu confier une mission d'assistance, auquel cas il doit être associé à cette prise de décision, et sous réserve de la consultation des représentants du personnel.

Il n'a pas à solliciter l'autorisation du juge-commissaire.

Toutefois, il s'expose à une contestation par les salariés concernés, des motifs de ces ruptures, devant le conseil de prud'hommes, laquelle a un délai d'action de deux ans (loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013; art. L. 1471-1 du Code du travail).

Sa situation est ainsi analogue à celle de tout chef d'entreprise confronté à la difficulté d'établir la réalité et le sérieux de la cause invoquée à l'appui de la rupture et de convaincre le juge du contrat de travail.

Il convient de signaler que la Cour de cassation admet de considérer que la réorganisation de l'entreprise peut constituer un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour sauvegarder sa compétitivité, sans être nécessairement subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date des licenciements (Cass. soc. 11 janv. 2006).

Il est nécessaire de préciser que les dispositifs de redressement judiciaire ont été exclus d'une telle procédure de sauvegarde.

Licenciements envisagés dans le plan

Dès lors qu'un tel plan est arrêté par le tribunal de la procédure, le pouvoir d'appréciation du juge prud'homal doit s'en trouver réduit, les licenciements prononcés conformément aux dispositions y figurant devant avoir nécessairement une cause réelle et sérieuse (article L. 626-2, alinéa 4, et L. 626-10 du Code de commerce).

Toutefois, ces licenciements restent soumis à la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel et de l'information de l'administration.

Le juge du contrat de travail ou le juge administratif ont, en cas de décision d'homologation ou de validation de la DIRECCTE, le pouvoir d'apprécier tous autres éléments qui concourent à la régularité des licenciements (art. L. 3253-8 et L. 3253-20 du Code du travail).

II. L'absence d'exigence d'un plan de sauvegarde de l'emploi

Le plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas nécessaire, à chaque fois.

En effet, dans certains hypothèses cette exigence n'est pas nécessaire.

Il s'agit des "petits" licenciements collectifs pour motif économique et des licenciements de 10 salariés et plus dans les entreprises de moins de 50 salariés, lorsqu'ils sont notifiés à partir de l'ouverture d'une procédure collective.

En ce qui concerne le licenciement individuel pour motif économique est régi par le droit commun

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

du travail, ainsi il doit avoir lieu, notamment, un entretien préalable.

La consultation des institutions représentatives du personnel (IRP) en période d'observation d'un redressement judiciaire et information de l'Administration (art. L. 1233-10 et L. 1233-31 du Code du travail).

L'article L. 631-17 du Code de commerce, préalablement, à la saisine du juge-commissaire, l'administrateur met en oeuvre le plan de licenciement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-58 du Code du travail.

Cet article vise la consultation des délégués du personnel ou du comité d'entreprise, selon les cas.

Ils est impératif qu'ils reçoivent communication d'un dossier comportant tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif (art. L. 1233-31 du Code du travail).

Une réunion suffit (article L. 1233-8 du Code du travail: pour le licenciement de moins de 10 salariés, et de l'article L. 1233-58 du Code du travail: pour le licenciement de 10 salariés et plus dans les entreprises de moins 50 salariés).

S'agissant de licenciements de moins de 10 salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur informe l'administration des licenciements prononcés dans les 8 jours de la notification des licenciements (art. L. 1233-19 et D. 1233-3 du Code du travail).

Il lui communique le procès-verbal de réunion des IRP (art. L. 1233-20 du Code du travail).

Pour les licenciements de moins de 10 salariés dans les entreprises d'au moins 50 salariés, et d'au moins 10 salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés, c'est une notification préalable qui s'impose (art. L. 1233-46 à L. 1233-51 du Code du travail).

La direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) est l'administration concernée par cette procédure.

Consultation des IRP dans le cadre de l'adoption d'un plan et information de l'administration (L. 631-19 (III) du Code de commerce)

L'avis du comité d'entreprise et, le cas échéant, celui du comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail et de l'instance de coordination sont rendus au plus tard le jour ouvré avant l'audience du tribunal qui statue sur le plan.

L'absence de remise du rapport de l'expert (articles L. 1233-34, L. 1233-35, L. 1233-27 ou L. 4612-8 du Code du travail) ne peut avoir pour effet de reporter ce délai.

Ces dispositions précitées consacrent le caractère préalable de la consultation des IRP par rapport à l'audience du tribunal.

III. La contestation du licenciement économique

La Cour de Cassation a considéré que le délai de prescription est applicable aux contestations engagées par les salariés, par le comité d'entreprise ou les organisations syndicales, lorsque celles-ci portent sur la régularité ou la validité des licenciements notifiés dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif d'au moins dix salariés notifiés sur une période identique de trente jours avec une mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (Cass. soc., 25 mars 2015).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Toutefois, ce délai est opposable au salarié que s'il a été fait mention dans la lettre de licenciement de ce délai de prescription (Cass. soc., 25 mars 2015).

Il découle de cet arret que, s'agissant des autres hypothèses, le délai de prescription de droit commun prévaudra (Cass. soc., 15 juin 2010 – Cass. soc., 17 nov. 2010– Cass. soc., 23 mars 2011).

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller juridique.net: http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm

Joan Dray

Avocat à la Cour

joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 Paris

tel: 09.54.92.33.53

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés