



Compétence exclusive du liquidateur judiciaire pour procéder au licenciement

publié le 30/12/2011, vu 7245 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Lorsqu'une procédure collective est ouverte à l'encontre d'une société, il se peut qu'il soit procédé à des licenciements. Ces licenciements sont autorisés et soumis à une procédure allégée ; néanmoins, il est nécessaire de respecter les dispositions en vigueur, et notamment le principe selon lequel la personne compétente pour notifier un licenciement est le liquidateur. En effet, la Cour de cassation a récemment statué qu'un administrateur judiciaire était incompétent pour procéder à un licenciement dans le cadre d'une liquidation et qu'en conséquence un tel licenciement devait être considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse. C'est en application de la décision de liquidation que le liquidateur est autorisé à procéder au licenciement du personnel, il n'a donc pas d'autorisation judiciaire à obtenir au préalable. Selon l'article L641-4 du Code de commerce, les licenciements auxquels procède le liquidateur en application de la décision ouvrant ou prononçant la liquidation, sont soumis aux dispositions des articles L. 321-8 et L. 321-9 du Code du travail.

Lorsqu'une procédure collective est ouverte à l'encontre d'une société, il se peut qu'il soit procédé à des licenciements.

Ces licenciements sont autorisés et soumis à une procédure allégée ; néanmoins, il est nécessaire de respecter les dispositions en vigueur, et notamment le principe selon lequel la personne compétente pour notifier un licenciement est le liquidateur.

En effet, la Cour de cassation a récemment statué qu'un administrateur judiciaire était incompétent pour procéder à un licenciement dans le cadre d'une liquidation et qu'en conséquence un tel licenciement devait être considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.

C'est en application de la décision de liquidation que le liquidateur est autorisé à procéder au licenciement du personnel, il n'a donc pas d'autorisation judiciaire à obtenir au préalable.

Selon l'article L641-4 du Code de commerce, les licenciements auxquels procède le liquidateur en application de la décision ouvrant ou prononçant la liquidation, sont soumis aux dispositions des articles L. 321-8 et L. 321-9 du Code du travail.

En cas de procédure de liquidation judiciaire, le liquidateur doit informer l'autorité administrative compétente avant de procéder à des licenciements pour motif économique (C. trav. art. L1233-60).

L'autorité administrative compétente doit être informée, avant de procéder à des licenciements pour motif économique, dans les conditions prévues aux articles L. 621-37, L. 621-64, L. 622-4, L. 622-5, L. 622-10 du Code de commerce (C. trav. art. L 1233-60).

De plus, le liquidateur qui envisage des licenciements économiques doit réunir et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel (C. trav. art. L 1233-58).

Cet article fixe également les conditions dans lesquelles sont réunis et consultés le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

En cas de maintien provisoire de l'activité, le liquidateur peut, dans les conditions prévues à l'article L. 631-17 du Code de commerce, procéder aux licenciements (C. com. art. L641-10).

Le fait que l'entreprise soit en difficulté a pour conséquence l'application d'une procédure spéciale un peu allégée.

La convocation à un entretien préalable est toujours obligatoire, mais le congé de reclassement n'est pas applicable (C. trav. art. L 1233-75).

Que l'entreprise soit en période d'observation ou en procédure de redressement ou de liquidation, les représentants du personnel doivent être consultés sur le projet de licenciement dès lors qu'il s'agit d'un licenciement collectif.

Cette consultation s'impose également pour les licenciements prononcés à l'issue d'une période de maintien de l'activité pour les seuls besoins de la liquidation.

Le liquidateur doit informer la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) avant l'envoi des lettres de licenciement.

Concernant la notification des licenciements, à l'exception des délais, inapplicables en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, la notification des licenciements aux salariés est soumise aux règles de forme et de contenu de droit commun (Circ. DE/DRT 61 du 18-12-1989).

Ainsi, lorsque le plan prévoit des licenciements pour motif économique, il ne peut être arrêté par le tribunal qu'après que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ont été consultés dans les conditions prévues à l'article L 1233-58 du Code du travail et l'autorité administrative compétente informée dans les conditions prévues à l'article L 1233-60 du même Code.

La compétence du liquidateur

Le plan précise notamment les licenciements qui doivent intervenir dans le délai d'un mois après le jugement ; dans ce délai, ces licenciements interviennent sur simple notification du liquidateur, sous réserve des droits de préavis prévus par la loi, les conventions ou les accords collectifs du travail (C. com. art. L 642-5, al. 4).

Dans ce cadre, la jurisprudence a récemment eu l'occasion de statuer que le licenciement prononcé par un administrateur devrait être déclaré sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 15 novembre 2011, n° 10-17.015).

En l'espèce, une procédure de sauvegarde avait été ouverte contre une société le 4 août 2006.

Le 14 août 2007, la liquidation judiciaire de cette dernière a été prononcée, avec une poursuite d'activité de deux mois, le mandataire judiciaire à la sauvegarde étant désigné en qualité de liquidateur.

Après avoir reçu l'autorisation du juge-commissaire, l'administrateur judiciaire a initié une procédure de licenciement collectif, le directeur technique étant licencié pour motif économique le

27 octobre 2007.

Le 27 octobre 2007, le directeur technique est licencié pour motif économique.

La Cour d'appel juge le licenciement comme étant valable, au motif que le jugement prononçant la liquidation judiciaire n'avait pas mis fin la mission de l'administrateur, que le licenciement avait été autorisé par le juge commissaire et que l'administrateur avait qualité pour procéder aux licenciements en application de l'article L. 641-10 du Code de commerce.

Mais la Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement et censure l'arrêt d'appel ; en effet, puisque le jugement du 23 novembre 2007 était postérieur à la notification du licenciement, il en résultait donc que le licenciement avait été prononcé par une personne qui n'avait pas ce pouvoir et qu'il en découlait une absence de cause réelle et sérieuse.

En conséquence, même si le jugement prononçant la liquidation avec poursuite de l'activité n'a pas mis fin à la mission de l'administrateur, la notification du licenciement effectuée par ce dernier après le jugement prononçant la liquidation est irrégulière.

Il ressort aussi de cet arrêt que le licenciement prononcé par une personne qui n'avait pas ce pouvoir est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Mon cabinet est à votre disposition pour tous renseignements complémentaires.

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76-78 rue Saint-Lazare
75009 -PARIS
TEL:01.42.27.05.32
FAX: 01.76.50.19.67