



# Redressement judiciaire : information préalable du salarié sur le motif économique du licenciement.

publié le **04/05/2015**, vu **5205 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

**Le 21 mai 2014, la Cour de cassation réunie en Chambre sociale a rendu arrêt concernant la notification du motif économiques du licenciement d'un salarié en cas de redressement judiciaire de l'entreprise. (Cass. soc., 21 mai 2014, n° 13-10.840).**

Le 21 mai 2014, la Cour de cassation réunie en Chambre sociale a rendu arrêt concernant la notification du motif économiques du licenciement d'un salarié en cas de redressement judiciaire de l'entreprise. (Cass. soc., 21 mai 2014, n° 13-10.840).

## 1. Les faits

En l'espèce, une société avait été placée en redressement judiciaire le 29 octobre 2008.

Le juge commissaire avait autorisé l'administrateur à procéder à cinq licenciements économiques le 20 janvier 2009.

Cette autorisation incluait une suppression de poste déjà actée après que la salariée ait adhéré à une convention de reclassement personnalisé le 23 janvier 2009 et ait été licencié le 29 janvier 2009.

## 2. Textes applicables, délai et lettre d'information.

La Cour de cassation affirme que lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'une convention de reclassement personnalisé, l'employeur a l'obligation de mentionner le motif économique.

Il peut le faire soit dans le **document écrit d'information sur la convention de reclassement personnalisé** remis au salarié concerné par le projet de licenciement.

Il peut également le faire dans la **lettre qu'il doit adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement.**

Ce délai est imposé par l'article L.1233-15 du Code du travail qui dispose : « Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié pour motif économique, qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou inclus dans un licenciement collectif de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, il lui notifie le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre ne peut être expédiée moins de sept jours ouvrables à compter de la date prévue de l'entretien préalable de licenciement auquel le salarié a été convoqué. »

D'autre part, l'article L.1233-39 dispose que : « Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'employeur notifie au salarié le licenciement pour motif économique par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre de notification ne peut être adressée avant

l'expiration d'un délai courant à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative. Ce délai ne peut être inférieur à trente jours. ».

Enfin, lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avec acceptation par le salarié de la proposition de la convention, il peut mentionner le motif économique dans **tout autre document écrit, remis ou adressé à celui-ci au plus tard au moment de son acceptation.**

3. L'obligation formelle du visa de l'ordonnance et du respect du délai.

Généralement l'administrateur qui procède au licenciement d'un salarié d'une entreprise en redressement judiciaire applique l'ordonnance du juge-commissaire autorisant les licenciements économiques à caractère urgent, inévitable et indispensable et fixant le nombre de licenciements ainsi que les activités et les catégories professionnelles concernées.

**Dans ce cas, la lettre de licenciement de l'administrateur qui s'adresse au salarié doit comporter le visa de cette ordonnance.**

**Si cette obligation n'est pas respectée, le licenciement est réputé sans cause réelle et sérieuse.**

En l'espèce, l'administrateur n'ayant adressé à la salariée la lettre de licenciement visant l'ordonnance du juge-commissaire que postérieurement à l'acceptation par celle-ci de la convention de reclassement personnalisé, le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation réunie en Chambre sociale avait déjà rendu une décision à ce sujet en expliquant que : « lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'une convention de reclassement personnalisé, l'employeur doit en énoncer le motif économique soit dans le document écrit d'information sur la convention de reclassement personnalisé remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du Code du travail, soit lorsqu'il ne lui est pas possible d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié de la proposition de convention, dans tout autre document écrit remis ou adressé à celui-ci au plus tard au moment de son acceptation ». (Cass. soc., 12 juin 2012, n° 10-14.632).

Dans la même logique, la chambre sociale décide que l'administrateur doit adresser au salarié la lettre de licenciement visant l'ordonnance du juge-commissaire avant l'acceptation par celle-ci de la convention de reclassement personnalisé

**A partir du moment où l'administrateur judiciaire n'a pas adressé la lettre de licenciement visant l'ordonnance du juge-commissaire avant l'acceptation par la salariée de la convention de reclassement personnalisé, le licenciement est considéré comme sans cause réelle et sérieuse**

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller [juridique.net](http://www.conseil-juridique.net) : <http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

**Joan DRAY**  
**Avocat à la Cour**  
[joanadray@gmail.com](mailto:joanadray@gmail.com)

**76/78 rue Saint-Lazare**

**75009 PARIS**

**tel:09.54.92.33.53**