



## Suspension de prescription en cas de procédure de sauvegarde ?

Par **dominicus**, le **21/07/2011** à **16:01**

Bonjour à tous ,je suis en conflit sans avocat ni conseillé avec mon employeur(j'ai essayé les 2 et c'est pas terrible !!!)

Donc ma question est de savoir si le délais de prescription pour contester la régularité de mon licenciement économique qui a eu lieu sans aucun PSE(emploie)car toute petite entreprise et qui ,si j'ai bien lu et compris la jurisprudence de juin 2010,me donne 5 années pour agir en justice.

la procédure de sauvegarde de l'entreprise,demandé par le patron et ordonné par le juge fait elle en sorte que la prescription est suspendue ? si c'est le cas peut-on quand même faire une saisine de referé aux prud'hommes (elements non contestable donné par la convention collective )et obtenir une condamnation de l'employeur à payer meme si la procédure de sauvegarde est en court?

il y avait plusieurs questions donc,je remercie chaleureusement les personnes qui repondront à celles-ci.

Par **P.M.**, le **21/07/2011** à **16:22**

Bonjour,

Il faudrait que vous indiquiez cette Jurisprudence à laquelle vous vous référez car en principe l'absence ou l'insuffisance de PSE ne peut être contestée que dans les 12 mois...

Mais une petite entreprise n'y est normalement pas soumise...

Par **dominicus**, le **21/07/2011** à **16:51**

voici la reference de cette jurisprudence !

Cass. soc., 15 juin 2010 n° 09-65.062 P +

et donc n'ayant pas de pse à contester,c'est je pense 5 années pour le delais de prescription ,mais ce delais est -il suspendu si l'entreprise est en procédure de sauvegarde (je parle pas

de procedure de sauvegarde à l'emploi mais celle evitant le redressement ou la liquidation ?

Par **P.M.**, le **21/07/2011** à **17:07**

De toute façon, effectivementn comme je vous le disais l'[Arrêt 09-65062 09-65064](#) ne fait que confirmer que la prescription est de 12 mois seulement lorsqu'il y a contestation sur l'absence ou l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi donc si votre contestation porte sur autre chose ce délai restreint ne vous est pas applicable...

En revanche, je ne pense pas que la prescription soit interrompue par la précédure de sauvegarde en matière de Droit du Travail et de contestation du licenciement économique...

Par **P.M.**, le **21/07/2011** à **18:01**

Il faudrait quand même savoir si le licenciement économique a eu lieu avant ou après la promulgation de la loi du 17 juin 2008...

Par **dominicus**, le **21/07/2011** à **18:20**

En reponse à votre question;

mon licenciement pour cause economique à eu lieu avant la loi de juin 2008 ,mais sachant que la lettre à ete envoyée à une mauvaise adresse qui n'a d'ailleurs jamais ete la mienne ,meme si il est vrai que possedant des courriers faisant etat de cette notification de licenciement pour cause economique envoyée doit on considerer ce licenciement comme economique ou sans cause et abusif ?

ceci a toute son importance car avant la loi de reforme en matiere de prescription ,le delais pour licenciement eco etait,si je ne me trompe pas ,deja de 5 années,par contre ,il semblerai que les autres cas rentre dans la prescription trentenaire,donec ,dans quel cas serais-je ?

Par **P.M.**, le **21/07/2011** à **18:37**

Il faudrait savoir à quelle date précise le licenciement a eu lieu...

Ce sont les dommages-intérêts qui normalement entraînent dans la prescription trentenaire ramenée à 5 ans...

Par **dominicus**, le **21/07/2011** à **19:05**

la notification a ete envoyée le 24 mai 2006 ,mais mon entreprise etant en procedure de

sauvegarde actuellement depuis 2.5 mois, vous comprendrez pourquoi je souhaitais savoir si cela suspendait la prescription!

je signale au passage que j'ai fait une demande sur le fond 3 jour avant le delais de prescription de 5 ans mais en ne donnant que le montant des sommes à laquelle je pretendais au titre de complement de salaire, mais je n'ai pas précisé la date à laquelle ces sommes etaient dues par mon employeur.

j'ai peur que la partie adverse souleve ce point manquant pour dire que faute de precision ecrite quant au defaut de date sur la demande de saisine ,peut etre aussi n'est-pas si grave si lors de ma communication de pieces à la partie adverse ainsi qu'au juge il est fait precision quand aux dares correspondantes aux sommes demandées !  
qu'en pensez-vous ?

Par **P.M.**, le **21/07/2011** à **19:15**

Mais il faudrait savoir si le Conseil de Prud'Hommes a été saisi et à quelle date...

Par **dominicus**, le **21/07/2011** à **20:49**

reponse à votre question ;

Comme je le disais 3 jour avant,le 21 mai 2011 J'ai ete sur place aux prud'hommes et j'ai déposé la saisine à l'huissier pour jugement sur le fond ,la date theorique des 5 ans se finissait le 24 mai 2011.

Par **P.M.**, le **21/07/2011** à **20:59**

Excusez-noi mais si je lis bien :

[citation]je signale au passage que j'ai fait une demande sur le fond 3 jour avant le delais de prescription de 5 ans mais en ne donnant que le montant des sommes à laquelle je pretendais au titre de complement de salaire, mais je n'ai pas précisé la date à laquelle ces sommes etaient dues par mon employeur.[/citation]

Cela ne veut pas dire que le Conseil de Prud'Hommes ait été saisi...

Même maintenant :

[citation]j'ai déposé la saisine à l'huissier pour jugement sur le fond[/citation] n'est pas plus formel sur la saisine du Conseil de Prud'Hommes et par ailleurs l'assignation laquelle n'est d'ailleurs pas obligatoire par huissier...

De toute façon la prescription en l'occurrence pour les compléments de salaire n'est pas basée sur la date du licenciement mais sur celle où ces sommes étaient dues selon vous...

Par **dominicus**, le **21/07/2011** à **21:09**

Il est vrai que je ne maîtrise pas tout et j'ai certainement beaucoup de lacune, je pensais qu'ayant fait ma demande sur le fond et ayant déjà passé la conciliation, qui comme je m'y attendais, n'a rien donné de concluant, hormis la date de communication des pièces à la partie adverse ainsi qu'une date de passage en jugement pour la fin de l'année 2011, donc ne s'agit-il pas d'une saisine accomplie?

Par **P.M.**, le **21/07/2011** à **21:14**

Sauf que nous n'avons toujours pas de dates pour savoir quand ces sommes étaient dues et quand le Conseil de Prud'Hommes a été saisi officiellement avec éventuellement la date d'assignation de la partie adverse pour le passage en conciliation...

Par **dominicus**, le **21/07/2011** à **21:18**

j'oubliais de préciser que suite à un coup fourré de mon employeur, il m'a tout d'abord écrit que je n'avais pas à effectuer mon préavis puis le jour même ou je commençais mon préavis, il me téléphone pour me dire qu'il me donnait finalement 2 mois de préavis mais désormais, il fallait que je sois à l'entreprise pour l'aider!!! et durant ce nouveau préavis m'a "szortit de son chapeau" qu'il me proposait une baisse de salaire en guise d'obligation de reclassement dans le cas d'un licenciement économique!

Par **dominicus**, le **21/07/2011** à **21:27**

les sommes sont dues depuis ce reclassement fait après la notification de licenciement que j'ai par "force" accepté, car coincé par une clause de non concurrence.

j'estime du fait de cette proposition faite après l'envoi de la notification que ce n'est pas dans le cadre de l'obligation de reclassement mais dans la modification du contrat de travail que ce reclassement aurait dû être proposé, donc avec une formalité bien spécifique et non pas un délai de 8 jours calendaires avec lettre remise en main propre!

Par **dominicus**, le **21/07/2011** à **21:35**

Excuser du peu mais mon dossier et un vrai sac de noeuds .

De plus la modification de mon contrat de travail a été appliquée rétroactivement d'1 mois avant la date prévue sur la proposition, c'est à dire que mon salaire a baissé de 33% de manière unilatérale, et pour en remettre une couche, il m'a aussi baissé de statut, passant de etam à ouvrier.

je suis encore dans cette entreprise aujourd'hui mais comme il me doit aussi les frais de repas depuis 5 ans avec facture à l'appui, j'en peux plus et je suis en arrêt de travail !

Par **P.M.**, le **21/07/2011** à **21:42**

C'est curieux en effet de modifier un contrat de travail déjà rompu en plus rétroactivement mais je crois qu'il est indispensable d'avoir le dossier en main pour pouvoir tout comprendre...

Par **dominicus**, le **21/07/2011** à **21:50**

petite precision,ce declassement d'etam à ouvrier,la je parle juste du statut n'aurait pas du etre changé,mais pourtant appliqué par mon employeur,.

Cerise sur le gateau le complement de salaire du par mon employeur ,inscrit sur ma convention collective ne m'a jamais ete versé,la semaine prochaine je suis convoqué pour jugement en referé pour ce dernier fait !

Par **dominicus**, le **21/07/2011** à **21:58**

Aurait-il ete possible de me faire connaitre votre opinion sur ces points-ci?

---

sachant que la lettre à ete envoyée à une mauvaise adresse qui n'a d'ailleurs jamais ete la mienne ,meme si il est vrai que possedant des courriers faisant etat de cette notification de licenciement pour cause economique envoyée doit on considerer ce licenciement comme economique ou sans cause et abusif ?

---

---

j'estime du fait de cette proposition faite apres l'envoi de la notification que ce n'est pas dans le cadre de l'obligation de reclassement mais dans la modification du contrat de travail que ce reclassement aurait du etre proposé,donec avec une formalité bien speciefique et non pas un delais de 8 jour calendaire avec lettre remise en main propre!

---

Par **P.M.**, le **22/07/2011** à **10:04**

Bonjour,

Encore une fois il est difficile de se prononcer d'autant plus sans avoir le dossier et de plus sans connaître les éléments et arguments contradictoires mais je ne pense pas que ce soit crucial que la notification du licenciement ne vous soit pas parvenue par des moyens classiques à la bonne adresse...

Le fait que la proposition de modification du contrat de travail ne serait plus dans la cadre du licenciement économique pourrait lui retirer au contraire une obligation de formalisme, si votre acceptation a été sans équivoque...

Par **dominicus**, le **22/07/2011** à **14:01**

si je peux me permettre cette façon de voir qui est la mienne:

l'obligation de reclassement doit se faire avant l'envoi de la notification de licenciement, elle n'est soumise à aucune formalité de temps hormis un temps dit "acceptable" soit env 15 jours , oui ou non, moi je dit oui!

si la proposition est faite 40 jours apres cette notification et c'est ce qui fait toute la difference, la proposition reste valable mais elle rentre dans le cas de l'article l 321-1-2 du code de travail à l'époque des faits, c'est à dire une proposition de modification de contrat pour motif économique et non plus à titre de proposition de reclassement obligatoire lors d'un licenciement économique, ce meme article fait une obligation de formalisme, c'est à dire ;

envoi de la proposition par la poste avec demande accusé de reception et delais d'1 mois obligatoire pour le delais de reflexion, l'employeur ne peut se prevaloir , ni d'un refus ni d'une acceptation si le formalisme n'a pas ete respecté, je n'ai pas la jurisprudence sous les yeux mais je vous la donnerai si vous le souhaitez !

Par **P.M.**, le **22/07/2011** à **14:26**

Effectivement, l'obligation de reclassement doit se faire avant la procédure de licenciement économique, on pourrait donc considérer que l'employeur, suivant la formulation de la proposition propose un poste devenu vacant postérieurement au licenciement pour lequel il aurait dû vous verser de toute façon à mon sens les indemnités...

Je connais fort bien par ailleurs la procédure d'une proposition de modification d'un contrat de travail pour motif économique mais pour moi, nous ne sommes plus dans ce cadre puisque le contrat est rompu à l'époque de celle-ci...

Mais personnellement, je ne prétends pas me substituer au Conseil de Prud'Hommes et ne fait qu'émettre un avis car je me garderais bien d'émettre un Jugement ou ce qui pourrait s'y apparenter...

Mais je pense même que déjà, nous débordons du rôle dévolu à un forum puisque nous glissons vers la consultation juridique en plus sans avoir les éléments sous les yeux, ce que j'ai souligné à plusieurs reprises...

Par **dominicus**, le **23/07/2011** à **12:39**

Sans vouloir aucunement offenser le role devolue à un forum, à savoir si je demande une consultation ou non, ou si je m'adresse à des gens qui acceptent de partager leurs connaissances, il est vrai de maniere conviviale et genereuse grace à une facultée d'apprécier le caractere opportun d'aider son prochain, surtout en ce site dont le nom porte si bien son contenu.

"legavox" la voix de la loi , en cet autre sens compris par nous autres, non rompus à cette

connaissance qui pourtant contient cette phrase "nul n'est censé ignorer la loi"!!!

Une loi qui, si complexe soit elle, qui nécessite pourtant un nombre d'années d'étude important et pourtant incomplet car ces mêmes professionnels de la loi continuent de façon continue à consulter, analyser et essayer de comprendre le sens des mots ainsi que celui de l'esprit de la loi!

Comment explique que cette phrase existe "nul n'est censé ignorer la loi"!  
c'est un peu le chat qui se mord la queue! mais nous devons faire avec parce que justement elle fait partie de la loi!

Nous devrions donc tous être des hommes de loi pour respecter la loi, adieu toute autre activité d'agriculteur, de bâtisseur, de fabricant de voiture, d'inventeur de téléphone portable, d'imprimeur, (tient ça commence à déjà plus aller car comment aurait donc fait les hommes de loi pour écrire leur loi et les autres pour la consulter!!!

Aller, j'arrête là mon mauvais plaidoyer qui de doute façon trouverait des gens pour en conter la faille!

Je remercie Légavox pour son existence et le service qu'il nous rend à nous autres les "hors la loi"!

Je remercie mon interlocuteur qui aurait accepté de me lire et de me répondre, sa présence, même si ça ne lui aura pas rapporté de sous m'aura été quelques peu éclairante! dommage qu'il ne soit pas rentré plus dans les détails, mais comme il dit ce ne serait plus un forum, dommage de penser ainsi, mais je ne peux vous en vouloir, il faut bien que chacun vive, et normal que chacun ait son .....métier!

Encore merci monsieur d'avoir accepté de me répondre et pouvoir ainsi faire profiter à d'autres de votre savoir par la lecture!

Quant à moi, je ne suis qu'avec mes simples connaissances du btp.

Par **dominicus**, le **23/07/2011** à **17:38**

Il s'emblerait, si j'ai bien compris que le juge des prud'hommes ne retienne comme motif légitime que celui se trouvant sur la lettre de licenciement.

Si je me réfère à mon cas, c'est à dire l'envoi par mon employeur de la notification de licenciement à une adresse qui n'est pas et n'a jamais été la mienne, alors que d'autres précédents courriers prouvent qu'il avait ma bonne adresse, le fait que le délai de prescription pour un licenciement à l'époque des faits était de trente années, alors que ce même délai, si il s'agit d'un licenciement économique (pour mon cas!) serait seulement de 5 années!

Ma question est; puis-je considérer, sans avoir reçue cette lettre (j'ai la preuve qu'elle a été envoyée à une autre adresse !) que je suis d'un licenciement ayant un délai de prescription de 30 ans ?

Toutes réponses pourra m'être utile.