



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

Vérfié le 10 octobre 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

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.

Procédure de sauvegarde

Durant la procédure de sauvegarde (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F22311>), l'employeur et l'administrateur judiciaire proposent un plan de sauvegarde.

Le 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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2776>).

En cas de cessation d'activité

Consultation et information

Le comité social et économique (CSE) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>) doit être consulté sur le projet de restructuration et sur les licenciements envisagés. Les informations communiquées au CSE sont également transmises à la Direccte ().

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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406>).

Convocation à un entretien préalable

L'employeur convoque chaque salarié concerné (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2831>) à un entretien préalable (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13782>) au licenciement.

L'employeur est tenu de proposer à chaque salarié un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13819>).

En cas de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2811>), l'employeur n'est pas tenu de convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement.

Notification du licenciement

Cas général

La notification (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732>) 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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31898>) de contrat.

Salarié protégé

Le salarié protégé bénéficie de la procédure d'autorisation administrative (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406>) prévue en cas de licenciement. La notification (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732>) du licenciement au salarié est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, après autorisation de la Direccte (). 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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31898>) de contrat.

Redressement judiciaire

Le redressement judiciaire (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F22314>) prévoit, dans un premier temps, une période d'observation. À l'issue 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)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>) doit être consulté sur le projet de restructuration et sur les licenciements envisagés. Les informations communiquées au CSE sont également transmises à la Direccte ().

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** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406>).

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 est tenu de proposer à chaque salarié un **contrat de sécurisation professionnelle (CSP)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13819>).

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

Notification du licenciement

Cas général

La **notification** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732>) 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** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31898>) de contrat.

Salarié protégé

Le salarié protégé bénéficie de la **procédure d'autorisation administrative** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406>) prévue en cas de licenciement. La **notification** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732>) du licenciement au salarié est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, après autorisation de la Direccte (). 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** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31898>) de contrat.

Plan de redressement

Consultation et information

Le **comité social et économique (CSE)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>) doit être consulté sur le projet de restructuration et sur les licenciements envisagés. Les informations communiquées au CSE sont également transmises à la Direccte ().

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** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406>).

Convocation à un entretien préalable

L'employeur convoque chaque salarié concerné à un entretien préalable au licenciement. L'employeur est tenu de proposer à chaque salarié un **contrat de sécurisation professionnelle (CSP)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13819>).

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

Notification du licenciement

Cas général

La **notification** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732>) 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** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31898>) de contrat.

Salarié protégé

Le salarié protégé bénéficie de la **procédure d'autorisation administrative** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406>) prévue en cas de licenciement. La **notification** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732>) du licenciement au salarié est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, après autorisation de la Direccte (). 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 \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31898\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31898) de contrat.

Liquidation judiciaire

La [liquidation judiciaire \(https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F22330\)](https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F22330) 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 \(CSE\) \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474) doit être consulté sur le projet de restructuration et sur les licenciements envisagés. Les informations communiquées au CSE sont également transmises à la Direccte ().

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 \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406).

Convocation à un entretien préalable

L'employeur convoque chaque salarié concerné à un entretien préalable au licenciement. L'employeur est tenu de proposer à chaque salarié un [contrat de sécurisation professionnelle \(CSP\) \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13819\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13819).

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

Notification du licenciement

Cas général

La [notification \(https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732\)](https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732) 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 \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31898\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31898) de contrat.

Salarié protégé

Le salarié protégé bénéficie de la [procédure d'autorisation administrative \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406) prévue en cas de licenciement. La [notification \(https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732\)](https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732) du licenciement au salarié est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, après autorisation de la Direccte (). 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 \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31898\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31898) de contrat.

Textes de référence

- Code du travail : articles L1233-58 à L1233-60-1 [↗ \(http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000027566111&cidTexte=LEGITEXT000006072050\)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000027566111&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Licenciement économique dans le cadre d'une sauvegarde, d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire
- Code de commerce : article L640-3 [↗ \(http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028724161&cidTexte=LEGITEXT000005634379\)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028724161&cidTexte=LEGITEXT000005634379)
Conditions d'ouverture de la liquidation judiciaire
- Code de commerce : articles L631-1 à L631-22 [↗ \(http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006146111&cidTexte=LEGITEXT000005634379\)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006146111&cidTexte=LEGITEXT000005634379)
Déroulement du redressement judiciaire