

> Soc., 28 septembre 2022, n° 21-19.092, (B), FRH [ECLI:FR:CCASS:2022:SO01087]

Conseil d'Etat

> Conseil d'Etat, 4ème et 1ère chambres réunies, 2022-12-27, 452898 [ECLI:FR:CECHR:2022:452898.20221227]

> Conseil d'Etat, 4ème et 1ère chambres réunies, 2022-06-01, 434225 [ECLI:FR:CECHR:2022:434225.20220601]

> Conseil d'Etat, 4ème et 1ère chambres réunies, 2021-12-08, 435919 [ECLI:FR:CECHR:2021:435919.20211208]

service-public.fr

> Licenciement dans une entreprise en difficulté : quelles sont les règles ? : Licenciement économique dans le cadre d'une sauvegarde, d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire

L. 1233-59

Ordonnance 2007-329 2007-03-12 JORF 13 mars 2007

 [Legif.](#)  [Plan](#)  [Jp.C.Cass.](#)  [Jp.Appel](#)  [Jp.Admin.](#)  [Juricaf](#)

Les délais prévus à l'article **L. 1233-15** pour l'envoi des lettres de licenciement prononcé pour un motif économique ne sont pas applicables en cas de redressement ou de liquidation judiciaire.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

L. 1233-60

Ordonnance 2007-329 2007-03-12 JORF 13 mars 2007

 [Legif.](#)  [Plan](#)  [Jp.C.Cass.](#)  [Jp.Appel](#)  [Jp.Admin.](#)  [Juricaf](#)

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, informe l'autorité administrative avant de procéder à des licenciements pour motif économique, dans les conditions prévues aux articles **L. 631-17**, **L. 631-19** (II), **L. 641-4**, dernier alinéa, **L. 641-10**, troisième alinéa, et **L. 642-5** du code de commerce.

L. 1233-60-1

Ordonnance n°2014-326 du 12 mars 2014 - art. 111

 [Legif.](#)  [Plan](#)  [Jp.C.Cass.](#)  [Jp.Appel](#)  [Jp.Admin.](#)  [Juricaf](#)

En cas de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article **L. 1233-3**, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un délai de quinze jours à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

A défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

service-public.fr

> Licenciement dans une entreprise en difficulté : quelles sont les règles ? : Licenciement économique dans le cadre d'une sauvegarde, d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire

Section 6 : Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement

Sous-section 1 : Plan de sauvegarde de l'emploi.

L. 1233-61

Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

 [Legif.](#)  [Plan](#)  [Jp.C.Cass.](#)  [Jp.Appel](#)  [Jp.Admin.](#)  [Juricaf](#)

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou de plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois et lorsque ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise les dispositions de l'article **L. 1224-1** relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert.

Conseil d'Etat