

## Le livre V du code de justice administrative est applicable.

### Récemment au Bulletin de la Cour de Cassation

> Soc., 23 novembre 2022, n° 21-16.162, (B), FS [ECLI:FR:CCASS:2022:SO01248]

> Soc., 30 septembre 2020, n° 19-13.714 (P) [ECLI:FR:CCASS:2020:SO00777]

> Soc., 14 novembre 2019, n° 18-13.887 (P) [ECLI:FR:CCASS:2019:SO01562]

### 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, 2022-07-19, 436401 [ECLI:FR:CECHR:2022:436401.20220719]

> 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]

### Sous-section 2 : Actions en justice des organisations syndicales.

## L. 1235-8

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

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

Les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des dispositions légales ou conventionnelles régissant le licenciement pour motif économique d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

Le salarié en est averti, dans des conditions prévues par voie réglementaire, et ne doit pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

A l'issue de ce délai, l'organisation syndicale avertit l'employeur de son intention d'agir en justice.

Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

### Sous-section 3 : Eléments à communiquer au juge.

## L. 1235-9

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

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

En cas de recours portant sur un licenciement pour motif économique, l'employeur communique au juge tous les éléments fournis aux représentants du personnel en application du chapitre III ou, à défaut de représentants du personnel dans l'entreprise, tous les éléments fournis à l'autorité administrative en application de ce même chapitre.

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

### Dictionnaire du Droit privé

> Licenciement

### Sous-section 4 : Sanction des irrégularités.

## L. 1235-10

LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 - art. 18 (V)

[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, le licenciement intervenu en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou alors qu'une décision négative a été rendue est nul.

En cas d'annulation d'une décision de validation mentionnée à l'article [L. 1233-57-2](#) ou d'homologation mentionnée à l'article [L. 1233-57-3](#) en raison d'une absence ou d'une insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article [L. 1233-61](#), la procédure de licenciement est nulle.

Les deux premiers alinéas ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaires.

### service-public.fr

> Licenciement économique : priorité de réembauche : Sanction des irrégularités

> Licenciement pour motif personnel nul, sans cause réelle et sérieuse ou irrégulier : Sanction des irrégularités

> Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) - Licenciement économique : Sanction des irrégularités

> Licenciement économique nul, injustifié ou irrégulier : Sanction des irrégularités

> Licenciement abusif : quelles sont les conséquences pour le salarié ? : Cumul des indemnités