

ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ

Une réforme fondamentale

PRÉVENIR Les nouvelles obligations comptables, le droit d'alerte du comité d'entreprise, l'expertise judiciaire, le règlement amiable.

REDRESSER Le sort de l'entreprise, les pouvoirs du tribunal de commerce et de l'administrateur judiciaire, le rôle du comité d'entreprise.

GARANTIR Le nouveau régime des licenciements, le paiement des salaires, l'intervention du représentant des salariés.

action juridique

dtb

numéro spécial

54/55

mars-mai 1986

Une réforme attendue

Reparler aujourd'hui du conflit Lip de 1973 n'est-ce pas choisir délibérément d'être ringard ? Et pourtant... L'absence de prévision économique et financière qui conduisit cette entreprise à la faillite, la mise à l'écart du comité d'entreprise qui ne fut jamais tenu informé des difficultés qui s'accumulaient, les obstacles rencontrés par les représentants du personnel pour être simplement reçus et écoutés par les syndicats et le tribunal de commerce, mais aussi la volonté des travailleurs d'être partie prenante dans la recherche d'une solution industrielle et leur rage à faire prendre en considération l'emploi dans le choix de cette solution, tout cela fit que de nombreux travailleurs se reconnurent dans l'action menée à l'époque par les Lip et conduisit les pouvoirs publics à s'interroger sur les réformes à entreprendre.

Un premier pas fut franchi avec la loi du 27 décembre 1973 instituant une garantie de paiement des salaires dûs aux travailleurs au jour du prononcé du jugement déclaratif de faillite. La portée pratique de cette loi était loin d'être négligeable mais la réforme était cependant limitée : la nécessité de protéger la créance de salaire était prise en compte mais l'emploi demeurerait une notion totalement absente de la législation sur les défaillances d'entreprises.

Quelques temps plus tard le rapport Sudreau mettait l'accent sur l'intérêt de pouvoir déceler à temps les difficultés naissantes des entreprises et s'efforçait de définir des «clignotants» destinés à inciter les dirigeants d'entreprise à réagir en temps utile. La droite alors au pouvoir ne fut pas très pressée de mettre en œuvre ces recommandations. Elle élaborait des projets de loi, mais n'en fit adopter aucun.

Disons le : la loi du 1^{er} mars 1984 relative à la prévention des difficultés des entreprises et celle du 25 juin 1985 concernant le redressement et la liquidation judiciaires des entreprises qui font l'objet de ce numéro spécial mettent en œuvre des principes qui marquent une rupture par rapport au passé.

La logique de prévention d'abord. Elle n'est pas sans rappeler celle mise en œuvre par la loi du 6 décembre 1976 pour combattre le risque d'accidents du travail et de maladies professionnelles et qui a abouti à des résultats concrets : le nombre des accidents mortels a diminué. La loi du 1^{er} mars 1984 poursuit un objectif analogue en ce qui concerne les difficultés rencontrées par les entreprises dans leur gestion : une meilleure prévention des risques économiques et financiers de l'entreprise doit permettre de redresser la barre avant qu'il ne soit trop tard et contribuer ainsi à un recul du nombre de licenciements dus aux défaillances d'entreprises.

Ces deux législations ont encore en commun l'importance qu'elles attachent à la participation active des représentants des travailleurs à leur mise en œuvre concrète.

Quant à la loi sur le redressement et la liquidation judiciaires, le changement dont elle est porteuse apparaît dès son article premier : l'objectif de la procédure qu'elle institue n'est plus uniquement de payer les créanciers, mais aussi d'assurer «la sauvegarde de l'entreprise, le maintien de l'activité et de l'emploi».

Autre rupture par rapport au passé : la place faite au droit du travail dans la nouvelle procédure de redressement. Auparavant l'application du droit commun du travail était délibérément écartée dès lors qu'une procédure collective était ouverte. C'était le cas notamment en matière de licenciements, prononcés sans contrôle, ou de consultation du comité sur le sort de l'entreprise : sa mise devant le fait accompli par l'employeur et le syndic était la règle.

Désormais les représentants du personnel sont informés ou consultés à tous les moments clé de la procédure. Les licenciements ne peuvent intervenir que sur l'autorisation du tribunal. Le plan de redressement lui-même devient un acte judiciaire qui doit donc être précédé d'un débat auquel le comité d'entreprise est partie prenante.

Ainsi les représentants du personnel ne sont plus des étrangers à la procédure qui règle le sort de l'entreprise. Des garanties nouvelles sont instituées en faveur des travailleurs. N'y-a-t-il pas là un enrichissement de la notion de «citoyenneté dans l'entreprise» qui se trouvait au cœur du rapport Auroux ?

Ces aspects positifs ne doivent cependant pas masquer les zones d'ombre. Nous choisissons d'en souligner deux.

La première est l'absence de réforme des tribunaux de commerce. Le renforcement de l'intervention du juge dans la gestion des procédures de redressement s'opère en effet dans un contexte judiciaire inchangé. Le juge, en l'espèce, c'est le tribunal de commerce dont la composition, uniquement des représentants de commerçants, n'est pas modifiée.

Autre zone d'ombre : l'absence de droits spécifiques reconnus au syndicat. Un siècle après la reconnaissance légale de son existence, le syndicat continue de susciter la méfiance. Et pourtant peut-on imaginer sérieusement que les membres élus des comités d'entreprise puissent réellement exercer les nouvelles prérogatives qui leur sont reconnues s'il ne bénéficient pas du soutien et de l'expérience de leur organisation syndicale ?

Pour conclure il reste à formuler un souhait : que ce numéro spécial contribue à aider les militants à se saisir de ces nouveaux droits, tant il est vrai que la législation nouvelle ne trouvera sa pleine portée que dans l'action que les travailleurs et leurs représentants mettront en œuvre pour la faire appliquer.

Francis NAUDÉ

Rédacteur en chef

Quelques propos liminaires sur la réforme du droit des entreprises en difficulté

par Antoine Lyon-Caen

Professeur à l'Université de Paris X Nanterre

La loi du 25 janvier 1985 relative au redressement et à la liquidation judiciaires des entreprises comporte 243 articles. Ce chiffre à lui seul suggère la complexité. Sans doute celle-ci est-elle inscrite dans les relations qu'une telle loi entend régir. Le droit des entreprises en difficulté est au carrefour des droits puisque s'y conjuguent le droit des sociétés, le droit du travail, le droit des sûretés, le droit de la procédure civile... Certes, une certaine simplicité était-elle concevable à l'époque où la faillite constituait une procédure d'exécution collective tendant à assurer le désintéressement des créanciers chirographaires d'un commerçant et à punir ce dernier. Mais le temps n'est plus où les

difficultés d'une entreprise pouvaient être envisagées dans cette seule perspective.

Dans son apparente, et nécessaire, complexité, la loi du 25 janvier 1985 n'est pourtant pas exempte de simplicité. Cette simplicité s'exprime dans la construction formelle du texte. Elle tient, croit-on, mieux encore, à son inspiration.

Les propos qui suivent ont donc pour ambition, au-delà de telle innovation pratique, de telle transaction ou telle codification de solutions acquises, d'offrir quelques clés de lecture, quelques repères qu'on espère utiles à la compréhension des mécanismes et l'interprétation des textes.

1. Conception de la nouvelle procédure

1. L'élaboration de la loi de 1985 a été précédée ou accompagnée d'un examen des mérites et des vices de la législation antérieure. Connaître les principaux enseignements livrés par cet examen est exigé de qui entend mesurer les évolutions annoncées.

C'est d'abord la fonction pratique des procédures anciennes qui paraissent singulières. En principe elles étaient destinées à sauvegarder les intérêts des créanciers. A ce titre, elles constituaient une sorte d'appendice du code de commerce. En pratique, cette fonction était très mal remplie : le rendement des procédures pour les créanciers était très faible, et, pour certains d'entre eux, nul. Et l'on ne dira sans doute jamais assez que ceux qui aujourd'hui dénoncent déjà la loi nouvelle, au nom

des sacrifices qu'elle impose aux créanciers, ont une mémoire défaillante : comparée à l'état du droit antérieur, considéré dans ses résultats, la loi nouvelle ne peut sans doute qu'améliorer le sort des créanciers. Il serait faux d'affirmer que les procédures anciennes ne prenaient pas en compte l'entreprise. Mais à cet égard, elles souffraient de défauts souvent rédhibitoires dont la disparition est recherchée par la loi nouvelle. Ainsi les poursuites d'activité, lorsqu'elles étaient possibles, avaient lieu dans de mauvaises conditions. Leur forme courante était la location-gérance dont les travers étaient redoutables, au point que nombre de procédures de liquidation des biens concernaient des entreprises locataires-gérants d'entreprises elles-mêmes défaillantes. Pour organiser le sauvetage de

l'entreprise, la pratique avait exhumé un texte d'apparence modeste, l'article 88 de la loi du 13 juillet 1967 qui prévoyait le traité à forfait : cette modalité de la liquidation des biens, conçue comme telle, était devenue une modalité de restructuration des entreprises, sans qu'un régime adapté à cette fonction ait été élaboré. D'aucuns avaient pu dire, non sans vérité, que des procédures façonnées pour défendre des créanciers accueillaient de manière subreptice des restructurations d'entreprise.

Les procédures demeuraient malgré tout marquées dans leur organisation, du sceau de leur fonction officielle. La loi s'intéressait principalement aux créanciers, à leur situation (constitution en une masse), au sort de leurs créances (production, vérification, admission), à leurs pouvoirs (représentation par le syndic, organisation de la procédure concordataire). Un droit luxuriant, générateur d'un contentieux prolifique, imposant délais, insensible aux salariés, considérés seulement comme créanciers de salaire, et peu soucieux des conditions réelles de reprise, tel était ce droit officiel.

2. Là comme ailleurs, mais peut-être plus qu'ailleurs, la pratique avait trouvé dans les replis des textes, parfois contre la lettre de la loi, des solutions empiriques qui rompaient avec les choix officiels. La loi du 25 janvier 1985, comme d'ailleurs la loi du 1^{er} mars 1984 sur la prévention, doit beaucoup à ces pratiques inventives. Certaines sont très connues et anciennes : l'élaboration de documents comptables prévisionnels en offre un exemple. D'autres sont plus discrètes : telles l'intervention du juge commercial avant toute procédure collective pour stimuler une négociation entre un entrepreneur et ses principaux créanciers, l'utilisation de la procédure de règlement judiciaire comme période d'observation d'une entreprise, l'organisation dans le cadre de la cession à forfait d'une véritable cession d'entreprise ou parfois la présence active des représentants des salariés dans les procédures sans opposition du tribunal. A travers ces quelques illustrations, on vérifie ce qui est une sorte de vérité expérimentale : une loi nouvelle a besoin de racines. Le modèle ne peut être sans risque d'inefficacité ou de dogmatisme, complètement extérieur aux relations auxquelles on s'efforce de l'appliquer.

Force est ici de dire que la transformation du droit de la « faillite », que ces pratiques exprimaient à leur manière, se manifeste à peu près dans tous les pays industriels développés. La tendance générale est d'y considérer de plus en plus ce droit comme un droit « d'assainissement » des entreprises

selon l'expression en cours dans certaines institutions européennes : utilité de développer des procédures préliminaires souples, inaptitude des procédures traditionnelles à éviter la disparition d'entreprises viables, insuffisance d'un droit orienté vers la protection des créances, les convergences sont là dans les pensées avant d'être toujours dans les textes. Autant que ces convergences, c'est leur signification positive qui mérite attention. En bref, la procédure ouverte en cas de défaillance d'une entreprise n'annonce plus un simple conflit entre le débiteur et ses créanciers. Elle annonce une confrontation entre des intérêts collectifs, au rang desquels l'emploi se trouve. Dès lors, le droit nouveau n'est pas construit à partir des relations entre débiteurs et créanciers, mais à partir de l'entreprise, à partir de l'épicentre de ces intérêts collectifs. C'est ce que proclame l'article 1^{er} de la loi du 25 janvier 1985 qui affiche ses ambitions et résume les étapes de la procédure :

« Il est institué une procédure de redressement judiciaire destinée à permettre la sauvegarde de l'entreprise, le maintien de l'activité et de l'emploi et l'apurement du passif.

Le redressement judiciaire est assuré selon un plan arrêté par décision de justice à l'issue d'une période d'observation. Ce plan prévoit, soit la continuation de l'entreprise, soit sa cession. Lorsque aucune de ces solutions n'apparaît possible, il est procédé à la liquidation judiciaire ».

L'accent ainsi mis sur l'entreprise invite à toute sorte de commentaires. La loi nouvelle ne fait-elle pas un pas décisif vers la consécration de l'entreprise comme sujet de droit ? La loi n'encourage-t-elle pas à ériger l'intérêt de l'entreprise en mesure de l'ensemble des intérêts catégoriels, intérêts des créanciers comme intérêts des salariés ? Autant de questions qui vont à nouveau alimenter les disputes juridiques et idéologiques. On se bornera ici seulement à quelques observations. L'entreprise est essentiellement considérée par la loi comme une activité productive, source de relations. Est à ce titre répudié un modèle patrimonial de l'entreprise. Parmi les relations auxquelles la loi assure une certaine protection, les relations d'emploi se trouvent dorénavant à côté des relations avec les partenaires commerciaux. Toutefois, avec la nécessaire protection du crédit et de l'emploi, la procédure nouvelle ne se voit pas assigner pour fin la sauvegarde de toute entreprise, de toute activité. Y-a-t-il là une nouvelle conception de l'entreprise ? Plutôt que de proposer une réponse ambitieuse, on voudrait attirer l'attention sur les principaux traits du régime des entreprises en difficulté.

II. Traits généraux du nouveau régime

1. Ce qui sans doute est esquissé par les deux lois du 1^{er} mars 1984 et du 25 janvier 1985, c'est un nouveau mode d'analyse de l'entreprise. La première loi met l'accent sur l'information prévisionnelle ; la seconde est construite autour de l'institution d'un plan. L'une et l'autre inviteront donc à modifier la référence temporelle utile à l'appréciation de l'activité productive. D'aucuns diront qu'il y a là une première raison de se détacher de la notion de rentabilité, trop marquée par un jugement rétrospectif pour privilégier la notion de viabilité qui lie le passé au futur. Mais cette modification en implique une autre. Les textes nouveaux contribuent à renforcer la légitimité de l'expression collective des travailleurs sur les orientations de l'entreprise. La loi du 1984 leur ouvre des moyens d'investigation et de critique. Plus encore la loi de 1985, en faisant du plan de redressement arrêté par le tribunal l'institution centrale de la procédure exclut pour les entreprises qui y sont soumises une définition unilatérale des choix microéconomiques.

2. L'organisation de la procédure de redressement judiciaire est indexée sur l'entreprise. Celle-ci impose d'abord un certain rythme. La procédure s'ouvre avec une période d'observation au terme de laquelle le tribunal arrête un plan, plan de continuation ou plan de cession, ou plan combinant continuation partielle et cession partielle. Ce découpage répond à l'exigence d'une observation de l'entreprise et d'une négociation préalables à la décision. La tutelle qui doit être exercée sur l'entreprise doit encore être adaptée à sa taille, à l'origine de ses difficultés, aux besoins de son redressement. Cela explique que la durée de la procédure varie selon l'importance économique et sociale de l'entreprise. La période d'observation est en général limitée à trois mois, avec faculté de prolongation pour une même durée ; dans les entreprises plus modestes, cette période comporte une enquête confiée au juge, suivie, le cas échéant, d'un délai limité à deux mois pour la préparation du plan. Ce souci d'adaptation de la procédure à l'entreprise se marque aussi par une profonde évolution du régime des sanctions encourues par les dirigeants. La nouvelle procédure a pour fin le redressement de l'entreprise ; de préférence à la punition des dirigeants.

Déplacer l'épicentre de la procédure supposait enfin une révision des modes de gestion applicables aux entreprises en difficulté. Ainsi les dirigeants ne sont plus écartés de plein droit ; diverses limitations peuvent être apportées à leurs pouvoirs. Ainsi la nouvelle procédure va-t-elle de pair avec une séparation radicale des fonctions d'administrateur judiciaire, chargé de préparer le plan de redressement et parfois de gérer l'entreprise, et les fonctions de représentant des créanciers.

Ainsi la location-gérance est-elle condamnée, sauf circonstances exceptionnelles, comme mode de continuation de l'entreprise. Ainsi la cession d'entreprise, qui somme toute est une forme de poursuite d'activité, est-elle organisée.

3. L'ensemble de ces mesures s'accompagne d'une redistribution du rôle de différents acteurs et organes de la procédure. C'est à l'évidence l'attribution au juge de pouvoirs et responsabilités nouvelles qui doit d'abord être soulignée. Il n'est pas inutile de noter que ce renforcement du rôle du juge joue parfois au détriment des créanciers — le plan arrêté par le tribunal remplace l'assemblée concordataire — ou du ci-devant syndic — les licenciements prononcés pendant la période d'observation doivent dorénavant être autorisés par le juge commissaire ; le plus souvent il s'agit de soumettre à un contrôle et par la même à la discussion ouverte des mesures qui jusqu'alors s'abritaient dans la pénombre des pouvoirs de gestion des biens. Discussion ouverte, a-t-on dit, c'est qu'en effet les décisions essentielles qui préparent ou scellent le sort de l'entreprise pénètrent dans le champ de la confrontation judiciaire et du contrôle des représentants des créanciers et de ceux du personnel.

Modification des modes d'analyse de l'entreprise, nouvelle organisation de la procédure indexée sur l'entreprise, redistribution des rôles des organes et acteurs, telles sont les lignes générales d'une réforme dont le destin dépend maintenant des hommes qui l'appliqueront et de tous ceux auxquels la loi a voulu offrir une autre manière de penser et d'autres moyens pour agir.

La prévention des difficultés de l'entreprise

Rôle et droits du comité d'entreprise

Cent mille travailleurs, en moyenne, sont licenciés chaque année en raison de défaillances d'entreprises. Celles-ci ne sont pas dues seulement et principalement au mauvais état de la conjoncture économique mais aussi à des causes internes aux entreprises, c'est-à-dire à des insuffisances ou à des erreurs de gestion qui les ont conduites à ne plus pouvoir faire face à leurs engagements.

L'objectif visé par la loi n° 84-148 du 1er mars 1984 est de faire en sorte que les sources de ces difficultés internes puissent être mises en évidence suffisamment tôt afin d'éviter que l'irréparable ne se produise.

Pour ce faire, la loi renforce l'établissement et la circulation de l'information sur l'état de santé de l'entreprise, notamment sous la forme de documents de gestion prévisionnelle. Dans le même esprit, elle organise des procédures de contrôle interne ou externe, destinées en quelque sorte à servir de signal d'alarme.

Enfin, un autre trait caractéristique de cette législation réside dans l'importance qu'elle accorde à la participation active des représentants des travailleurs dans la réalisation de l'objectif de prévention qu'elle s'est fixée. Elle permet au comité d'entreprise de mieux s'informer pour mieux comprendre afin de pouvoir déceler et agir.

I. S'informer et comprendre

S'informer

* De nouvelles obligations pour les entreprises

- L'extension du domaine de l'information comptable
- L'amélioration du contenu de l'information comptable
- L'information prévisionnelle :
 - Les documents prévisionnels
 - Les rapports analytiques
 - L'adhésion à un groupement de prévention

* Un élargissement de l'information du comité

Comprendre

1. Le recours à des experts désignés par le comité

- L'expert comptable payé par l'employeur
- L'expert payé par le comité

2. Des contacts plus fréquents avec les commissaires aux comptes

- La transformation de l'institution
- Les rapports avec le comité d'entreprise (droit de convocation, récusation, révocation)

3. Le recours à l'expertise judiciaire de gestion

- Objet et modalités de l'expertise
- Recevabilité de l'action du CE
- Nature de la mission de l'expert

II. Déceler et agir

Le droit d'alerte du comité d'entreprise

- Champ d'application et critères de mise en œuvre
- Déroulement de la procédure d'alerte

Première phase : la demande d'explication

*Deuxième phase : • l'établissement d'un rapport,
• contenu et diffusion de ce rapport*

Troisième phase : les suites à la réponse donnée par l'employeur :

- dans les entreprises individuelles
- dans les sociétés dotées d'un organe d'administration ou de surveillance
- dans les autres sociétés et les GIE

Le règlement amiable et le rôle du CE

- L'objet du règlement amiable
- Le rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise et l'information du personnel

- Un conflit de logiques
- Le compromis législatif
 - L'obligation de secret pendant la phase de règlement amiable
 - L'obligation de discrétion

S'informer et comprendre

S'informer

La loi du 1er mars 1984 crée, dans la perspective d'une meilleure prévention des risques économiques, de nouvelles obligations pour les entreprises qui se traduisent par un élargissement de l'information du comité d'entreprise (1).

De nouvelles obligations pour les entreprises

1) L'extension du domaine de l'information comptable

Alors qu'elles n'y étaient pas jusqu'à présent tenues, certaines associations ayant une activité économique (2) doivent désormais établir les trois documents annuels de base à savoir le bilan, le compte de résultat et l'annexe, le tout certifié par le commissaire aux comptes.

2) L'amélioration du contenu des obligations comptables.

Toutes les sociétés commerciales sont tenues d'annexer à leur bilan, un état des cautionnements, avals et garanties donnés par la société et un état des sûretés consenties par elle (3).

Les sociétés faisant publiquement appel à l'épargne (sociétés cotées en bourse), ainsi que certaines de leurs filiales doivent annexer à leurs comptes annuels, un inventaire des valeurs mobilières détenues en portefeuille à la clôture de l'exercice ainsi qu'un tableau relatif à la répartition et l'affectation des sommes distribuables. En outre, un rapport doit être établi dans les quatre mois de la clôture de l'exercice. Ce rapport commente les données chiffrées relatives au chiffre d'affaires et aux résultats de la société et décrit les événements importants du semestre écoulé et les évolutions prévisibles pour l'exercice à venir (4).

Les sociétés mères doivent rendre compte dans un rapport de l'activité et des résultats de l'ensemble de la société et des filiales par branche d'activité (5).

3) L'information prévisionnelle

Faire de la prévention, ce n'est pas seulement faire un diagnostic du passé ou de la situation actuelle, c'est faire des prévisions. La loi du 1er mars 1984 oblige certaines entreprises à établir une analyse comptable prévisionnelle. Pour les autres, elle se contente de faciliter le recours à des groupements de prévention agréés.

a) Les documents prévisionnels

Quatre nouveaux documents comptables sont désormais obligatoires dans les sociétés commerciales, les GIE, les associations ayant une activité économique, les EPIC, les entreprises nationales dès lors que ces entreprises ont une certaine taille (voir encadré). L'énumération légale conduit à penser que les entreprises individuelles sont exclues du champ d'application (6). Ces documents sont les suivants :

- la situation de l'actif réalisable et disponible (valeurs d'exploitation exclues) doit décrire les biens, les créances et les dettes ;
- le tableau de financement doit décrire la manière dont au cours de l'exercice écoulé les ressources de l'entreprise ont permis de faire face à ses besoins ;
- le compte de résultat prévisionnel et le plan de financement sont les documents les plus importants. Ils permettent de vérifier si les besoins prévisibles seront couverts par un financement adapté.

Le contenu et les modalités d'établissement de ces documents sont précisés par le décret du 1er mars 1985. (JO du 5 mars 1985).

L'information prévisionnelle

Nature des documents	Date d'établissement et de communication au CE	Champ et calendrier d'application																			
• Semestriellement - Situation de l'actif réalisable et disponible et du passif exigible • Annuellement - Compte de résultat prévisionnel - Plan de financement prévisionnel - Tableau de financement (en même temps que les comptes annuels).	- Dans les 3 mois suivant la clôture de chacun des semestres de l'exercice en cours - Dans les 3 mois suivant l'ouverture de l'exercice en cours. Révision au cours du second semestre de l'exercice. - Avant la fin du 3^e mois suivant l'ouverture de l'exercice en cours - Dans les 4 mois suivant la clôture de l'exercice écoulé.	<table><tr><th>Exercice comptable concerné</th><th colspan="2">Entreprises (1) répondant à l'un des 2 critères suivants :</th></tr><tr><td></td><th>Exercice ouvert</th><th>Nombre de salariés (2)</th><th>Chiffre d'affaires</th></tr><tr><td>- à partir du 5.03.85 jusqu'au 31.12.86</td><td></td><td>300</td><td>ou 120 millions</td></tr><tr><td>- à partir du 1.01.87 jusqu'au 31.12.88</td><td></td><td>200</td><td>ou 80 millions</td></tr><tr><td>- à partir du 1.01.89</td><td></td><td>100</td><td>ou 40 millions</td></tr></table>	Exercice comptable concerné	Entreprises (1) répondant à l'un des 2 critères suivants :			Exercice ouvert	Nombre de salariés (2)	Chiffre d'affaires	- à partir du 5.03.85 jusqu'au 31.12.86		300	ou 120 millions	- à partir du 1.01.87 jusqu'au 31.12.88		200	ou 80 millions	- à partir du 1.01.89		100	ou 40 millions
Exercice comptable concerné	Entreprises (1) répondant à l'un des 2 critères suivants :																				
	Exercice ouvert	Nombre de salariés (2)	Chiffre d'affaires																		
- à partir du 5.03.85 jusqu'au 31.12.86		300	ou 120 millions																		
- à partir du 1.01.87 jusqu'au 31.12.88		200	ou 80 millions																		
- à partir du 1.01.89		100	ou 40 millions																		

(1) Il s'agit des sociétés commerciales, des personnes morales non commerçantes ayant une activité économique, des EPIC, des entreprises nationales. Pour les GIE le nombre de salariés (100) est la seule condition d'application de la loi.

(2) Les effectifs à prendre en compte sont calculés de manière spécifique. Le nombre de salariés doit être égal à la moyenne arithmétique des effectifs à la fin de chaque trimestre de l'année civile ou de l'exercice comptable lorsque celui-ci ne coïncide pas avec l'année civile. Sont inclus les salariés des sociétés dont l'entreprise possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital.

b) Les rapports analytiques

L'ensemble de ces documents doit être analysé dans des rapports écrits dont l'objet consiste à en justifier «la pertinence et la cohérence» (7). Ils peuvent être complétés par un rapport du commissaire aux comptes si leur contenu appelle des observations (7 bis).

c) L'adhésion à un groupement de prévention agréé

Pour les petites entreprises qui ne sont pas assujetties aux obligations précédentes, la loi du 1er mars 1984 institue un mécanisme de prévention reposant sur l'adhésion volontaire des entreprises à des groupements de prévention agréés par le représentant de l'Etat dans la région. La mission du groupement consiste à fournir à l'entreprise de façon confidentielle une analyse des informations comptables et financières et d'alerter les dirigeants s'il relève des indices de difficultés (8).

Un élargissement de l'information du comité

Dans les sociétés commerciales, l'ensemble des nouveaux documents comptables, ainsi que les rapports analytiques joints aux documents prévisionnels, doivent être communiqués au comité d'entreprise en application des dispositions combinées du code du travail (L.432-4, 10° et 11° alinéa) et du droit des sociétés (article 340-2 et 340-3 de la loi du 24 juillet 1966). Il en est de même dans les sociétés non visées par les dispositions légales qui établissent volontairement ces documents. La communication a lieu dans les huit jours de leur établissement (9).

Dans les entreprises qui ne revêtent pas la forme de société commerciale, le comité d'entreprise reçoit communication des documents comptables par la simple application du 9° alinéa de l'article L. 432-4.

Bien que la loi du 1er mars 1984 n'en parle pas, il semble que le rapport établi par les organes dirigeants d'une société mère rendant compte de l'activité et des résultats de la société et des filiales doive faire l'objet d'une communication au comité de groupe compte tenu de la finalité de cette institution et des termes de l'article L.439-2 du code du travail.

Par contre, la loi n'a créé aucune obligation pour les dirigeants des entreprises faisant appel à des groupements de prévention agréés, de communiquer au comité d'entreprise les analyses et observations émanant de ces groupements.

Comprendre

L'amélioration de l'information économique communiquée au comité d'entreprise permet d'obtenir une plus grande transparence de l'entreprise. Mais l'information n'est pas une fin en soi. Encore faut-il être en mesure de comprendre cette information, la traiter, l'analyser, la vérifier et le cas échéant la compléter. L'utilisation de l'information économique dans une perspective de prévention rend indispensable son traitement préalable.

Certes, la formation économique initiale de tout nouveau membre titulaire du comité peut être de nature à faciliter les choses (L. 434-10). Toutefois, cette formation sera rarement suffisante au regard :

- de la complexité du droit des sociétés, du droit comptable, des techniques de gestion et des difficultés concernant l'appréciation de la situation conjoncturelle ou des tendances profondes de l'économie ;

Principales causes de défaillance d'entreprise

- Défaillance de clients : 18 %
- Stocks trop importants : 10 %
- Suppression de concours bancaires : 10 %
- Décès ou maladie de l'animateur de l'entreprise (1) : 9 %
- Mauvaise comptabilité, ignorance des prix de revient : 8 %
- Baisse du chiffre d'affaires due à la conjoncture : 8 %
- Expropriation, transfert, décentralisation : 8 %
- Programme d'investissements trop important : 7 %
- Frais de personnel trop élevé : 4 %
- Mauvaise organisation de l'entreprise : 4 %

Source : étude effectuée en 1978 par la caisse nationale des marchés de l'Etat dans la période 1968-1975

(1) Le problème de la transmission va s'accroître dans les années à venir en raison de la pyramide des âges des chefs d'entreprise

- des stratégies d'information des dirigeants d'entreprise qui ont tendance à présenter différemment l'information selon les destinataires auxquels elle s'adresse : volontiers alarmistes ou pessimistes vis-à-vis du comité d'entreprise, généralement rassurants lorsque l'information s'adresse aux actionnaires, délibérément optimistes lorsque l'information doit toucher des tiers à l'entreprise (opinion publique, banques...).

Pour faire le tri, le comité d'entreprise dispose d'un certain nombre de moyens.

1) Le recours à des experts désignés par le comité

a) L'expert comptable payé par l'employeur.

Sa mission porte sur tous «les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise» (L. 434-6). Cette question ayant déjà été traitée dans un numéro précédent (10), nous nous contenterons de mettre en évidence les apports de la loi du 1er mars 1984.

- (1) Se reporter au tableau publié dans Action Juridique n° 43 D p 7 à 11
- (2) La loi parle en fait de «personnes morales de droit privé non commerçantes ayant une activité économique» (art 27 de la loi). Pour le Garde des Sceaux, «par activité économique, il faut entendre toute activité de production, de transformation ou de distribution de biens, meubles ou immeubles et toute prestation de service en matière industrielle, commerciale, artisanale et agricole» (JO AN 6.12.83). En pratique, sont concernées les associations gestionnaires dans le domaine du sport, de la santé, des loisirs... à condition qu'elles remplissent deux des trois critères d'assujettissement définis par l'art 22 du décret du 1er mars 1985 (effectif de 50 salariés, chiffre d'affaires de 20 millions de francs hors taxe, total du bilan de 10 millions de francs)
- (3) Article 340 nouveau de la loi du 24 juillet 1966
- (4) Article 341-1 et 341-2 nouveaux de la loi du 24 juillet 1966
- (5) Article 356 nouveau de la loi du 24 juillet 1966
- (6) Article 340-1 nouveau de la loi du 24 juillet 1966 (pour les sociétés commerciales), article 28 de la loi du 1er mars 1984 (pour les associations), article 10-1 nouveau de l'ordonnance du 23 septembre 1967 (pour les GIE et les coopératives)
- (7) Article 1er du décret du 1er mars 1985. Les rapports sont établis par le conseil d'administration ou le directoire (dans les SA), par les gérants (dans les SARL), par les administrateurs des GIE ou les responsables de la gestion dans les associations
- (7 bis) Dans les sociétés commerciales et les GIE, le commissaire aux comptes établit également un rapport en cas de défaut d'établissement des documents prévisionnels (art. 340-2 et 340-3 de la loi du 24 juillet 1966, art. 10-2 de l'ordonnance du 23 septembre 1967)
- (8) Article 33 de la loi du 1er mars 1984
- (9) Article 1er du décret du 1er mars 1985. Le CE reçoit également communication des observations du commissaire aux comptes et du rapport de celui-ci en cas de défaut d'établissement des documents prévisionnels
- (10) Action Juridique n° 48 D p 3

Les moyens d'investigation de l'expert-comptable sont étendus du fait que la loi a rendu obligatoire l'établissement de comptes annuels sociaux dans des entreprises qui n'y étaient jusqu'à présent pas tenues (voir supra).

La mission de l'expert-comptable est élargie puisqu'il est désormais possible au comité de lui confier la mission d'examiner, dans la limite de deux fois par exercice, les documents prévisionnels de gestion que certaines entreprises sont tenues d'établir (voir supra). Dans celles-ci, le comité d'entreprise aura donc intérêt à bien préciser que la mission d'examen annuel des comptes est étendue à l'analyse des quatre documents prévisionnels de gestion. En cours d'année, il pourra décider une nouvelle fois de faire appel à l'expert comptable pour l'examen desdits documents.

b) L'expert payé par le comité

L'article L. 434-6 permet au comité de faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. Cet expert choisi librement par le comité pourra être un expert-comptable mais aussi une personne particulièrement compétente (économiste, juriste, etc...). Toutefois il n'aura accès qu'aux documents détenus par le comité.

2) Des contacts plus fréquents avec le commissaire aux comptes

a) La transformation de l'institution

Le manque d'indépendance des commissaires aux comptes dont la nomination et la révocation étaient le seul fait des détenteurs du capital social, a longtemps été de nature à entretenir méfiance et suspicion de la part des comités d'entreprise. La réforme opérée par la loi du 1er mars 1984 va se traduire non seulement par l'extension des entreprises où leur désignation est obligatoire (11), mais également par l'élargissement de leur mission et par une plus grande indépendance vis-à-vis des dirigeants de l'entreprise. Cette réforme est de nature à donner un regain d'intérêt aux rapports que les comités d'entreprise peuvent entretenir avec les commissaires aux comptes.

L'élargissement de la mission du commissaire aux comptes

Il conserve sa mission traditionnelle qui consiste à vérifier la régularité et la sincérité des comptes dressés par les dirigeants, ce qui peut le conduire à dénoncer au procureur de la République les infractions dont il a connaissance. Mais la loi du 1er mars 1984 élargit sa mission de contrôle en l'orientant vers la détection précoce des difficultés des entreprises (voir encadré sur le droit d'alerte du commissaire aux comptes).

Cette nouvelle mission va nécessairement l'amener à passer d'un contrôle de régularité des comptes à un contrôle de la bonne gestion de l'entreprise.

Une plus grande indépendance vis-à-vis des dirigeants d'entreprise

L'obligation de prêter serment devant la cour d'appel, de remplir leur devoir avec « honneur et probité », le renforcement des incompatibilités qui leur sont applicables, l'interdiction de participer à la gestion des entreprises, la modification de l'organisation de la profession ainsi que celle du régime de leurs honoraires constituent des garanties susceptibles d'asseoir la crédibilité des commissaires aux comptes vis-à-vis du comité d'entreprise. Certes, leur nomination est toujours le fait des détenteurs de capitaux (12), mais leur récusation ou leur révocation ne peut désormais être prononcée que par décision de justice.

b) Les rapports avec le comité d'entreprise

• *Droit de convocation*

Le comité d'entreprise a le droit de convoquer le commissaire aux comptes (L. 432-4, 7^e alinéa). L'objet de la convocation décidée après un vote majoritaire du CE, consiste à recueillir toutes explications utiles sur les différents postes des documents comptables ainsi que sur la situation financière générale de l'entreprise. Le commissaire aux comptes est tenu de répondre aux questions du comité dès lors que celles-ci rentrent dans le cadre de sa mission. Rien n'empêche le comité de se faire assister par son expert-comptable, ce qui lui permettra de confronter l'avis de deux experts placés dans un contexte différent.

• *Droit de récusation et de révocation*

La loi du 1er mars 1984 donne dans certains cas au comité d'entreprise la possibilité de récuser ou de demander la révocation du commissaire aux comptes (13).

La récusation pour « juste motif » peut être demandée au tribunal de commerce statuant en référé dans un délai de trente jours à compter de la désignation du commissaire. La demande doit être motivée. L'incompétence, la partialité ou le manque d'indépendance (par exemple la violation des règles d'incompatibilité de fonctions) peuvent constituer le « juste motif » permettant d'obtenir la récusation.

La révocation peut être demandée en cours de mandat à condition de pouvoir invoquer une faute professionnelle à l'encontre du commissaire aux comptes (par exemple le non respect de ses obligations vis-à-vis du CE) ou un empêchement (par exemple la maladie ou l'absence).

3) Le recours à l'expertise judiciaire de gestion

a) L'objet de l'expertise

L'origine de l'expertise judiciaire de gestion réside dans l'expertise de minorité réservée jusque là aux actionnaires minoritaires représentant au moins un dixième du capital social. La même demande peut désormais, en application de la loi du 1er mars 1984, être faite par le comité d'entreprise, non seulement dans les sociétés anonymes, mais encore dans les SARL (14).

Le but de l'expertise est d'obtenir des éclaircissements sur la légalité ou l'opportunité d'une ou plusieurs opérations de gestion.

La disposition légale est remarquable parce qu'elle place le comité d'entreprise dans la même situation que les actionnaires. Bien qu'étranger au contrat de société, le comité d'entreprise a accès à la même information et dispose des mêmes pouvoirs que les actionnaires ou les associés.

b) Les modalités de l'expertise

Le tribunal compétent est le tribunal de commerce. Si celui-ci fait droit à la demande d'expertise, il nomme un expert choisi sur une liste d'experts agréés, et détermine l'étendue de sa mission et de ses pouvoirs. L'expert doit fournir un rapport qui fait l'objet d'une large diffusion puisqu'il est remis non seulement au demandeur et aux organes dirigeants, mais également aux organes de contrôle de la société (ministère public, commissaire aux comptes, commission des opérations de bourse), et au comité d'entreprise.

Les conditions de recevabilité de l'action du comité d'entreprise

Ce dernier devra en effet établir son intérêt à être renseigné sur telle ou telle opération de gestion, ce qui suppose

qu'il soit en mesure de montrer que celle-ci est de nature à porter atteinte à la situation de la collectivité de travail notamment dans le domaine de l'emploi.

La nature des opérations de gestion

La question va se poser de savoir si le recours à cette procédure peut porter sur l'ensemble des décisions de gestion sur lesquelles l'employeur doit informer et consulter le comité ou seulement sur les choix économiques et sociaux majeurs (par exemple, fusion, concentration, filialisation...).

La nature de la mission de l'expert

Compte tenu de la finalité de la loi du 1er mars 1984 et de la jurisprudence sur l'expertise de minorité, il nous semble

incontestable que le rôle de l'expert peut le conduire à apprécier non seulement la légalité mais le bien fondé, l'opportunité de la décision patronale.

A ces difficultés d'ordre juridique, s'en ajoutent d'autres : la réticence probable des tribunaux de commerce composés d'employeurs face à des demandes émanant de comités d'entreprise, l'absence de garanties quant aux choix de l'expert judiciaire, la possibilité pour le tribunal de commerce de mettre à la charge du demandeur les honoraires de l'expert.

Le recours à une telle expertise doit donc être envisagé avec prudence. Le comité d'entreprise aura intérêt à faire précéder sa décision d'une consultation préalable de son expert-comptable afin d'être au clair sur les raisons, l'objet, les chances de succès d'une telle demande.

Déceler et agir

La prévention des difficultés naissantes d'une entreprise a pour but de favoriser le redressement en temps utile de l'entreprise afin d'éviter l'ouverture d'une procédure collective. Pour favoriser cette prévention, la loi a prévu un double dispositif d'alerte (par le comité d'entreprise et par le commissaire aux comptes), une solution contractuelle (le règlement amiable) et de nouvelles responsabilités pour le comité dans ses rapports avec les salariés.

Concernant le droit d'alerte exercé par le commissaire aux comptes, on se reportera à l'encadré.

Le droit d'alerte du comité d'entreprise

C'est le droit pour le comité d'entreprise d'interroger le chef d'entreprise lorsqu'il a connaissance de faits de nature à affecter de façon préoccupante la situation de l'entreprise et d'obtenir de lui une réponse motivée (L. 432-5-I).

Champ d'application et critères de mise en œuvre

Le droit d'alerte s'exerce dans toutes les entreprises de plus de cinquante salariés quelle que soit leur forme juridique. Il est exercé par le comité d'entreprise ou à défaut par les délé-

gués du personnel. Les suites données à la réponse du chef d'entreprise diffèrent selon la forme juridique de l'entreprise. Dans les entreprises dotées d'un organe chargé de l'administration ou de la surveillance, le droit d'alerte peut aboutir à la saisine de ces organes (conseil d'administration ou de surveillance).

En raison de la difficulté d'établir une liste de critères permettant d'établir le caractère préoccupant de la situation d'une entreprise (15), la loi du 1er mars 1984 s'est orientée vers une démarche plus souple prenant en compte la situation concrète de chaque entreprise (16).

L'alerte peut être déclenchée par le CE s'il prend connaissance de « faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation de l'entreprise » (L. 432-5-I).

Cette formulation est plus large que celle retenue par la loi concernant le droit pour le commissaire aux comptes de déclencher l'alerte lorsqu'il prend connaissance à l'occasion de l'exercice de sa mission « d'un fait de nature à compromettre la continuité de l'exploitation » (17). On peut cependant supposer que, dans la pratique, les deux notions recouvriront en fait les mêmes événements et les mêmes difficultés (18).

Les délégués du personnel et le droit d'alerte

Les délégués du personnel n'exercent le droit d'alerte qu'en cas d'absence du comité d'entreprise résultant d'une carence constatée c'est-à-dire dans les entreprises de cinquante salariés et plus où un procès verbal de carence a été établi.

Les conditions d'exercice du droit sont similaires à celles prévues pour le comité (L.422-4 et R.422-1 et 2).

(11) L'institution des commissaires aux comptes était jusqu'à présent obligatoire dans les seules sociétés par actions et dans certaines SARL. La loi étend cette obligation aux sociétés de personnes, aux SARL, aux GIE, aux entreprises nationales et aux personnes morales de droit privé non commerçantes ayant une activité économique à condition que ces dernières remplissent deux des critères définis par le décret du 1er mars 1985 (voir note 2).

(12) A l'exception des entreprises nationales où le commissaire aux comptes est désigné par le ministre chargé de l'économie.

(13) Articles 20 et 24 de la loi du 1er mars 1984. Le droit est ouvert également aux actionnaires représentant au moins 1/10^e du capital social, au ministère public et, dans les sociétés faisant appel publiquement à l'épargne, à la commission des opérations de bourse (COB).

(14) Articles 11 et 20 de la loi du 1er mars 1984, article 15 du décret du 1er mars 1985. Le droit d'expertise peut encore être exercé par le ministère public et par la COB.

(15) Parmi les signes traditionnels retenus comme étant le signe des difficultés d'une entreprise, on note : le report renouvelé d'échéances, le non paiement des cotisations fiscales, parafiscales ou sociales, le retard ou le non paiement des salaires, le non respect des dates légales de tenue des assemblées, le refus d'approbation des comptes par le commissaire aux comptes, etc...

(16) Par exemple : les projets d'investissement à long terme financés par des emprunts à court terme, l'existence ou l'absence de stratégie à long terme, le degré de compétence des dirigeants, etc...

(17) Nouvel article 230-1 de la loi du 24 juillet 1966.

Le droit d'alerte exercé par le commissaire aux comptes dans les sociétés anonymes

Lorsque le commissaire aux comptes relève un fait de nature à compromettre la continuité de l'exploitation, il doit demander des explications au président du conseil d'administration ou au directeur, lesquels sont tenus de répondre dans le mois qui suit. Il s'agit d'une phase tenue secrète : aucune autre personne que le président du conseil d'administration et le directeur n'est au courant.

Lorsque la réponse des dirigeants n'est pas satisfaisante, le commissaire aux comptes les invite à faire délibérer le conseil d'administration ou de surveillance sur les faits relevés. Les représentants du CE désignés dans cette instance participent à la réunion. La délibération est communiquée au comité d'entreprise.

Si la procédure précédente n'a pas été respectée, ou si la continuité de l'exploitation demeure compromise, le commissaire aux comptes doit établir un rapport spécial qu'il présente à l'assemblée générale et communique au comité d'entreprise. En cas d'urgence, il peut même décider de convoquer une assemblée générale des actionnaires (1).

(1) Art 230-1 de la loi du 24 juillet 1966. La procédure est légèrement différente dans les entreprises qui ne revêtent pas la forme de sociétés anonymes.

L'appréciation du comité d'entreprise

La mise en œuvre du droit n'étant pas subordonnée à des conditions « objectives », le comité d'entreprise devra apprécier lui-même la réalité des difficultés actuelles ou potentielles de l'entreprise ainsi que l'opportunité de déclencher ou non la procédure. Il devra agir avec prudence et réflexion afin que sa crédibilité ne soit pas mise en cause.

Le choix du comité est donc délicat ; il sera fonction des faits. L'avis de l'expert-comptable, les liaisons avec les structures syndicales, notamment fédérales, lui seront nécessaires.

Le déroulement de la procédure d'alerte

A chaque étape de la procédure, il appartient au comité, à la majorité des membres présents, de décider de passer ou non à la phase suivante.

Première phase : la demande d'explication

Le niveau de la demande

La question se pose, dans les entreprises divisées en établissements distincts, de savoir si la demande peut émaner d'un comité d'établissement ou doit émaner du CCE.

Le droit d'alerte s'exerce en principe au niveau de l'entreprise : l'alerte est provoquée par des faits de nature à affecter de façon préoccupante « la situation de l'entreprise ». Elle met en cause des organes qui fonctionnent à ce niveau là : la commission économique, les commissaires aux comptes, le conseil d'administration ou de surveillance.

Mais il faut réserver des cas particuliers qui seront jugés par les tribunaux.

Lorsque le droit d'alerte sera exercé par un comité central d'entreprise et non par un comité d'entreprise, un problème va surgir du fait que les CCE ne se réunissent que deux fois par an. En cas de passivité de l'employeur, les membres du CCE pourront demander la tenue d'une réunion exceptionnelle (L. 435-4).

La demande

Pour donner à la procédure une régularité incontestable, le CE doit faire précéder sa décision d'un vote faisant référé-

rence à l'article L.432-5. La demande est inscrite de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité d'entreprise.

La réunion d'explication

Au cours de cette réunion, l'employeur est tenu de fournir une réponse. L'employeur ne peut s'y refuser aux motifs qu'il a une opinion différente du CE sur la gravité des faits invoqués par lui. Le comité d'entreprise a, en effet, le droit d'obtenir une réponse. Le refus patronal de répondre à la demande du comité serait constitutive du délit d'entrave.

Deuxième phase : l'établissement d'un rapport

Si l'employeur a fourni une réponse insuffisante aux yeux du comité (réponse confuse ou laconique par exemple) ou si l'employeur a confirmé le caractère préoccupant de la situation, le comité d'entreprise (ou la commission économique dans les entreprises d'au moins 1000 salariés) doit établir un rapport (L.432-5-II).

Les moyens permettant l'établissement du rapport

Le comité d'entreprise (ou la commission économique) peut :

- convoquer le commissaire aux comptes en vue de recueillir des explications sur la situation de l'entreprise ;
- faire appel dans la limite d'une fois par exercice à l'expert-comptable qu'il a choisi pour l'examen des comptes annuels. L'intervention de l'expert est à la charge de l'entreprise (19).
- s'adjoindre avec voix consultative, deux salariés de l'entreprise (cadres ou non cadres) choisis pour leur compétence en dehors du comité. Ces derniers disposent chacun d'un crédit de cinq heures payées comme temps de travail afin d'assister le comité au cours de la phase d'établissement du rapport.

Le contenu du rapport

Le comité est libre de son contenu ; la seule obligation qui pèse sur lui consiste à formuler un avis sur l'opportunité de saisir de ses conclusions les organes dirigeants de l'entreprise.

La diffusion du rapport

Le comité doit l'adresser à l'employeur ainsi qu'aux commissaires aux comptes (L.432-5-II).

Troisième phase : les suites à la réponse donnée par l'employeur

Elles varient selon la forme juridique que revêt l'entreprise.

Dans les entreprises individuelles

Le droit d'alerte se limite à la communication à l'employeur du rapport établi par le comité d'entreprise.

Dans les sociétés dotées d'un organe d'administration ou de surveillance.

Dans ces sociétés (19 bis), le comité peut prendre la décision de procéder à la saisine des organes dirigeants par un vote pris à la majorité des membres présents, l'employeur ne prenant pas part au vote. S'il décide la saisine, il doit consulter l'expert-comptable pour avis et joindre obligatoirement cet avis à la saisine (L.432-5-II).

La saisine a pour résultat d'imposer la délibération de cet organe, sur le fait relevé par le comité d'entreprise (L.432-5-III). La question est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration et de surveillance à condition qu'il ait pu être saisi au moins quinze jours à l'avance. Mais de toute façon, la délibération doit avoir lieu dans le mois de la saisine (R.432-17).

L'extrait du procès-verbal des délibérations de l'organe



chargé de l'administration ou de la surveillance est adressé au comité dans le mois qui suit la réunion de cet organe. Il doit comporter une réponse motivée à la demande d'explication (R.432-17).

• *Dans les autres sociétés et les GIE*

Lorsque le comité a décidé d'informer les associés ou les membres du GIE de la situation de l'entreprise (L.432-5-IV), le gérant (dans les SARL) ou les administrateurs (dans les GIE) doivent communiquer le rapport du comité d'entreprise aux associés et aux membres du groupement dans les huit jours de la délibération du comité d'entreprise demandant cette communication (R.432-18). Mais rien n'oblige à la tenue d'une assemblée des associés chargée de délibérer sur le contenu du rapport.

Le règlement amiable et le rôle du CE

L'objet du règlement amiable

Il s'agit d'un accord financier entre l'employeur et ses principaux créanciers au terme duquel ceux-ci consentent des délais de paiement et/ou des remises de dettes. Le bénéfice du règlement amiable est réservé aux entreprises qui ne sont pas en cessation de paiement mais dont les comptes prévisionnels (voir *supra*) font apparaître des besoins qui ne peuvent être couverts par un financement adapté aux possibilités de l'entreprise.

En pratique, le règlement amiable se présentera le plus souvent sous la forme d'un plan de redressement en contre-partie des remises ou délais consentis par les créanciers.

La procédure

Elle consiste pour les seuls dirigeants de l'entreprise, à demander au président du tribunal de commerce (ou du TGI selon les cas) la nomination d'un conciliateur chargé de favoriser le redressement par la conclusion d'un accord. Le président du tribunal dispose de pouvoirs étendus mais il intervient davantage en qualité de personne qualifiée qu'en qualité de juge.

Le rôle du comité d'entreprise

La procédure du règlement amiable intéresse le comité d'entreprise à un double titre : d'une part, la demande de règlement amiable est révélatrice de l'existence d'une difficulté exceptionnelle pouvant justifier la mise en œuvre du droit d'alerte ; d'autre part le règlement amiable peut avoir des conséquences tout à fait directes sur l'organisation de l'entreprise et l'emploi des salariés.

(18) «La situation préoccupante est en quelque sorte la traduction «sociale» du concept «économique» de continuité d'exploitation». Michel Jeantin, Droit Social n° 11 novembre 1984

(19) La question se posera de savoir si dans ce cas précis la mission de l'expert comptable se limite à une mission d'assistance du comité, ou si elle peut être élargie, ce qui permettrait à l'expert-comptable de procéder à des investigations sur des documents de gestion prévisionnelle

(19 bis) Il s'agit pour l'essentiel des sociétés anonymes. La procédure s'applique cependant aussi «aux personnes morales dotées d'un organe d'administration», c'est-à-dire, à notre avis, à certaines associations.

(20) JO AN 6 juillet 1983, déclaration de Jacques Rogert Machart, rapporteur de la commission des affaires sociales : «Il est préférable de maintenir l'application du droit commun pour cette procédure de conciliation. Nous pensons donc que, normalement, le chef d'entreprise doit informer le comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L.434-1...»

(21) Raymonde Vatinet, Les droits des salariés face aux difficultés économiques des entreprises. La Semaine Juridique n° 40, 3 octobre 1985

L'information et la consultation préalable du comité d'entreprise

Si la loi du 1er mars 1984 est muette sur ce sujet, il n'en demeure pas moins qu'une telle situation justifie pleinement la consultation du CE, car la procédure est de nature à intéresser la gestion et la marche générale de l'entreprise (20). Cependant, il faut s'attendre dans la pratique à quelques difficultés, car les employeurs invoqueront au nom de l'intérêt de l'entreprise la nécessité du secret des pourparlers avec les créanciers et la nécessité de la rapidité.

Le déroulement du règlement amiable

La loi donne au président du tribunal de commerce la faculté de convoquer les salariés ou leurs représentants. Mais le déroulement des pourparlers sous l'égide du conciliateur ne fera pas obligatoirement l'objet d'une information du comité sauf si ces négociations s'accompagnent de l'établissement d'un plan de redressement. Dans ce cas, l'information et la consultation du comité d'entreprise s'effectuent dans les conditions du droit commun. Ajoutons également qu'il est probable que le règlement amiable servira dans un certain nombre de cas de cadre juridique aux interventions des différents organismes chargés de faciliter le redressement d'entreprises en difficulté (voir encadré).

L'échec du règlement amiable s'il s'accompagne d'une cessation des paiements entraînera fatalement l'ouverture d'une procédure collective. Il en sera de même en cas d'inexécution par l'employeur des obligations financières prévues par le règlement amiable.

Le comité d'entreprise et l'information du personnel

Dans quelle mesure le comité d'entreprise peut-il rendre compte de son mandat aux salariés ?

Un conflit de logiques

Le devoir et le droit d'informer

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés (L.431-4). Il a par conséquent le devoir de les informer des événements qui sont susceptibles de porter atteinte à leur situation dans l'entreprise et, en particulier, à la sécurité des emplois. La loi du 28 octobre 1982 a transformé ce devoir en droit. Le CE a désormais la possibilité de proposer au personnel de participer à des réunions internes et d'afficher les procès-verbaux de réunions (L.431-7 et L.434-4).

La conception patronale de l'information

Le secret des affaires, c'est-à-dire la nécessité pour les entreprises de se protéger contre la concurrence, a souvent servi d'alibi pour refuser l'information au CE et a fortiori à un public plus large.

Le compromis législatif

Les nouvelles dispositions résultant de la loi du 28 octobre 1982 et de la loi du 1er mars 1984 aboutissent à une plus grande transparence de l'entreprise grâce à la qualité et à la quantité des informations qui doivent être fournies. Cette orientation a entraîné corrélativement un accroissement des obligations pesant sur le comité d'entreprise.

Les différentes structures chargées de l'aide au redressement des entreprises en difficulté

Les collectivités territoriales et les établissements publics régionaux ont la faculté d'intervenir par des aides lorsque la protection des intérêts économiques et sociaux de la population concernée l'exige (loi du 2 mars 1982).

Des organismes administratifs au niveau local (comité départemental d'examen des problèmes de financement des entreprises ou CODEFI), au niveau régional (comités régionaux de restructuration industrielle ou CORRI), au niveau national (comité interministériel de restructuration industrielle ou CIRI) ont pour mission « d'examiner les causes des difficultés d'adaptation de certaines entreprises industrielles à leur environnement et de susciter des partenaires existants ou potentiels de ces entreprises, l'élaboration et la mise en œuvre des mesures industrielles, sociales et financières visant à assurer leur redressement, le maintien d'emplois durables et leur contribution au développement économique, ou à défaut, de provoquer la mise au point de mesures de reconversion » (art. 2 de l'arrêté du 6 juillet 1982).

Une instruction ministérielle demande aux commissaires de la République de veiller à ce que les représentants du personnel soient informés du traitement des dossiers, puissent exprimer leur point de vue et leurs propositions auprès des instances compétentes (circulaire du 6 juillet 1982).

L'obligation de secret pendant la phase de règlement amiable

Dès lors que les membres du comité sont informés de la mise en œuvre de la procédure du règlement amiable, ils sont soumis au secret professionnel. L'article 38 de la loi du 1er mars 1984 impose en effet cette obligation à toute personne appelée au règlement amiable ou qui par ses fonctions en a connaissance. La violation de cette règle est sanctionnée par des peines correctionnelles prévues à l'article 378 du code pénal. Cette règle fort critiquable place les représentants du personnel dans une situation difficile surtout lorsque les questions traitées dans le règlement amiable peuvent avoir des répercussions sur la collectivité de travail.

L'obligation de discrétion

Cette obligation existe déjà à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise (L.432-7). La loi du 1er mars 1984 étend l'obligation de discrétion aux informations relatives aux documents prévisionnels de gestion ainsi qu'aux informations communiquées à l'occasion de la mise en œuvre de la procédure d'alerte (L.432-4 10° alinéa et L.432-5 IV). Dans le premier cas, les informations sont « réputées confidentielles » ; dans l'autre elles ont « par nature un caractère confidentiel ». Autrement dit, elles sont présumées confidentielles même si l'employeur n'a pas fait état de ce caractère. Toutefois on peut considérer (21) que cette présomption tombe si les informations ont fait l'objet d'une diffusion auprès de personnes non soumises à une obligation de discrétion (par exemple une assemblée générale d'associés).

Rappelons que la divulgation d'informations réputées confidentielles ou présentant un caractère objectivement confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise peut mettre en jeu la responsabilité civile du comité.

Dans tous les autres cas le comité reste libre de son expression.

Le redressement et la liquidation judiciaires des entreprises

La loi du 25 janvier 1985 réforme en profondeur le droit de la «faillite». Aux trois procédures antérieures qui se sont révélées inadaptées (suspension provisoire des poursuites, règlement judiciaire, liquidation de biens), la loi nouvelle substitue une procédure de redressement judiciaire dont le but est de permettre «la sauvegarde de l'entreprise, le maintien de l'activité et de l'emploi, et l'apurement du passif» (art. 1).

Alors que jusqu'à présent l'objet de la loi sur les procédures collectives était d'organiser le paiement des créanciers, désormais la sauvegarde de l'entreprise et le maintien de l'emploi deviennent des objectifs qui doivent être pris en compte dans les décisions concernant le sort de l'entreprise.

Les points forts de la nouvelle législation

- la loi organise une procédure générale de redressement et de liquidation judiciaires des entreprises. Mais les entreprises de moins de 51 salariés et dont le chiffre d'affaires est inférieur à 20 millions de francs, bénéficient d'une procédure simplifiée plus adaptée aux spécificités dues à leur taille.

- Une procédure d'observation et d'analyse de la situation économique et sociale de l'entreprise doit précéder toute décision judiciaire sur le sort de celle-ci, c'est-à-dire le choix du tribunal entre l'adoption d'un plan de redressement de l'entreprise ou la liquidation.

Les institutions représentatives du personnel sont associées aux différents stades de la procédure par l'obligation faite, soit aux dirigeants ou à l'administrateur de les informer ou de les consulter, soit au tribunal de les appeler et de les entendre.

- De nouvelles règles de licenciement sont applicables au personnel atteint par les mesures de redressement ou de liquidation judiciaire.

- La garantie des créances salariales est étendue et améliorée. Un représentant des salariés, chargé de les assister et de les représenter durant la procédure de recouvrement des créances est institué.

Le déroulement de la procédure

L'intervention des représentants du personnel

Une des caractéristiques de la loi du 25 janvier 1985 consiste dans le fait qu'au lieu d'être exclus comme par le passé, les représentants du personnel sont désormais associés au déroulement de la procédure collective et à l'élaboration d'un éventuel plan de redressement, quelle que soit la taille de l'entreprise. En effet, dès qu'une procédure de redressement judiciaire est ouverte, le comité d'entreprise joue un rôle important. En l'absence de comité, ce sont les délégués du personnel qui disposent de droits identiques à ceux du comité. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, en l'absence de délégués du personnel, ces droits sont conférés à un nouveau venu, «le représentant des salariés» (*).

L'intervention de ce dernier est remarquable, d'une part en raison de l'inexistence d'une représentation du personnel dans les entreprises de moins de 11 salariés, et du faible taux d'implantation des délégués du personnel dans les entreprises de 11 à 49 salariés, d'autre part en raison de la plus grande vulnérabilité des petites entreprises dont on sait qu'elles constituent l'immense majorité (90 %) des cas de faillite. De plus, le représentant des salariés joue dans toutes les entreprises un rôle important dans la vérification des créances salariales. C'est du point de vue des institutions représentatives du personnel que sera examiné le déroulement de la procédure.

De la cessation des paiements à l'ouverture de la procédure

- L'information et la consultation du comité avant le dépôt de bilan
- L'intervention des représentants du comité ou des délégués devant le tribunal

Les acteurs de la procédure

- Le Procureur de la République
- Le Tribunal (pouvoirs, compétence d'attribution, compétence territoriale)
- Les personnes désignées par le tribunal (juge commissaire, mandataires de justice : administrateurs judiciaires, représentant des créanciers)
- Le représentant des salariés (mission, désignation, moyens de fonctionnement et protection)

L'élaboration du plan de redressement

- Procédure générale :
 - Période d'observation
 - Mission de l'administrateur

- Rôle des institutions représentatives du personnel (rapports avec l'administrateur et le tribunal)

- Procédure simplifiée :

- Période d'enquête
- Période d'élaboration du plan de redressement

L'exécution du plan de redressement

- L'objet du plan
- Les organes d'exécution du plan
- Les différentes hypothèses possibles :
 - continuation de l'entreprise
 - cession totale ou partielle
 - location-gérance
 - modification du plan

La liquidation judiciaire

- Le jugement de liquidation et ses conséquences
- Les opérations de liquidation :
 - vente
 - cession des unités de production

(*) Selon l'article 139 de la loi le représentant des salariés exerce cette fonction de suppléance dans «les entreprises qui ne remplissent pas les conditions prévues à l'article L 421-1 du code du travail». Cette disposition prête à interprétation. La logique voudrait que cette fonction soit exercée aussi bien dans les entreprises de moins de 11 salariés que dans celles de 11 à 50 salariés dépour-

vues de délégués du personnel. Il serait en effet choquant que le représentant des salariés ait plus de pouvoir dans le premier cas que dans le second. Certains considèrent cependant que l'article 139 de la loi vise uniquement les entreprises de moins de 11 salariés.

De la cessation des paiements à l'ouverture de la procédure

L'entreprise qui est en état de cessation de paiements (1) doit demander au tribunal, au plus tard dans les quinze jours qui suivent cette cessation, l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire. C'est ce qu'on appelle habituellement le dépôt de bilan.

La loi du 25 janvier 1985 clarifie les obligations de l'employeur avant que celui-ci dépose son bilan. Elle permet aux représentants du personnel de donner leur point de vue avant que le tribunal statue et leur ouvre de nouvelles perspectives d'action.

L'information et la consultation du comité avant le dépôt de bilan

On sait que dans le passé, les salariés ou leurs représentants étaient le plus souvent mis devant le fait accompli. Le dépôt de bilan était déjà effectué lorsque l'employeur les en informait, suivant en cela à la lettre l'article 10 de l'accord sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969.

Lorsque l'information était effectuée, la réunion revêtait souvent un caractère formel et ne donnait pas lieu à consultation bien que la loi ait donné au comité d'entreprise le droit d'être informé et consulté sur toutes les questions intéressant la gestion et la marche générale de l'entreprise.

La loi du 25 janvier 1985 clarifie désormais cette question. En vertu du nouvel alinéa 5 de l'article L. 432-1, l'employeur est tenu d'informer et de consulter le comité d'entreprise avant toute déclaration de cessation de paiements. Toutefois, une difficulté peut naître du fait que l'initiative de la déclaration peut aussi bien provenir de l'employeur que d'un tiers.

En effet, l'ouverture d'une procédure peut aussi résulter de l'initiative soit d'un créancier, soit du procureur de la République, soit du tribunal lui-même.

Compte tenu de la formulation très générale de l'alinéa 5 de l'article L. 432-1, il nous semble que l'employeur est tenu d'informer le CE dès qu'il a connaissance de cette initiative.

L'intervention des représentants du comité ou des délégués devant le tribunal

Ce qui n'était dans le passé qu'une simple formalité laissée à l'initiative du tribunal ou du juge commissaire, devient désormais une obligation à la charge du tribunal. Quel que soit le demandeur à l'ouverture de la procédure, le tribunal ne pourra statuer sans avoir entendu ou dûment appelé en chambre du conseil l'employeur et les représentants du comité d'entreprise (2) ou à défaut les représentants des délégués du personnel (article 6 de la loi).

En pratique, le greffier du tribunal avise le chef d'entreprise qu'il doit réunir le comité d'entreprise (ou les délégués du personnel) pour que soient désignés les personnes habilitées à être entendues par le tribunal et à exercer le cas échéant les voies de recours. Le secrétaire du comité (ou les délégués du personnel) reçoit copie de cet avis (3).

Cette désignation de représentants dont la loi n'a d'ailleurs pas précisé le nombre, revêt la plus grande importance car ce sont ces représentants qui exprimeront devant le tribunal le point de vue de la collectivité de travail avant que soient prises des décisions capitales la concernant (voir encadré).

Attention

Dans certains cas (non paiement des salaires par exemple) les représentants du personnel et même des salariés peuvent avoir intérêt au déclenchement d'une telle procédure soit pour préserver des droits acquis individuellement (salaire) soit pour préserver et garantir l'emploi.

La loi du 25 janvier 1985 ne donne pas aux représentants du personnel la possibilité de demander en tant que tels l'ouverture d'une procédure collective (4).

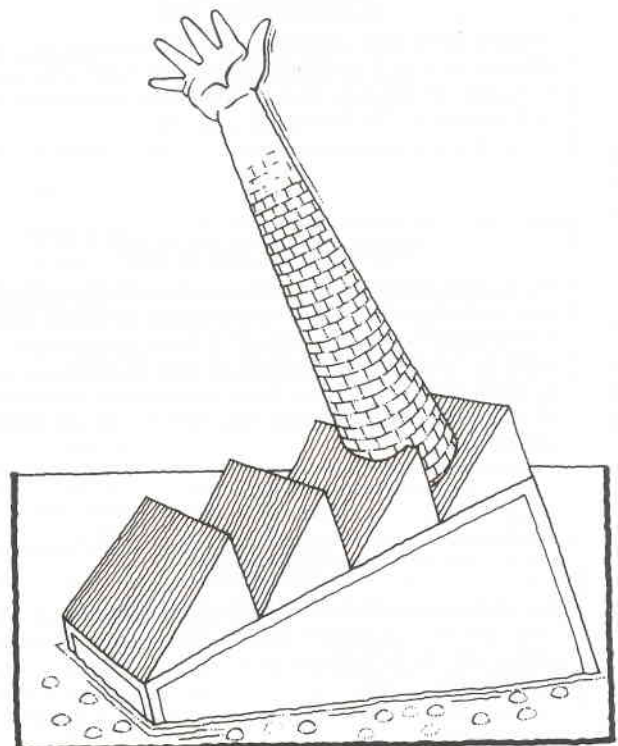
Par contre, elle leur donne le droit de communiquer au président du tribunal ou au procureur de la République tout fait révélant la cessation des paiements de l'entreprise (art. 4 de la loi), même si ces faits ont un caractère confidentiel. Le procureur de la République juge de l'opportunité de saisir le tribunal d'une demande d'ouverture. Il agira ainsi sans doute lorsqu'il y aura carence des autres intervenants possibles ou qu'un retard dans l'ouverture de la procédure serait préjudiciable à l'intérêt général. Le président du tribunal devra alors convoquer l'employeur pour entendre ses explications.

(1) L'état de cessation des paiements, c'est l'impossibilité de faire face au passif exigible avec l'actif disponible (art. 3 de la loi).

(2) La désignation des représentants est faite par le CE, à défaut, par les délégués du personnel ou le cas échéant par le CCE. Leur nombre n'est pas déterminé par la loi qui ne fixe ni minimum ni maximum. La représentation des différents collèges, si elle est peut être souhaitable, n'est pas imposée par la loi.

(3) Article 12 décret n° 85-1388 du 27.12.1985.

(4) On peut toutefois se demander si le CE, en tant que créancier de la subvention qui lui est due, ne serait pas autorisé à demander l'ouverture de la procédure.



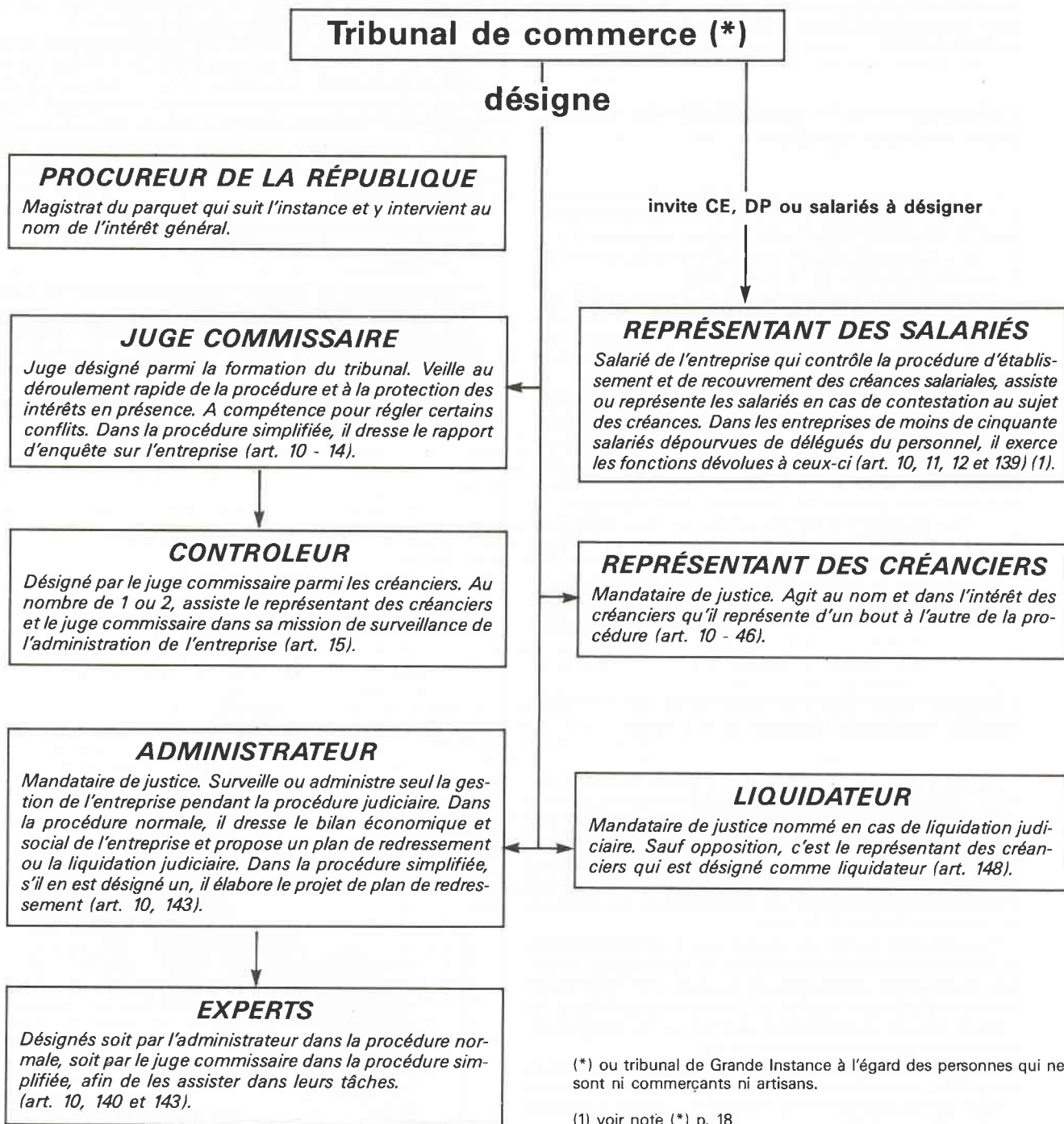
Les acteurs de la procédure

La loi du 25 janvier 1985 consacre le rôle prééminent du pouvoir judiciaire dans la gestion des procédures collectives. Les représentants du personnel appelés désormais à jouer un rôle dans les procédures, ont intérêt à bien repérer les missions et les pouvoirs respectifs de chacun de ces acteurs.

Le procureur de la République

Outre sa fonction répressive, il exerce au nom de l'intérêt général des fonctions accrues de surveillance et de protection. La loi du 25 janvier 1985 donne au procureur de la Répu-

Les organes de la procédure



blique la possibilité d'intervenir à tous les stades de l'instance.

C'est ainsi qu'il pourra : saisir le tribunal d'une demande d'ouverture, demander l'application de la procédure normale si celle-ci est de nature à favoriser le redressement de l'entreprise, intervenir pendant la phase d'observation ou d'enquête, contrôler l'activité des divers intervenants à la procédure ainsi que le déroulement de celle-ci, contester un certain nombre de décisions.

Le tribunal

Il est doté de pouvoirs considérables. En effet, il décide de l'avenir de l'entreprise sans être lié par les propositions de l'administrateur ou de l'employeur. Il décide de certains licenciements, prononce le cas échéant l'éviction des dirigeants ou le remplacement de l'administrateur ou du représentant des créanciers, impose des délais de paiements aux créanciers...

Quel est le tribunal compétent ?

Compétence d'attribution

Lorsque l'employeur est un commerçant ou un artisan, le tribunal compétent est en principe le **tribunal de commerce**. Il s'agit d'une juridiction spécialisée composée de commerçants élus pour trois ans.

Lorsque l'employeur n'est ni un commerçant ni un artisan, le tribunal compétent est le **tribunal de grande instance**.

Compétence territoriale

Sauf dans quelques localités, tous les tribunaux de commerce ont vocation à appliquer la procédure simplifiée.

Par contre, l'application du régime général ne relève que de certains tribunaux. C'est le décret n° 85-1387 du 27 décembre 1985 qui détermine dans chaque département le tribunal ou les tribunaux appelés à connaître des procédures relevant du régime général (voir p. 63).

Les personnes désignées par le tribunal

Le juge commissaire

Véritable pivot de la procédure, sa mission consiste à veiller au déroulement rapide de celle-ci, à assurer la protection de tous les intérêts en présence, à contrôler les mandataires de justice, à autoriser certains licenciements.

Les mandataires de justice

Ils remplacent les anciens syndics. La nouvelle législation scinde en deux les anciennes attributions des syndics. Désormais le tribunal désigne :

- un **administrateur judiciaire** dont la mission essentielle consiste à dresser un bilan économique et social de l'entreprise et à proposer ensuite, soit un projet de plan de redressement, soit la liquidation. Si le tribunal le décide, il peut au cours de la période d'observation, gérer l'entreprise avec ou à la place des dirigeants.

L'administrateur peut demander la désignation d'un ou plusieurs **experts**.

- un **représentant des créanciers** dont la mission consiste à vérifier les créances et à proposer un règlement du passif. En outre, le juge commissaire peut désigner un ou deux **contrôleurs** parmi les créanciers.

Cette double désignation est obligatoire pour les entreprises assujetties à la procédure générale. Dans le cadre de la procédure simplifiée, applicable aux entreprises de moins de cinquante et un salariés et dont le chiffre d'affaires est inférieur à vingt millions de francs, la loi n'oblige le tribunal qu'à désigner un représentant des créanciers.

Le représentant des salariés

La mission du représentant des salariés est triple :

- il contrôle le relevé des créances résultant des contrats de travail,
- il peut assister le salarié devant le conseil de prud'hommes,
- il exerce dans les entreprises assujetties au régime simplifié et dépourvues de comité d'entreprise et de délégués du personnel, les fonctions qui leur sont dévolues pendant toute la durée de la procédure (art. 139 de la loi) (4 bis).

Modalités de désignation

Dans les entreprises pourvues d'instances représentatives élues

Deux jours après le prononcé du jugement d'ouverture par le tribunal, le comité ou à défaut les délégués du personnel doivent être réunis par l'employeur (le cas échéant par l'administrateur) afin de désigner au sein de l'entreprise le représentant des salariés (5). La loi est muette sur les modalités de vote qui devra sans doute se faire à la majorité des présents.

Dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives élues

Les salariés sont réunis par l'employeur dans les deux jours du prononcé du jugement afin que ceux-ci élisent leur représentant par un vote secret au scrutin uninominal à un tour (art. 10 de la loi).

Conditions de désignation

Ce sont les suivantes : être âgé de dix-huit ans ; n'avoir encouru aucune des condamnations prévues par les articles L.5 et L.6 du code électoral ; ne pas être parent ou allié jusqu'au 4^e degré inclus du chef d'entreprise (art. 11 de la loi).

Les **contestations relatives à la désignation** sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort à condition d'être saisi dans les deux jours suivant la désignation (6). Le jugement du tribunal d'instance peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation dans les conditions prévues par les articles 999 à 1008 du NCPC.

Moyens de fonctionnement et protection

Le représentant des salariés dispose pour l'exercice de sa mission, d'un **crédit d'heures** fixé par le juge commissaire. Ce temps est considéré de plein droit comme temps de travail et est payé par l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, à l'échéance normale (art. 44 de la loi).

(4 bis) Voir note (*) p. 18.

(5) Article 15 décret n° 85-1388 du 27.12.1985. Ce n'est pas nécessairement un des élus. Son remplacement est possible, non par le tribunal, mais par ceux qui l'ont désigné.

(6) Article 16 décret n° 85-1388 du 27 décembre 1985.

Le **licenciement** du représentant des salariés ne peut intervenir que sur l'autorisation de l'inspecteur du travail (6 bis) dont dépend l'établissement après avis du comité d'entreprise (art. 228 de la loi). Cette protection cesse lorsque toutes les sommes dont le paiement est garanti par l'AGS ont été ver-

sées aux salariés par le représentant des créanciers. En outre, lorsque le représentant des salariés exerce les missions dévolues au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, la protection cesse au terme de la dernière audition ou consultation prévue par la procédure de redressement.

L'élaboration du plan de redressement

Une fois le jugement d'ouverture rendu et les acteurs de la procédure désignés s'ouvre une période d'analyse et d'observation de la situation économique et sociale de l'entreprise dont l'objet est d'éviter des décisions hâtives tant en ce qui concerne l'entreprise que l'emploi. Ce principe s'applique à toutes les entreprises. Mais les modalités de la procédure diffèrent selon la taille de celles-ci.

1) Dans le cadre de la procédure générale

Dans les entreprises soumises à cette procédure (7) le jugement ouvre une période d'observation.

Les rapports des représentants du personnel avec les tribunaux

La comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel peuvent :

- **prendre l'initiative** de «communiquer au président du tribunal ou au procureur de la République tout fait révélant la cessation des paiements de l'entreprise» (art. 4 de la loi) ;
- **donner des renseignements** au juge commissaire afin de lui permettre d'avoir une vue complète sur la situation économique et financière de l'entreprise (art. 19).

Les cas où les représentants du CE (1) sont obligatoirement entendus par le tribunal :

- en cas d'ouverture de la procédure (art. 6),
- en cas de remplacement d'un ou plusieurs dirigeants (art. 23),
- en cas de cessation totale ou partielle de l'activité ou de liquidation judiciaire lorsque la décision intervient au cours de la période d'observation (art. 36),
- en cas d'adoption du plan de redressement ou de liquidation (art. 61),
- en cas de modification substantielle dans les objectifs ou les moyens du plan (art. 68).

Les modalités de l'intervention des représentants du CE

Les représentants doivent être entendus ou dûment appelés **avant** que le tribunal se prononce. Il s'agit là d'une obligation. Le comité peut désigner plusieurs représentants, choisis en son sein. La nécessité d'un débat contradictoire a été soulignée au cours des débats parlementaires. L'audition se fait en chambre du conseil (audience non publique) lorsque le tribunal se prononce sur l'ouverture de la procédure ou sur la cessation totale ou partielle de l'activité au cours de la période d'observation.

Les voies de recours

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel peuvent faire appel des décisions du tribunal et se

pourvoir en cassation dans les cas suivants (art. 171-2 et 3 de la loi) ;

- décision statuant sur la liquidation judiciaire,
- décision arrêtant ou rejetant le plan de continuation de l'entreprise,
- décision modifiant le plan de continuation de l'entreprise.

Par contre, ils ne peuvent exercer de voie de recours contre une décision prononçant la cession de l'entreprise (art. 174 de la loi).

Pour exercer les voies de recours le comité d'entreprise où les délégués du personnel doivent désigner **un** représentant chargé d'accomplir les formalités (art 226 de la loi). Celui-ci doit justifier de son habilitation (art. 159 du décret).

Attention : Les jugements et ordonnances rendus en matière de redressement et de liquidation judiciaires sont exécutoires de plein droit à titre provisoire (art 155 du décret). L'exécution provisoire du jugement statuant sur la liquidation ou arrêtant ou rejetant le plan de continuation ou de cession ne peut être suspendue en cas d'appel que par le premier président de la cour d'appel si les moyens invoqués à l'appui de l'appel apparaissent sérieux. La procédure d'appel est fixée par l'article 161 du décret.

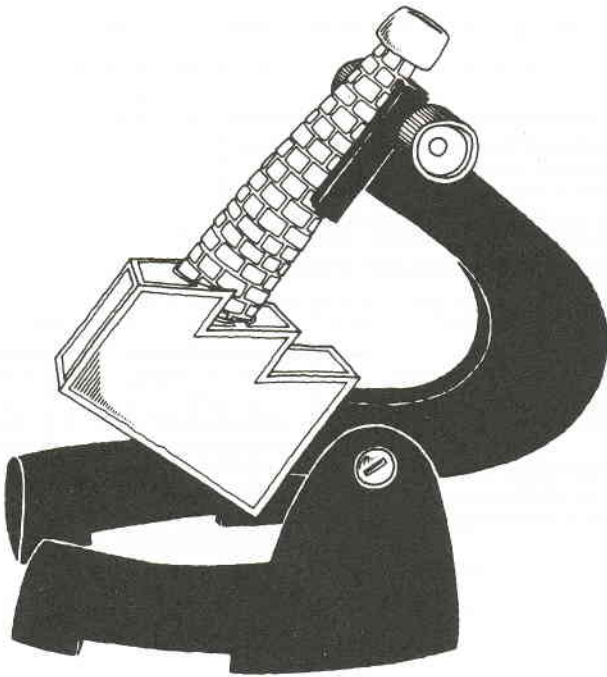
Constitution de partie civile en cas d'infraction

En cas d'infraction pénale commise par les dirigeants de l'entreprise (banqueroute par exemple), la loi reconnaît au représentant des salariés (2) le droit de se constituer partie civile (art. 211 de la loi). On peut soutenir également que le syndicat peut joindre sa constitution de partie civile à celle du représentant des salariés en vertu de l'article L.411-11 du code du travail (3).

(1) A défaut de comité ce sont les représentants des délégués du personnel qui, dans la procédure générale, sont entendus par le tribunal. Dans la procédure simplifiée le représentant des salariés est entendu à défaut de délégués du personnel.

(2) Et non pas curieusement, au comité d'entreprise lui-même.

(3) Voir à ce sujet Action Juridique n° 40 p. 18



La période d'observation

La durée de la période

Elle est en principe limitée à trois mois, renouvelable une fois (art. 8 de la loi). Mais cette durée peut être :

- **prolongée** dans les deux cas suivants :
 - sur demande du procureur de la République et pour une durée maximale de six mois ;
 - lorsque le tribunal autorise la conclusion d'un contrat de location-gérance, ce que la loi envisage lorsque la disparition de l'entreprise est de nature à causer un trouble grave à l'économie nationale ou régionale. La durée de la période d'observation est alors prorogée jusqu'au terme du contrat de location-gérance qui ne peut excéder deux ans (art. 42 de la loi).
- **écourcée** à tout moment par décision du tribunal lorsque celui-ci ordonne la cessation partielle ou totale d'activité ou la liquidation judiciaire (art. 36 de la loi).

(6 bis) Lorsqu'il n'existe pas de CE, l'inspecteur du travail est saisi directement. En cas de faute grave, la mise à pied immédiate peut être prononcée en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

(7) Il s'agit des entreprises :

- qui emploient plus de cinquante salariés (à la date de la déclaration de cessation de paiements)
- ou dont le montant du chiffre d'affaires est supérieur à 20 millions de francs (art. 1er du décret n° 85.1387 du 27.12 1985).

L'information et la consultation préalables du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel

Le CE, à défaut les DP, sont *informés et consultés* selon les règles fixées par l'article L. 431-5 (1).

Par l'employeur

- Avant la déclaration de cessation de paiement (art. L. 432-1).

Par l'administrateur judiciaire, pendant la période d'observation

- Lors de l'établissement du projet de plan de redressement (art. L. 432-1 du code du travail).

Il les informe plus particulièrement ;

- de l'avancement de ses travaux (art. 20 de la loi),
- des propositions de règlement des dettes (art. 25 de la loi).

Il les consulte :

- sur les mesures qu'il envisage de proposer au vu des informations et offres reçues (art. 20 de la loi),
- sur les licenciements envisagés (art. L. 321-10 du code du travail, art. 45 et 63 de la loi),
- sur le rapport qu'il a établi (art. 25 de la loi),
- sur la conclusion pendant la période d'observation d'un contrat de location-gérance (art. 42 de la loi) ou sa résiliation (art. 43).

Le CE, à défaut les DP, sont *consultés* avant toute décision relative à la poursuite de l'activité (L. 432-1).

Par le commissaire à l'exécution du plan, après le jugement adoptant ce plan.

Il les *informe* du défaut d'exécution du plan (art. 67). IL les *consulte* en cas de cession totale ou partielle lorsque le cessionnaire sollicite du tribunal l'autorisation d'aliéner tout ou partie des biens avant que le prix de cession n'ait été intégralement payé (art. 89 de la loi).

Par le liquidateur, après le jugement de liquidation

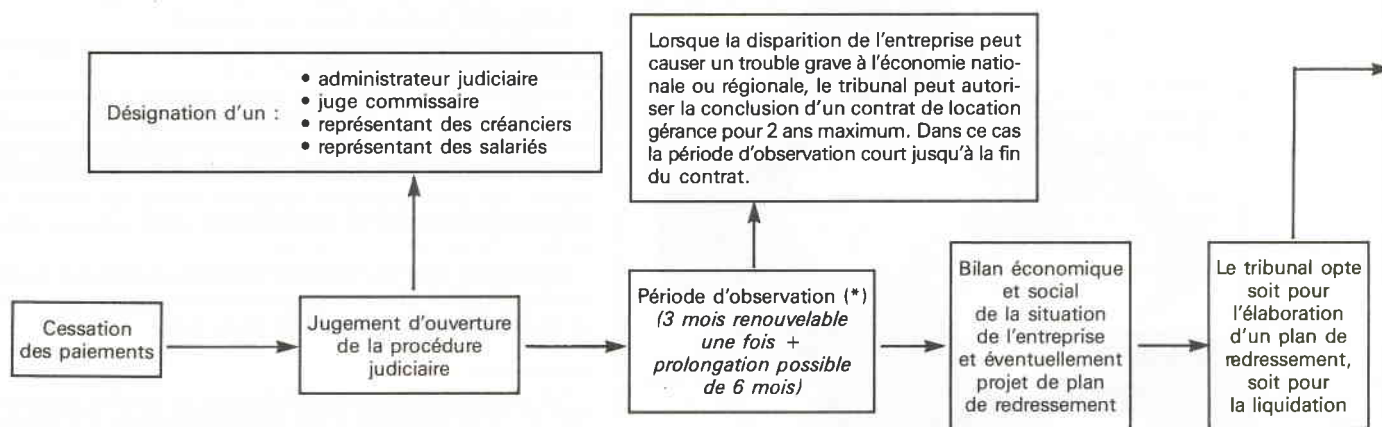
Le liquidateur consulte le CE, à défaut les DP ;

- sur les licenciements en application de la décision de liquidation (L.321-10 du code du travail, art. 148 et 153 de la loi),
- sur la cession des unités de production, dans le cadre de la liquidation (art. 155 de la loi).

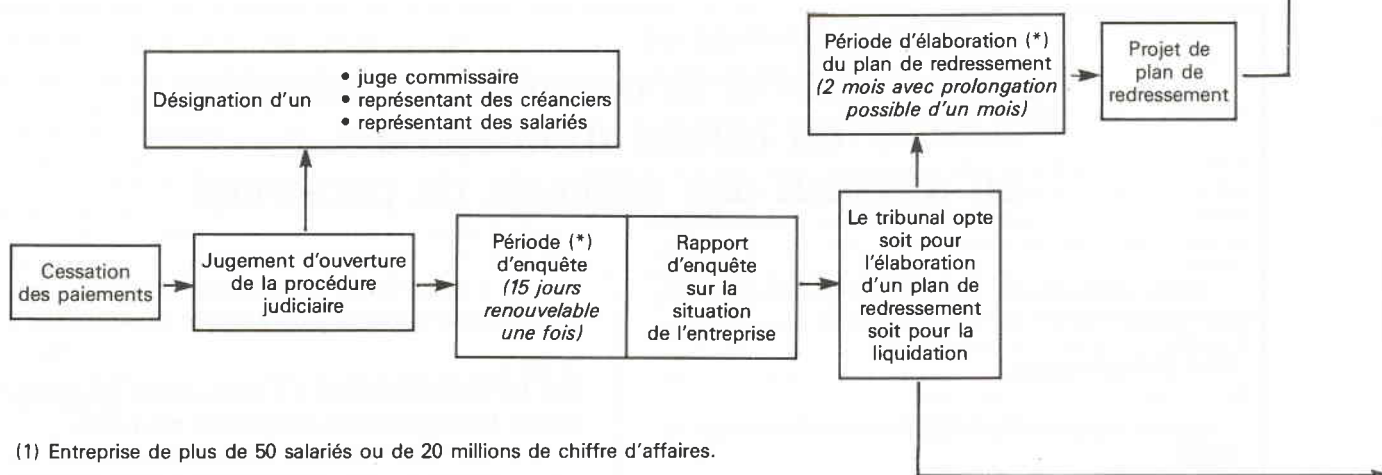
(1) Rappelons que les fonctions dévolues au CE sont exercées dans les entreprises soumises au régime simplifié, par le représentant des salariés dès son élection. Voir sur ce point la note (*) p. 18.

Schéma général

Procédure normale (1)



Procédure simplifiée (2)



(1) Entreprise de plus de 50 salariés ou de 20 millions de chiffre d'affaires.

(2) Entreprise de moins de 51 salariés et de 20 millions de chiffre d'affaires.

(*) Le tribunal peut aussi prononcer la liquidation judiciaire à tout moment au cours de la période d'observation ou d'enquête, si aucune solution de redressement n'apparaît possible.

La vie de l'entreprise pendant cette période

Le principe est que l'activité de l'entreprise se poursuit sous la conduite de l'employeur et la surveillance de l'administrateur, sauf si le tribunal a confié à ce dernier le soin d'assurer en tout ou partie la gestion de l'entreprise (art. 31 et 35 de la loi).

Dans sa mission, l'administrateur est tenu au respect des obligations légales et conventionnelles incombant au chef d'entreprise (art. 31 de la loi).

La mission de l'administrateur

Elle consiste à recueillir toutes les informations sur la situation de l'entreprise, à rechercher les perspectives de redres-

sement de l'entreprise, les modalités de règlement du passif, les conditions sociales de la poursuite de l'activité, et à recueillir les offres éventuelles des repreneurs. Le travail de l'administrateur va être résumé dans un rapport écrit qu'il est chargé d'établir au plus tard avant l'expiration de la période d'observation (8), et qui comporte (art. 18 de la loi) :

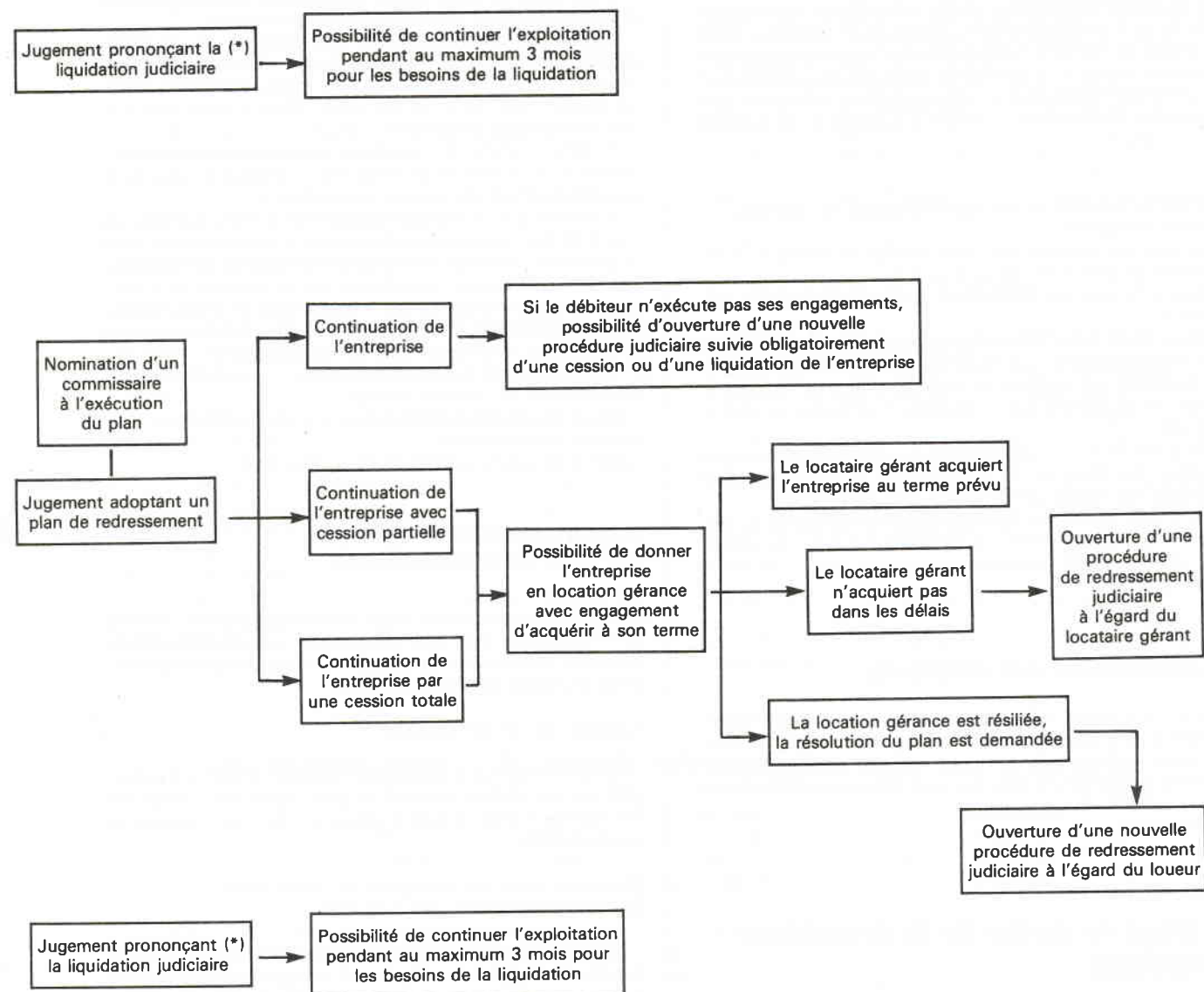
- **un bilan économique et social de l'entreprise** précisant l'origine, l'importance et la nature des difficultés de l'entreprise et indiquant l'avis de l'administrateur sur la solution envisagée : le redressement ou la liquidation judiciaire.

- **un projet de plan de redressement** si telle est la solution préconisée par l'administrateur qu'il s'agisse de la continuation de l'entreprise ou de sa reprise. Les offres des repreneurs doivent être annexées au rapport (art. 21 de la loi).

Le projet de plan de redressement doit : déterminer les pers-

de la procédure

Tronc commun aux deux procédures



pectives de redressement, définir les modalités de règlement du passif, exposer et justifier les perspectives d'emploi ainsi que les conditions sociales envisagées pour la poursuite de l'activité. Si le projet prévoit des licenciements, il doit rappeler les mesures déjà intervenues et définir les actions à entreprendre en vue de faciliter le reclassement et l'indemnisation des salariés dont l'emploi est menacé.

Le rôle des institutions représentatives du personnel

Rompant avec la logique de l'exclusion des salariés et du secret des négociations industrielles, la loi organise la **transparence, l'échange d'informations et la concertation** :

- entre l'administrateur et le comité d'entreprise ou les délégués

L'administrateur entend toute personne susceptible de l'informer sur la situation et les perspectives de l'entreprise, les modalités de règlement du passif et les conditions sociales de la poursuite de l'activité (9). A ce titre, le comité d'entreprise peut lui transmettre des informations.

En sens inverse, l'administrateur est tenu non seulement d'informer les représentants du personnel de l'avancement de ses travaux (art. 20 de la loi) et de leur communiquer au fur et à mesure de leur élaboration ses propositions pour le

(8) Art. 44 décret n° 85-1388 du 27.12 1985.

(9) Art. 20 de la loi. Il reçoit également du juge commissaire les renseignements et documents utiles.

règlement des dettes (art. 24 de la loi) mais également et surtout, de les consulter sur les mesures qu'il envisage de proposer au vu des informations et offres reçues (art. 20 de la loi) et sur le rapport établi qu'il leur aura préalablement communiqué par lettre recommandée avec accusé de réception (art. 25 de la loi et article 44 du décret du 27 décembre 1985). Le procès-verbal de la consultation des représentants du personnel est transmis au tribunal en même temps que le rapport.

Le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté avant toute décision relative à la poursuite de l'activité (art. L. 432-1).

- entre le tribunal et les représentants du comité ou des délégués

Le juge commissaire peut solliciter les membres et représentants du personnel de lui fournir des renseignements de nature à l'éclairer sur la situation exacte de l'entreprise (art. 19 de la loi).

Nous avons vu par ailleurs que la période d'observation pouvait être prolongée en cas de conclusion d'un contrat de location de questions qui mettent en jeu le sort de la collectivité de travail, la loi prévoit que la décision du tribunal est subordonnée :

- soit à l'audition des représentants du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel **en cas de cessation partielle ou totale de l'activité** (art. 36 de la loi).
- soit à celle du comité d'entreprise ou des délégués du personnel dans leur entier en cas de **conclusion ou de résiliation d'un contrat de location gérance** (art. 42 et 43 de la loi) (9 bis).

Remplacement des dirigeants

Le tribunal peut subordonner l'adoption du plan de redressement au remplacement d'un ou plusieurs dirigeants. Il se prononce après avoir entendu ou dûment appelé les représentants du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel (art. 23 de la loi).

2) Dans le cadre de la procédure simplifiée

Le jugement ouvre une période d'enquête plus courte que la période d'observation du régime général (10). Cette période d'enquête débouche sur la décision du tribunal de procéder ou non à l'élaboration d'un plan de redressement.

La période d'enquête

Durée de cette période

Elle est limitée à quinze jours renouvelable une fois (art. 140 de la loi).

La vie de l'entreprise pendant cette période

Le principe est le maintien de l'activité de l'entreprise sous le conduite de l'employeur, sauf si le tribunal a estimé nécessaire de nommer un administrateur pour assister l'employeur ou le remplacer (art. 141 de la loi).

L'objet de la période d'enquête

Il s'agit de permettre au juge commissaire avec le concours de l'employeur et l'assistance éventuelle d'un expert, de procéder à une enquête afin de dresser un rapport sur la situa-

tion économique et sociale de l'employeur et ses perspectives de redressement.

Les rapports du juge commissaire avec les délégués du personnel (ou le représentant des salariés)

En vertu des pouvoirs qui lui sont conférés, le juge commissaire peut demander aux salariés ou à leurs représentants tous les renseignements qui lui sont utiles pour mener à bien sa mission (art. 19 et 140 de la loi). Mais à notre avis, son rôle ne se limite pas à cela.

En effet, l'article 137 prend soin de préciser que les dispositions de la procédure générale non contraires à celles de la procédure simplifiée restent applicables.

Il s'ensuit que le juge commissaire est à notre avis tenu de respecter les obligations qui s'imposent à l'administrateur dans la procédure normale : information constante sur l'avancement de ses travaux, consultation sur les mesures qu'il envisage de proposer au vu des informations et offres reçues, consultation sur le rapport relatif à la situation économique et sociale et les perspectives de redressement.

Lorsqu'il est en possession du rapport d'enquête du juge commissaire, le tribunal décide :

- soit la poursuite de l'activité en vue de l'élaboration d'un plan de redressement,
- soit la liquidation judiciaire (voir plus loin).

La période d'élaboration du plan de redressement

Elle est limitée à deux mois mais il existe une possibilité de prolongation pour une durée d'un mois supplémentaire. En outre, le tribunal peut toujours ordonner la cessation partielle ou totale de l'activité (11).

L'auteur du projet de plan

C'est l'**employeur** (ou l'administrateur s'il en a été désigné un) qui élabore le projet de plan lequel doit comporter les mêmes mentions que le projet de plan de la procédure générale (12).

Rapports avec les délégués du personnel (ou le représentant des salariés)

Au plus tard quinze jours avant l'expiration des deux mois, l'employeur doit communiquer aux délégués du personnel ou au représentant des salariés son projet de plan de redressement.

Les délégués sont réunis pour consultation et le procès-verbal de leur délibération est transmis avec le rapport au tribunal.

Le représentant des salariés dispose d'un délai de huit jours pour donner son avis qui est joint à la transmission du rapport au tribunal (12).

3) La décision du tribunal

Qu'il s'agisse de la procédure normale ou de la procédure simplifiée, le tribunal, une fois en possession du projet de plan de redressement, va statuer après avoir entendu ou dûment appelé les représentants du comité d'entreprise, ou à défaut, les représentants des délégués du personnel ou à défaut le représentant des salariés (art. 61 de la loi). Sa décision aboutira :

- soit au rejet du plan, ce qui signifie qu'il prononcera la liquidation judiciaire ;
- soit à l'adoption du plan.



L'exécution du plan de redressement

Cette phase est commune à toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Le plan de redressement adopté par le tribunal peut proposer trois solutions : soit la continuation de l'entreprise, soit sa cession totale, soit sa continuation assortie d'une cession partielle (art. 61 de la loi).

Dans les trois cas, le tribunal fixe la durée de ce plan. Cette durée peut être prolongée en cas de location gérance.

Le plan doit notamment contenir les mentions suivantes :

- la désignation des personnes tenues de l'exécuter et la nature de leurs engagements tant en ce qui concerne l'avenir de l'entreprise que les perspectives de financement,
- le niveau et les perspectives d'emploi ainsi que les conditions sociales envisagées pour la poursuite de l'activité (art. 62 de la loi).

Les organes d'exécution du plan

Outre le représentant des créanciers qui reste en fonction pendant le temps nécessaire à la vérification des créances, et l'administrateur dont les missions sont fixées par le tribunal, celui-ci nomme un «commissaire chargé de veiller à l'exécution du plan», (ce peut être l'administrateur ou le représentant des créanciers). Il peut se faire communiquer

tous les documents et informations utiles à sa mission. En cas de défaut d'exécution du plan (art. 67 de la loi) il en rend compte au président du tribunal et en informe le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel (ou à défaut le représentant des salariés dans les entreprises relevant de la procédure simplifiée).

La continuation de l'entreprise

Cette solution est possible lorsque le tribunal estime qu'il existe des possibilités sérieuses de redressement et de règlement du passif (art. 69 de la loi). Cette continuation peut tou-

(9 bis) Cette distinction résulte des termes mêmes de la loi. On peut se demander cependant si cela ne résulte pas d'une erreur de rédaction.

(10) La procédure simplifiée s'applique dans les entreprises :

- qui emploient moins de 51 salariés
- et dont le montant du chiffre d'affaires est inférieure à 20 millions de francs.

Précisons que le tribunal peut à la demande de l'employeur, du procureur de la République, ou d'office décider de faire application de la procédure générale (art. 138 de la loi).

(11) Art. 143 et 146 de la loi

(12) Art. 116 du décret n° 85-1388 du 27.12 1985 qui précise les conditions d'application de l'article 143 de la loi.

tefois s'accompagner de l'arrêt, de l'adjonction ou de la cession de certaines branches d'activité ainsi que de la modification des statuts.

Si le débiteur n'exécute pas ses engagements financiers dans les délais fixés par le plan, un créancier ou groupe de créanciers représentant au moins 15 % des créances peut, après avoir informé le commissaire à l'exécution du plan, saisir le tribunal aux fins de résolution du plan et d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire qui ne peut tendre qu'à la cession ou à la liquidation judiciaire.

Le tribunal peut également être saisi à la demande du commissaire à l'exécution du plan ou du procureur de la République.

La cession totale ou partielle de l'entreprise

Le tribunal peut ordonner soit la cession totale soit la cession partielle «d'éléments d'exploitation qui forment une ou plusieurs branches complètes et autonomes d'activité» (art. 81 de la loi). Dans les offres qui lui sont faites, le tribunal doit retenir «l'offre qui permet dans les meilleures conditions d'assurer le plus durablement l'emploi attaché à l'ensemble cédé et le paiement des créanciers» (art. 85 de la loi).

Le tribunal peut également autoriser le cessionnaire de l'entreprise à aliéner ou donner en location gérance certains biens alors même qu'il n'a pas encore payé le prix de la cession. Mais dans ce cas, la loi (art. 89) prévoit la consultation

préalable par le commissaire à l'exécution du plan, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel (ou à défaut du représentant des salariés dans l'entreprise relevant de la procédure simplifiée).

La location gérance

Sur autorisation du tribunal, le plan de cession peut être assorti de la conclusion d'un contrat de location gérance. Mais la loi met des verrous. Le contrat de location gérance comporte l'engagement par le locataire gérant d'acquiescer l'entreprise dans les deux ans du jugement qui arrête le plan (art. 61 et 97 de la loi). Si le locataire gérant n'exécute pas son obligation, une procédure de redressement judiciaire est ouverte à son égard (art. 98 de la loi).

La modification du plan

Une modification substantielle dans les objectifs et les moyens du plan ne peut être décidée que par le tribunal, à la demande du chef d'entreprise et sur le rapport du commissaire à l'exécution du plan.

Le tribunal statue après avoir entendu ou dûment appelé les représentants du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (art. 68 de la loi).

La liquidation judiciaire

La liquidation judiciaire est prononcée par le tribunal lorsqu'au cours ou à la fin de la période d'observation ou d'enquête et au vu du bilan économique et social dressé par l'administrateur (ou le juge commissaire dans la procédure simplifiée), la situation de l'entreprise paraît définitivement compromise et sans espoir de redressement.

Les conséquences du jugement de liquidation

L'employeur est de plein droit dessaisi de l'administration et de la disposition de ses biens. L'administration de l'entreprise est assurée par un mandataire de justice appelé «liquidateur». C'est en principe le représentant des créanciers qui sera désigné comme liquidateur. Sa tâche consiste à achever la vérification des créances et à prononcer les licenciements en application de la décision prononçant la liquidation, après consultation du CE, à défaut des délégués du personnel.

Le jugement prononçant la liquidation judiciaire emporte cessation de l'activité de l'entreprise. Toutefois, si l'intérêt du public ou celui des créanciers l'exige, le maintien de l'activité peut être autorisé par le tribunal pour une période ne pouvant excéder trois mois et pour les seuls besoins de la liquidation.

Les opérations de liquidation

La vente des biens

Le liquidateur est chargé de procéder à la vente des biens meubles et immeubles du débiteur afin de distribuer le produit des ventes aux créanciers suivant le rang de leurs créances.

La cession des unités de production

La loi organise une procédure de cession globale des unités de production.

Le liquidateur, après avoir consulté le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel (ou à défaut le représentant des salariés) sur les offres de vente des unités de production choisit l'offre qui lui paraît la plus sérieuse et qui permet dans les meilleures conditions d'assurer durablement l'emploi et le paiement des créanciers. Le procès-verbal des délibérations du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel (ou à défaut l'avis du représentant des salariés) est joint à la demande de cession (art. 155 de la loi).

La cession est ordonnée par le juge commissaire.

Le cessionnaire, c'est-à-dire celui qui rachète l'unité de production, doit, conformément aux dispositions de l'article 122-12 du code du travail, reprendre le personnel attaché à cette unité.

La protection de l'emploi

Le nouveau régime des licenciements

La loi du 25 janvier 1985 repose sur l'idée que le paiement des créanciers, la sauvegarde de l'entreprise et le maintien des emplois ne sont pas nécessairement contradictoires et peuvent être conciliés. En effet, le redressement judiciaire poursuit un triple objectif (art 1) : permettre la sauvegarde de l'entreprise, assurer le maintien de l'activité et de l'emploi, apurer le passif.

Les moyens pour atteindre cet objectif sont soit la continuation de l'entreprise, soit sa cession. La liquidation judiciaire n'intervient que si aucune de ces solutions n'apparaît possible.

La survie de l'entreprise permettant la sauvegarde de l'emploi ou du maximum d'emplois est donc au cœur de la réforme. Cette orientation qui constitue une véritable rupture par rapport au passé se traduit par :

- la prise en compte de la dimension «emploi» à toutes les phases décisives de la procédure,
- la réforme des procédures de licenciement qui vise à empêcher tout licenciement hâtif et organise un contrôle,
- un rôle actif donné aux représentants du personnel.

I. La prise en considération de l'emploi

A. Pendant la période servant à l'élaboration du plan de redressement

- L'élaboration du plan
- La communication du rapport et du projet de plan
- La location gérance

B. Lors de l'adoption par le tribunal du plan de redressement

- La règle générale
- en cas de cession
- en cas de location gérance

C. Lors de la liquidation

II. La situation des salariés en cas de cession ou de location gérance

A. L'application de l'article L. 122-12 du code du travail

B. La situation du personnel transféré

- contrat de travail
- convention collective applicable
- salaires et indemnités

III. Le nouveau régime des licenciements

A. Pendant la période d'observation ou d'enquête

- **Le caractère urgent, inévitable et indispensable des licenciements**
- Les consultations préalables :
 - *représentants du personnel*
 - *administration*
- L'autorisation du juge commissaire
- La notification des licenciements
- Les recours :
 - *contre l'ordonnance du juge*
 - *contre les licenciements*

B. Dans le cadre du plan de redressement

1) De l'adoption du plan jusqu'à la fin du mois qui suit le jugement arrêtant le plan

- Les consultations préalables :
 - *représentants du personnel*
 - *administration*
- Le jugement du tribunal
- La notification des licenciements

2) Période ouverte à partir de la fin du mois qui suit le jugement adoptant le plan

- Le retour au droit commun du licenciement
- En cas d'étalement dans le temps des licenciements
- En cas d'ouverture d'une nouvelle procédure
- Les recours contre les licenciements

C. Dans le cadre de la liquidation judiciaire

D. Le licenciement des salariés protégés

1. La prise en considération de l'emploi

La loi impose la prise en considération de l'emploi à tous les acteurs de la procédure. Qu'il s'agisse de l'administrateur chargé d'élaborer un plan de redressement (ou de l'employeur dans la procédure simplifiée), de la personne faisant une offre de reprise, du tribunal lorsqu'il arrête ou rejette le plan de redressement, du liquidateur lorsqu'il décide la cession partielle de l'entreprise, cette dimension doit désormais être présente tant dans les propositions que dans les décisions.

En assurant par ailleurs la transparence de l'information et le débat contradictoire, la loi permet au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel d'intervenir aux moments stratégiques.

A. Pendant la période d'élaboration du plan de redressement

Il s'agit là d'une phase décisive pour la détermination du sort de l'entreprise et l'emploi à venir. De la qualité du bilan et du projet de plan dépendra la solution retenue par le tribunal.

L'élaboration du plan

Dans la procédure générale, l'administrateur doit informer les représentants du personnel de «l'avancement de ses travaux» et les consulter sur «les mesures qu'il envisage de proposer au vu des informations et offres reçues» (art. 20 de la loi). La même obligation s'impose à l'employeur chargé de préparer un plan dans le cadre de la procédure simplifiée (art. 143 de la loi). Cette association à l'élaboration du plan doit permettre aux représentants du personnel de se montrer actifs et curieux, en particulier en ce qui concerne les offres des repreneurs éventuels ou les projets de licenciements.

La communication du rapport et du projet de plan

Dans la procédure normale, l'administrateur judiciaire chargé d'établir le bilan de l'entreprise doit préciser et justifier dans le projet de plan le niveau et les perspectives d'emploi ainsi que les conditions sociales envisagées pour la poursuite de l'activité. En outre, lorsque des licenciements sont prévus, il doit mentionner les mesures déjà intervenues et les actions à entreprendre en vue de faciliter le reclassement et l'indemnisation des salariés dont l'emploi est menacé de suppression. De la même manière, le repreneur éventuel doit préciser dans l'offre qui est annexée au rapport, le niveau et les perspectives d'emploi justifiés par l'activité considérée (art. 18, 21, 25 et 83 de la loi).

Le comité doit disposer des documents quinze jours avant l'expiration de la période d'observation. Cela lui permet de formuler un avis circonstancié avant toute décision définitive, lors de la réunion de consultation sur le plan. Le procès-verbal de la réunion doit obligatoirement être transmis au tribunal et à l'autorité administrative (art. 44 du décret).

Dans la procédure simplifiée, le juge commissaire chargé d'établir le bilan de l'entreprise et de tracer les perspectives de redressement doit à notre avis et bien que la loi soit muette sur ce sujet, communiquer ce rapport aux délégués du personnel ou à défaut au représentant des salariés. Si le tribunal décide l'élaboration d'un plan à l'issue de la période

d'enquête, l'information et la consultation des représentants du personnel par l'employeur ou l'administrateur s'effectuent dans les mêmes conditions que dans la procédure normale (art. 143 de la loi, art. 116 du décret).

La location gérance

Cette possibilité est ouverte pendant la période d'observation lorsque la disparition de l'entreprise est de nature à causer un trouble grave à l'économie nationale ou régionale. Ce sera sans doute le cas lorsqu'un volume d'emplois important sera en jeu et que les pouvoirs publics auront décidé, par le biais des organismes comme le CIRI (voir p.16) d'aider l'entreprise. La décision du tribunal sera alors précédée de la consultation du comité ou à défaut des délégués du personnel (art 42 de la loi).

B. Lors de l'adoption par le tribunal du plan de redressement

Le règle générale

Les représentants du comité ou des délégués sont entendus par le tribunal avant que celui-ci se prononce sur l'adoption ou le rejet du plan. Cette audition revêt un caractère important et peut peser sur le choix final du tribunal. Sauf s'il décide la liquidation, le tribunal est tenu d'arrêter un plan exposant et justifiant «le niveau et les perspectives d'emploi ainsi que les conditions sociales envisagées pour la poursuite de l'activité» (art. 62 de la loi). Le plan peut soit prévoir la continuation de l'entreprise soit organiser la cession totale ou partielle assortie ou non d'une location gérance. Mais là encore, le tribunal est tenu de prendre en considération la question de l'emploi.

En cas de cession

S'il choisit la cession, ce doit être dans le but «d'assurer le maintien d'activités susceptibles d'exploitation autonome, de tout ou partie des emplois qui y sont attachés» (art. 81 de la loi). C'est pourquoi le tribunal doit retenir l'offre qui permet dans les meilleures conditions d'assurer le plus durablement l'emploi attaché à l'ensemble cédé et le paiement des créanciers (art. 85 de la loi). Si la cession est totale, il n'y a pas de problème particulier. Mais si la cession est partielle, la question se posera inévitablement de savoir si les emplois transférés correspondent ou non à l'activité transférée. C'est dans ce domaine que les représentants du personnel pourront apporter des informations précieuses et peser sur les solutions retenues.

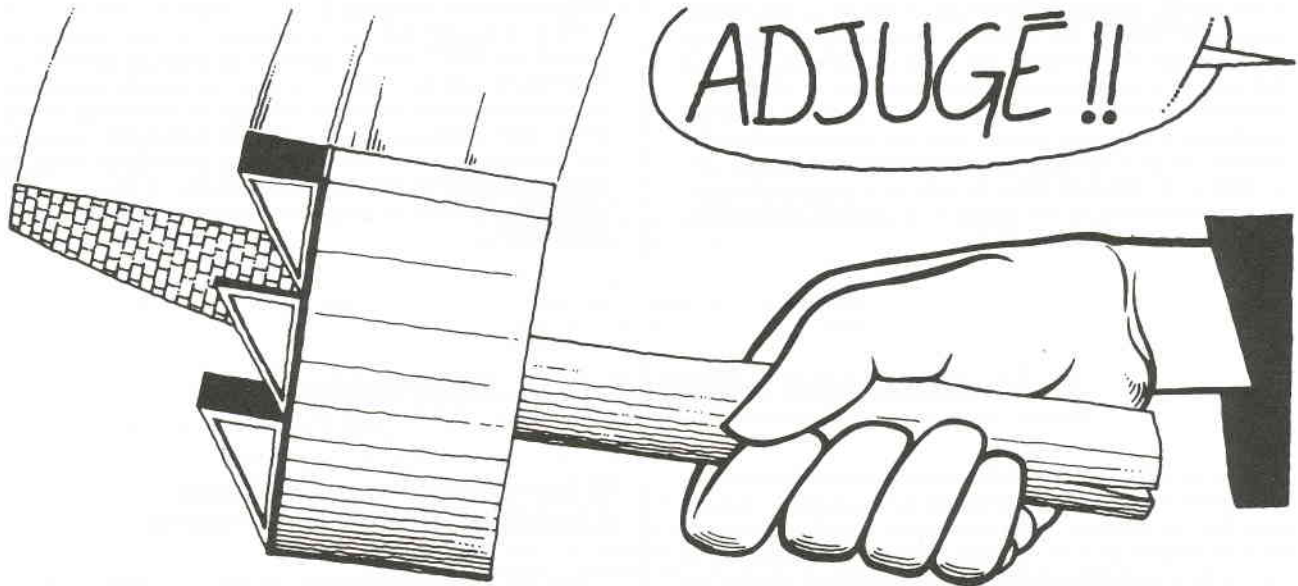
La location gérance

Le tribunal qui, en arrêtant le plan de cession, autorise la conclusion d'un contrat de location gérance, doit retenir l'offre d'acquisition permettant dans les meilleures conditions d'assurer le plus durablement l'emploi et le paiement des créanciers (art. 94 de la loi). La connaissance préalable des offres par les représentants du personnel leur permettra d'exprimer leur point de vue sur le choix de telle ou telle solution.

C. Lors de la liquidation

Il se peut que la liquidation de l'entreprise s'accompagne d'une «cession globale des unités de production». Dans ce

cas, le liquidateur doit après avoir consulté les représentants du personnel, choisir «l'offre qui lui paraît la plus sérieuse et permettant dans les meilleures conditions d'assurer durablement l'emploi et le paiement des créanciers» (art. 155 de la loi).



2. La situation des salariés en cas de cession ou de location-gérance

On a dit que le plan de redressement adopté par le tribunal peut décider la cession totale ou partielle de l'entreprise. Cette cession peut elle-même être assortie d'une période de location gérance au terme de laquelle le locataire gérant s'engage à acquérir l'entreprise (art. 61 de la loi). Quelle est alors la situation du personnel ?

L'application de l'article L. 122-12 du code du travail

On sait que cet article prévoit le maintien des contrats de travail en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, dès lors que la même activité se poursuit. Dans le passé, l'application de cette disposition en cas de reprise de l'entreprise en faillite a cependant été édulcorée du fait - **de la pratique des syndicats** qui se traduisait par des licenciements immédiats suivis de la réembauche des salariés sans le bénéfice de leur ancienneté, ou par des licenciements assortis de clauses de rétractation (1).

- **de l'évolution de la jurisprudence** qui a admis le licenciement des salariés prononcé par un syndic dans le cadre d'un plan de réorganisation (2) et même en l'absence de plan en cas d'homologation par le tribunal d'un contrat de location gérance (3). Seule la collusion entre les employeurs et le syndic était considérée comme fautive par les tribunaux (4).

La loi du 25 janvier 1985 confirme la jurisprudence antérieure en ce qu'elle permet les licenciements préalables à une reprise en location gérance ou à une cession. Mais elle apporte des garanties en confiant au tribunal la décision d'autoriser les licenciements préalables, c'est-à-dire en pratique de veil-

ler à l'absence de fraude. Par conséquent, seuls les licenciements inévitables pendant la phase d'observation ou rendus nécessaires par le plan de reprise adopté par le tribunal pourront intervenir.

D'une certaine manière, les effets pervers de l'article L. 122-12, considéré parfois comme un obstacle à une poursuite de l'activité de l'entreprise, seront ainsi neutralisés.

La situation du personnel transféré

Le repreneur ou le locataire gérant doit poursuivre les contrats de travail des salariés qui n'auront pas été licenciés au cours de la période d'observation ou dans le cadre du plan de redressement. Cela ne lui interdit pas de licencier ultérieurement mais il devra alors le faire dans les conditions de droit commun. L'application de l'article L. 122-12 entraîne les conséquences indiquées ci-après.

Le contrat de travail

Le salarié conserve son ancienneté et en principe le même salaire, la même qualification. Toutefois, la reprise des contrats de travail par le nouvel employeur ne lui interdit pas

(1) Cette pratique a été condamnée par la Cour de cassation ; Cass. soc. 10 mars 1983 Bull. V n° 140

(2) Cass. soc. 27 avril 1984 Bull. V n° 162

(3) Cass. soc. 4 mai 1984 Bull. V n° 176 ; Cass. soc. 5 juin 1984 Bull. V n° 230

(4) Cass. soc. 5 juillet 1984 Bull. V n° 301 ; cass. soc. 23 avril 1959 Bull. IV N° 506

d'apporter des modifications même substantielles à ces contrats.

La convention collective applicable

Si le nouvel employeur est soumis à la même convention collective (5), les salariés continuent à bénéficier des mêmes avantages. Dans le cas contraire, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande des syndicats, dans les trois mois qui suivent le changement d'employeur (art. L.132-8 al. 7). L'ancienne convention est maintenue en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, et en cas d'absence d'accord, pendant un an à compter du changement d'employeur (art. L. 132-8 al. 3). Passé ce délai, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de l'ancienne convention (art. L. 132-8 al. 6).

Les salaires et indemnités nés du contrat de travail avant le changement de situation juridique

La charge en incombe non pas au nouvel employeur mais à l'ancien sauf stipulation contraire résultant des conditions de la cession. Cela résulte des dispositions de la loi du 28 juin 1983 introduisant un article L. 122-12-1 dans le code du travail.

Dans la plupart des cas, le paiement de ces créances est garanti par l'AGS mais la question se pose de savoir à qui incombe le paiement de l'indemnité de congés payés lorsque la modification intervient au cours de la période de référence des congés payés. A notre avis le paiement incombe au nouvel employeur sans que ce soit un obstacle à ce que la charge de l'indemnité soit répartie entre l'ancien et le nouvel employeur pour les périodes qui leur incombent respectivement (6).

3. Le nouveau régime des licenciements

La loi du 25 janvier 1985 a élaboré de nouvelles procédures de licenciement en cas de redressement judiciaire. Elles ont pour but, en refusant à l'administrateur ou à l'employeur le droit de décider seul de l'opportunité des licenciements, de mettre fin aux pratiques arbitraires des anciens syndicats qui procédaient sans contrôle à des licenciements tout au long de la procédure. Désormais, aux moments clés du redressement judiciaire, les licenciements sont soumis à un contrôle judiciaire (autorisation du juge commissaire ou du tribunal) (6 bis). L'autorité administrative et les représentants du personnel sont associés au déroulement des procédures de licenciement.

Pendant la période d'enquête ou d'observation

Au terme de l'article 45 de la loi, l'administrateur (ou l'employeur dans le cadre de la procédure simplifiée, art 141 de la loi) qui veut procéder à des licenciements, doit justifier qu'ils ont un caractère «urgent, inévitable et indispensable» et procéder à l'information et à la consultation des représentants du personnel et de l'autorité administrative, puis saisir le juge commissaire afin d'obtenir une autorisation de licencier. Ce n'est qu'après avoir suivi cette procédure qu'il peut notifier les licenciements (7).

a) Le caractère «urgent, inévitable et indispensable» des licenciements

L'exigence de ce caractère se justifie par le principe de continuation de l'exploitation qui régit la période d'observation. Des licenciements systématiques iraient à l'encontre de ce principe. Le législateur a entendu garantir les salariés contre la prise de décisions hâtives les concernant, au cours d'une période destinée à étudier la situation de l'entreprise et à élaborer un plan destiné à remédier aux difficultés.

Ainsi l'administrateur doit faire la preuve que l'attente de l'élaboration d'un plan de redressement est impossible et que le maintien des emplois dont la suppression est envisagée pourrait avoir des conséquences graves voire fatales sur l'avenir de l'entreprise (par exemple, le prononcé d'une liquidation judiciaire).

b) Les consultations préalables à la saisine du juge commissaire

Pour les modalités pratiques de ces consultations on se reportera au tableau joint en annexe.

L'information et la consultation des représentants du personnel

La loi nouvelle a, pour l'administrateur ou l'employeur, un caractère plus contraignant, puisqu'elle les oblige à recueillir des représentants du personnel un avis sur les licenciements projetés. Il s'agit désormais de les «consulter» et non plus simplement de les «informer» comme c'était le cas auparavant. La loi ne prévoit pas cependant, que la consultation doive se faire dans les délais de droit commun, qui dans le cadre d'une procédure de redressement et compte tenu des dispositions conventionnelles en vigueur, seraient trop longs. En pratique, cette consultation devra intervenir en temps utile et dans des délais permettant un examen satisfaisant de la situation, afin que les représentants du personnel soient à même de donner un avis réfléchi et non précipité sur les licenciements projetés.

L'information et la consultation de l'autorité administrative

Le directeur départemental du travail et de l'emploi (ou par délégation l'inspecteur du travail) formule un avis. Il n'a pas à donner une autorisation comme c'est le cas dans la procédure de droit commun du licenciement économique. Malgré cela, ses pouvoirs se sont accrus par rapport à la loi ancienne qui ne prévoyait qu'une simple information.

En pratique, le contrôle de l'administration portera plus spécialement sur les mesures de reclassement et d'indemnisation des salariés (voir encadré).

C) L'autorisation délivrée par le juge commissaire

En vertu de l'article 45 de la loi, ce n'est qu'une fois après avoir recueilli l'avis des représentants du personnel et de l'auto-

rité administrative que l'administrateur ou l'employeur peut saisir le juge commissaire afin d'obtenir l'autorisation de licenciement.

Bien que la loi ne le précise pas, il semble que la demande d'autorisation doive être dûment motivée afin que le juge commissaire puisse exercer son contrôle tant sur le projet de licenciement que sur les mesures d'indemnisation et de reclassement. Les avis des représentants du personnel et de l'administration doivent être joints à la demande.

Le juge commissaire se doit à notre avis d'exercer un contrôle sur trois plans avant d'autoriser les licenciements :

• **Contrôle de la procédure de consultation des représentants du personnel et de l'autorité administrative.**

La procédure de licenciement ne prévoit pas l'audition par le juge commissaire des représentants du personnel ni des salariés dont le licenciement est projeté. Il est donc indispensable que ce dernier dispose de l'avis des représentants du personnel recueilli par l'administrateur ou l'employeur.

• **Contrôle de la réalité du motif invoqué.**

Le juge commissaire doit s'assurer que les licenciements projetés ont un caractère économique d'une part, et sont «urgents, inévitables et indispensables» d'autre part.

• **Contrôle des mesures tendant à limiter les licenciements ou à les éviter, et des systèmes d'indemnisation et de reclassement des salariés dont le licenciement est projeté.**

Une fois opérés ces contrôles, le juge commissaire rend une ordonnance autorisant ou non les licenciements. L'article 63 du décret prévoit qu'elle indique le nombre de licenciements autorisés ainsi que les activités et catégories professionnelles concernées. L'ordonnance doit être notifiée au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel ou au représentant élu des salariés selon le cas.

d) La notification des licenciements

C'est l'administrateur (ou l'employeur dans le cadre de la

Les différentes procédures de licenciement au cours du redressement judiciaire

Période d'enquête ou d'observation

- Les licenciements sont «urgents, inévitables, indispensables».
- Information et consultation du CE ou des DP ou du représentant élu des salariés.
- Information et consultation de l'autorité administrative.
- Autorisation du juge commissaire
- Notification des licenciements par l'employeur ou l'administrateur.

Jugement adoptant un plan de redressement

- Information et consultation du CE, des DP ou du représentant élu des salariés.
- Information et consultation de l'autorité administrative.
- Autorisation du tribunal.
- Simple notification des licenciements par l'administrateur ou l'employeur s'ils interviennent dans le mois qui suit le jugement adoptant le plan.

Période d'exécution du plan

- Tous les licenciements intervenant au-delà d'un mois après le jugement arrêtant le plan sont soumis au droit commun :
- consultation préalable des représentants du personnel.
- autorisation administrative.
- notification des licenciements

Jugement prononçant la liquidation judiciaire

- Information et consultation du CE, des DP ou du représentant élu des salariés.
- Information et consultation de l'autorité administrative.
- Autorisation du tribunal
- Notification des licenciements par le liquidateur.

Période de continuation de l'entreprise pour les besoins de la liquidation

(maximum trois mois)

- Information et consultation du CE, des DP ou du représentant élu des salariés.
- Information et consultation de l'autorité administrative.
- Notification des licenciements par l'administrateur ou le liquidateur.

Les alternatives au licenciement sec dans le cadre d'une procédure collective

Sans convention avec l'Etat

- **Chômage partiel**
Aide publique (L. 351-25 et R. 351-50 et suivants) et allocation conventionnelle (accord interprofessionnel du 21 février 1968).
- **Réinsertion des travailleurs étrangers**
Aide publique (décret et arrêté du 27 avril 1984).

Avec convention FNE (1)

- **Chômage partiel**
Prise en charge d'une partie de l'aide conventionnelle par l'Etat (L. 322-11 et D. 322-11 ; circulaire ministérielle n° 39/85 du 17 juillet 1985).
- **Pré-retraite**
Aide au départ des salariés à partir de 56 ans et deux

mois (L. 322-1 et R.322-7 ; circulaire ministérielle n° 18/82 du 5 mars 1982, n° 8/85 du 5 février 1985).

- **Réduction du temps de travail**
Convention sur l'aménagement du temps de travail et la modernisation (décret n° 85-347 du 19 mars 1985 ; circulaire ministérielle n° 37/85 du 25 juin 1985).
- **Congés de conversion**
Aides en vue d'assurer le reclassement de salariés dont le contrat est suspendu (loi n° 85-832 du 5.8.1985 ; circulaire ministérielle n° 57/85 du 19.9.1985, voir Action Juridique n° 51 J p. 3).

Avec convention ONI

- **Réinsertion des travailleurs étrangers**
Aide conventionnelle du régime d'assurance chômage (convention du 14 mai 1984 étendue par arrêté du 26 juin 1984).

(1) Aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit la conclusion d'une convention FNE avec une entreprise faisant l'objet d'une procédure collective. Toutefois, certaines conventions sont subordonnées au versement d'une contribution financière de l'employeur ce qui peut constituer un obstacle à la recherche de solutions alternatives. Dans certains cas, (pré-retraites et chômage partiel) l'Etat pourra se substituer à l'employeur pour tout ou partie de la contribution.

procédure simplifiée) qui notifie individuellement les licenciements aux salariés qu'il choisit de licencier, l'ordonnance du juge commissaire ne prévoyant que le nombre de licenciements autorisés.

e) Les possibilités de recours contre les licenciements

Deux aspects doivent être distingués

Le recours contre l'ordonnance du juge commissaire

Les salariés, ainsi que, selon le cas, le représentant du comité d'entreprise des délégués du personnel, ou le représentant élu des salariés, peuvent contester l'ordonnance du juge commissaire (8) devant le tribunal lui-même (tribunal de commerce ou éventuellement TGI). Mais leurs possibilités s'arrêtent là car l'article 173 de la loi dispose que «les jugements par lesquels le tribunal statue sur le recours formé contre les ordonnances du juge commissaire (...) ne sont susceptibles ni d'opposition, ni de tierce opposition, ni d'appel, ni de recours en cassation».

Un recours prud'homal existe-t-il ?

Le salarié qui conteste le licenciement qui lui a été notifié par l'administrateur peut-il saisir le conseil de prud'hommes ? La question est délicate. On a vu en effet que le licenciement est autorisé par le juge commissaire qui doit contrôler sa régularité et son bien-fondé. Son ordonnance peut être contestée devant le tribunal de commerce. Le contentieux qui demeure de la compétence du conseil de prud'hommes est donc, à notre avis, un contentieux résiduel. Il portera par exemple sur l'ordre des licenciements ou sur les critères de désignation des salariés licenciés par l'administrateur ou encore sur le calcul des indemnités dues en raison de la rupture. Le conseil de prud'hommes pourra ainsi vérifier si l'ordre des licenciements a été respecté ou si le salarié n'a pas fait l'objet d'une mesure discriminatoire de la part de l'administrateur ou de l'employeur.

Dans le cadre du plan de redressement

Les dispositions de l'article 63 de la loi oblige à distinguer deux périodes au cours desquelles les licenciements prononcés n'obéiront pas aux mêmes procédures :

1) Première période : de l'adoption du plan jusqu'à la fin du mois qui suit le jugement adoptant le plan.

L'article 63 de la loi dispose que le plan de redressement, s'il prévoit des licenciements économiques ne peut être arrêté par le tribunal qu'après que les représentants du personnel et l'autorité administrative compétente aient été informés et consultés. Les licenciements prononcés en vertu du plan dans le délai d'un mois qui suit le jugement adoptant le plan sont notifiés aux salariés par l'administrateur ou l'employeur.

Ainsi, la procédure applicable aux licenciements durant cette période est la suivante :

a) La consultation préalable des représentants du personnel et de l'autorité administrative compétente.

L'administrateur ou l'employeur qui élabore un projet de plan de redressement comportant des licenciements, doit avant de le soumettre à l'approbation du tribunal, informer et consulter les représentants du personnel et l'autorité administrative compétente.

Ces consultations s'opèrent selon les mêmes modalités que celles prévues pour les licenciements envisagés lors de la période d'observation (se reporter au tableau).

Une fois les consultations opérées, l'administrateur ou l'employeur dans le cadre de la procédure normale, joint au projet de plan de redressement le procès-verbal des délibérations du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ainsi que l'avis de l'autorité administrative (art. 64 du décret). Dans le cadre de la procédure simplifiée, c'est le juge commissaire qui doit joindre au rapport qu'il a établi sur le projet

de plan élaboré par l'administrateur ou par l'employeur, le procès-verbal des DP ou l'avis du représentant des salariés et l'avis de l'autorité administrative compétente (art. 118 du décret).

b) Le jugement du tribunal arrêtant le plan de redressement et autorisant les licenciements

En adoptant ou rejetant le projet de plan de redressement, le tribunal autorise ou refuse les projets de licenciement.

Avant de prendre sa décision, le tribunal doit procéder, à notre avis, aux mêmes contrôles que ceux que le juge commissaire doit opérer en cas de licenciement lors de la période d'observation : contrôle des procédures préalables de consultation des représentants du personnel et de l'autorité administrative, contrôle de la réalité du motif économique des licenciements, contrôle des mesures de reclassement et d'indemnisation des salariés.

Le tribunal peut ainsi apprécier la nécessité de procéder à des licenciements en fonction de tous les éléments résultant du plan de redressement.

c) La notification des licenciements

Les licenciements, dont le plan a prévu qu'ils devaient intervenir dans le mois suivant la date du jugement arrêtant le plan de redressement, sont prononcés sur simple notification de l'administrateur ou de l'employeur. Il revient à ces derniers de déterminer l'ordre et le critère de choix des salariés licenciés, le tribunal ne s'étant prononcé que sur le nombre de licenciements.

2) Deuxième période : à partir de la fin du mois qui suit le jugement adoptant le plan.

a) Le retour au droit commun du licenciement

Les dispositions de l'article 63 de la loi laissent à penser que les licenciements prononcés durant cette période sont soumis à la procédure de droit commun. Leur notification par l'administrateur ou l'employeur doit donc être précédée de la consultation des institutions représentatives du personnel et de l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Une fois passé le mois suivant l'adoption du plan, l'employeur recouvre donc son autonomie (sous le contrôle

du commissaire à l'exécution du plan) et ses prérogatives en matière de licenciement.

b) En cas d'étalement dans le temps des licenciements prévus dans le plan.

L'employeur doit à notre avis suivre la procédure de droit commun pour procéder aux licenciements prévus dans le plan de redressement, mais prononcés après la période d'un mois qui suit le jugement adoptant le plan.

Cas des licenciements économiques d'ordre conjoncturel

Si le rétablissement de l'entreprise est perturbé par une cause conjoncturelle, par ex. : perte d'un gros client, l'employeur peut procéder à des licenciements selon la procédure de droit commun.

Cas des licenciements économiques d'ordre structurel

L'employeur entend ici réorganiser son entreprise et dans cette optique, procéder à des licenciements. Le problème est de savoir si cette réorganisation ne constitue pas une modification substantielle des objectifs du plan au sens de l'article 68 de la loi.

N'y a-t-il pas modification des objectifs du plan ?

Si c'est le cas, le tribunal doit statuer sur cette modification, et il ne peut l'adopter qu'après avoir entendu les représentants du comité d'entreprise ou à défaut les délégués du

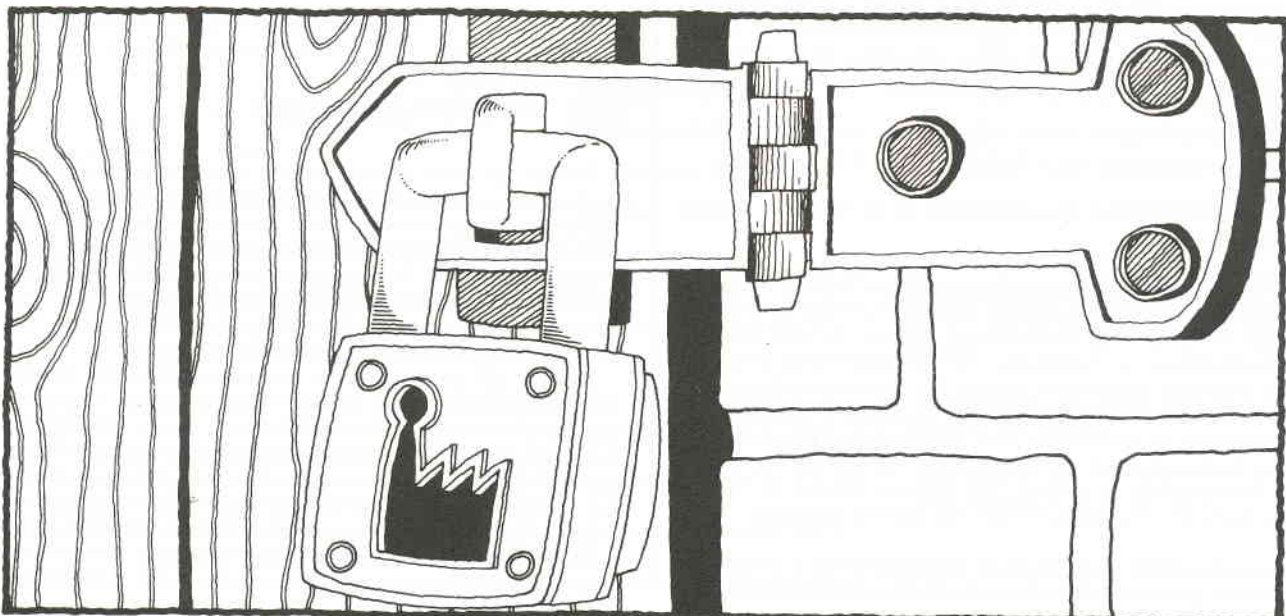
(5) Se reporter à Action Juridique n° 46 H p. 3

(6) Cette solution a été retenue par la Cour de cassation dans une série d'arrêtés du 2 février 1984 à propos d'affaires engagées avant l'introduction de l'article L. 122-12-1 : Cass. soc 2 février 1984 Bull. V n° 43 à 45.

(6 bis) L'intervention judiciaire dans la procédure de licenciement constitue à coup sûr une formalité substantielle. Le licenciement prononcé sans l'autorisation requise devra être déclaré nul.

(7) En cas de location gérance autorisée pendant la période d'observation, celle-ci est prorogée jusqu'au terme du contrat (art. 42 de la loi). Les licenciements envisagés dans ce cadre ne peuvent donc, à notre avis, être prononcés que s'ils revêtent un caractère urgent, inévitable et indispensable. Ils doivent être autorisés par le juge commissaire.

(8) L'ordonnance du juge commissaire qui est immédiatement déposée au greffe doit être contestée, par simple déclaration au greffe dans les huit jours suivant le dépôt (art. 25 du décret). Mais l'ordonnance est exécutoire de plein droit (art. 155 du décret).



personnel. Le tribunal se prononce ensuite sur le projet de licenciement consécutif à la modification du plan.

En l'absence de dispositions spécifiques aux licenciements envisagés dans la décision de modification du plan, la question se pose alors de la procédure applicable aux licenciements.

- S'agit-il de la procédure de l'article 63 (consultation du comité d'entreprise par l'administrateur puis autorisation du tribunal par le jugement adoptant la modification et, enfin simple notification des licenciements) puisque les licenciements sont envisagés dans le cadre d'une modification du plan adoptée par un jugement et qu'il y aurait renvoi implicite à la procédure de l'article 63 ?

- Ou s'agit-il de la procédure de droit commun, qui obligerait l'employeur, une fois la modification adoptée par le tribunal à obtenir une autorisation administrative ?

Il semble qu'il faille opter pour la procédure de droit commun. Ni l'article 63, ni l'article 68 de la loi ne prévoient de dispositions spécifiques aux licenciements prévus lors d'une modification du plan. D'autre part, l'article L. 321-7 al.2 nouveau (art. 222 de la loi), prévoyant la consultation de l'autorité administrative pour les licenciements prévus dans le cadre de la période d'observation, de l'adoption du plan ou du prononcé de la liquidation judiciaire, ne renvoie pas à l'article 68 prévoyant la modification du plan. Les licenciements envisagés dans la modification du plan devraient donc faire l'objet de la procédure de droit commun.

c) En cas d'ouverture d'une nouvelle procédure

Si une procédure de redressement judiciaire est ouverte à l'encontre de l'employeur, du cessionnaire ou du locataire gérant en cas d'inexécution ou de mauvaise exécution de leurs engagements, les licenciements consécutifs à cette procédure sont soumis aux règles spécifiques prévues en cas de redressement judiciaire et non plus à la procédure de droit commun.

3) Les recours contre les licenciements

Plusieurs aspects doivent être distingués

Recours contre la décision du tribunal adoptant ou rejetant le plan contenant le projet de licenciement.

Les articles 171-2° et 172 de la loi interdisent aux salariés d'agir eux-mêmes contre le jugement adoptant le plan. Seul le représentant du CE, ou à défaut des délégués du personnel, peut exercer les voies de recours (appel ou pourvoi en cassation).

Mais ce droit lui est refusé lorsque le tribunal décide la cession de l'entreprise (art. 174 et 175 de la loi).

Un recours devant le conseil de prud'hommes est-il possible ?

Privés d'agir contre le jugement adoptant le plan, les salariés peuvent-ils saisir le conseil de prud'hommes pour contester la décision de licenciement qui leur est notifiée par l'administrateur ou l'employeur ? On se reportera sur ce point aux difficultés évoquées à propos des licenciements autorisés par le juge commissaire pendant la période d'observation. A notre avis, le contentieux prud'homal ne peut être que résiduel. Il ne peut porter sur le bien fondé du licenciement mais sur les modalités de celui-ci : par exemple critique de l'ordre des licenciements ou du choix des salariés licenciés.

Recours contre l'autorisation administrative d'un licenciement prononcé dans le cadre de la procédure de droit commun.

Ce sont ceux du droit commun des licenciements économiques : recours hiérarchique (ministre du travail) ou contentieux (tribunal administratif). L'efficacité de ces recours du point de vue des salariés est, on le sait, bien faible.

Dans le cadre de la liquidation judiciaire

En pratique là aussi, deux cas sont à distinguer :

Les licenciements prévus dans le jugement prononçant la liquidation judiciaire.

L'article 148 de la loi dispose que ces licenciements prévus et donc autorisés par le tribunal lors du prononcé de la liquidation judiciaire, sont ensuite simplement notifiés aux salariés concernés après que les représentants du personnel, puis l'autorité administrative compétente aient été informés et consultés (pour les modalités pratiques de ces consultations, se référer au tableau). C'est le liquidateur qui prononce les licenciements.

Les licenciements prononcés dans le cadre de la continuation de l'exploitation de l'entreprise autorisée pour les besoins de la liquidation.

L'article 153 de la loi ne soumet pas ces licenciements à une autorisation du tribunal ou de l'administration. Le liquidateur ou l'administrateur demeuré en fonction pour les besoins de la continuation de l'exploitation les notifie après avoir informé et consulté les représentants du personnel et l'autorité administrative compétente (selon les modalités définies dans le tableau en annexe).

Les recours contre les licenciements

En cas de liquidation judiciaire, les salariés ne sont pas admis à contester la décision du tribunal prononçant la liquidation. L'article 171-2° autorise seulement le représentant du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel, à exercer les voies de recours.

Le licenciement des salariés protégés

L'article 227 de la loi dispose que la procédure protectrice de droit commun applicable en cas de licenciement aux salariés protégés, continue à trouver application pendant la procédure de redressement et de liquidation judiciaire.

Ainsi, le tribunal, le juge commissaire, ou l'employeur ne peut autoriser le licenciement d'un membre du comité, d'un délégué du personnel ou d'un délégué syndical qu'une fois obtenue l'autorisation de l'inspecteur du travail.

L'article 228 de la loi ajoute que cette protection s'étend au représentant élu des salariés. Pour ce dernier, la protection court à compter de sa désignation ou de son élection jusqu'à la date à laquelle toutes les sommes versées par l'Assefic et l'AGS au représentant des créanciers, ont été reversées par ce dernier aux salariés. Dans le cadre de la procédure simplifiée, si le représentant des salariés exerce les fonctions dévolues au comité d'entreprise, la protection cesse au terme de la dernière audition ou consultation prévue par la procédure de redressement judiciaire.

La consultation des représentants du personnel et de l'administration en cas de licenciement économique individuel ou collectif lors d'une procédure de redressement judiciaire

Nombre de licenciements	Effectifs de l'entreprise	Consultation des représentants du personnel		Consultation de l'administration
		Organe représentatif du personnel à consulter	Principe et modalités légales de la consultation	Nature et modalités de la consultation de l'administration
Licenciement individuel	Moins de 11 salariés			
	De 11 à 50 salariés			
	Plus de 50 salariés	CE	Eventuellement si la suppression de poste peut avoir des conséquences sur l'organisation générale de l'entreprise (art. L. 432-1 CT).	
Licenciement de 2 à 9 salariés sur une période de 30 jours	Moins de 11 salariés	Le représentant élu des salariés (art. 139 al. 2 de la loi)	Art. L. 321-10 (art. 223 de la loi) L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur doit réunir et consulter les DP ou le représentant élu des salariés. Il recueille leur avis sur le projet de licenciement avant de procéder à la consultation de l'autorité administrative. Le procès verbal de la réunion ou l'avis recueilli sera transmis à l'autorité administrative compétente (art. L. 422-1 al. 5 CT).	L. 321-7 al. 2 (art. 222 de la loi) : «En cas de redressement judiciaire, l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur doit informer et consulter l'autorité administrative compétente avant de procéder à des licenciements pour motif économique dans les conditions prévues aux articles 45 (licenciements au cours de la période d'observation), 63 (licenciements prévus dans le plan de redressement) 148 et 153 (licenciements en cas de liquidation judiciaire) de la loi du 25 janvier 1985. L'autorité administrative dispose d'un délai de dix jours à compter de la date d'envoi du projet de licenciement pour faire connaître son avis. A défaut de réponse dans ce délai, l'avis est réputé acquis». La consultation porte sur l'ensemble de la demande et plus particulièrement sur les mesures du reclassement et d'indemnisation des salariés dont le licenciement est projeté. L'avis émis par l'autorité administrative ou la copie de la lettre d'envoi du projet de licenciement est transmis à l'institution habilitée à autoriser le licenciement (juge commissaire, tribunal, administrateur selon le cas). Pour émettre son avis, l'autorité administrative dispose du projet de licenciement élaboré par l'administrateur, le liquidateur ou l'employeur, et de l'avis émis par les représentants du personnel (art. R. 321-10 du code du travail).
	De 11 à 50 salariés	DP (L. 422-1 al. 5) ou à défaut le représentant élu des salariés (art. 139 al. 2 de la loi)		
	Plus de 50 salariés	CE (L. 432-1 al. 3) ou à défaut DP (L. 422-3)	Art. L. 321-10 (art. 233 de la loi). L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur doit réunir et consulter le CE ou à défaut les DP quand il envisage de procéder à des licenciements économiques. Le CE ou les DP doivent être saisi en temps utile des projets de compression d'effectifs. Ils émettent un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'autorité administrative compétente (art. L. 432-1 al. 3). L'art. L. 431-5 définit comme suit les modalités générales de la consultation du CE. «La décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du CE. Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le CE doit disposer d'informations précises et écrites transmises par le chef d'entreprise, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations».	
Licenciement de 10 salariés ou plus sur une période de 30 jours	Moins de 11 salariés	Le représentant élu des salariés (art. 139 al. 2 de la loi)	Art. L. 321 10 (223 de la loi) L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, doit réunir et consulter le CE, les DP ou le représentant élu des salariés quand il envisage de procéder à des licenciements économiques. Il recueille leur avis avant de procéder à la consultation de l'autorité administrative compétente.	
	De 11 à 50 salariés	DP L. 321-3 et L. 422-1 al. 5 et 6 ou à défaut le représentant élu des salariés (art. L. 139 al. 2 de la loi)	Art. L. 321-4 : l'employeur (ou l'administrateur ou le liquidateur) est tenu d'adresser au CE, DP, ou représentant élu du personnel, un document écrit mentionnant en outre : - la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement. - le nombre de travailleurs et les catégories professionnelles concernées. - le nombre de travailleurs permanents ou non employés dans l'établissement. - les mesures envisagées pour limiter ou éviter les licenciements et pour reclasser le personnel licencié. Le procès-verbal de la réunion et l'avis du CE, des DP ou du représentant des salariés sera transmis à l'autorité administrative compétente. En vertu de l'article L. 434.6 CT, le CE pourra se faire assister d'un expert-comptable tout au long de la procédure de licenciement.	
	Plus de 50 salariés	CE (art. L. 321-3) à défaut DP (art. L. 422-3)		

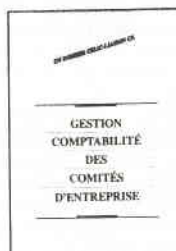
CELIC

L'information au service des CE



La seule revue régulière « engagée » concernant les comités d'entreprise et leur action dans et hors de l'entreprise (des informations, des expériences, une pensée).

Abonnement 1 an (10 numéros) : 470 F
400 F l'abonnement à partir de 3.
330 F pour les organisations CFDT.



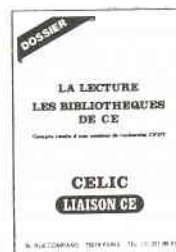
Poursuivant l'effort entrepris depuis trois ans, CELIC vient de publier un nouveau dossier sur « gestion comptabilité des CE ». Complet, clairement et agréablement présenté, facile à lire, le dossier rassemble en annexes des modèles des pièces techniques utiles.

Ce dossier est en vente :
• par commande au CELIC, 120 F franco de port (joindre le paiement à la commande) ;
• sur place au CELIC ou à la librairie Montholon-Services, 100 F.



Les activités socio-culturelles des CE sont assez mal connues. CELIC a réalisé une enquête auprès de 200 CE de moins de 500 salariés.

Les résultats de l'enquête sont en vente :
• par commande au CELIC : 40 F franco de port (joindre le paiement à la commande) ;
• sur place au CELIC ou à la librairie Montholon-Services, au prix de 30 F.



Des informations, des réflexions intéressantes touchant à la lecture, mais aussi, plus largement, à la culture et à l'action culturelle.

Ce dossier est en vente :
• par commande au CELIC, 75 F franco de port (joindre le paiement à la commande) ;
• sur place au CELIC ou à la librairie Montholon-Services, 65 F.

CELIC - 35 rue Compans - 75019 Paris - Tél : (1)42.01.89.91 - Liaison CE : (1) 42.01.88.09

Le paiement des créances salariales

La loi du 25 janvier 1985 et le décret du 27 décembre 1985 (1), réaménagent le système de recouvrement des créances salariales.

Ces dispositions nouvelles devraient permettre désormais un paiement plus rapide et plus équitable des créances salariales, grâce notamment aux allègements de la procédure de contestation.

L'article qui suit vise à répondre aux questions suivantes :

- Dans quel ordre de priorité l'entreprise doit-elle assurer le paiement des créances salariales ?
- Qui se charge de répertorier ces créances et comment ?
- Comment sera assuré le paiement si l'entreprise est insolvable et dans quelles conditions et délais ?
- Quels sont les recours possibles ouverts aux salariés ?

Un tableau joint en annexe résume les principales règles applicables.

I. La priorité de paiement des créances salariales

Les créances dues à la date du jugement d'ouverture

- Créances superprivilégiées
- Créances privilégiées
- Créances chirographaires

Les créances dues postérieurement au jugement d'ouverture

- L'activité de l'entreprise se poursuit et il existe des fonds disponibles
- Il n'existe pas de fonds disponibles ou il y a cession totale ou liquidation de l'entreprise

II. L'établissement des créances salariales

Qui établit le relevé des créances ?

La vérification des relevés de créances

- Rôle et statut du représentant des salariés

Les délais d'établissement des relevés de créances

Les contestations relatives aux créances salariales

- Juridiction compétente
- Modalités de la contestation

III. La garantie de paiement des créances salariales

Le paiement des créances par l'employeur

- Paiement des créances : superprivilégiées, privilégiées, chirographaires, nées après le jugement d'ouverture

La garantie du paiement des créances par l'AGS

- Le principe de l'AGS et son champ d'application
- Les créances garanties par l'AGS
 - Les sommes dues à la date du jugement d'ouverture
 - Les créances postérieures au jugement d'ouverture
 - La garantie des créances de rupture du contrat de travail
 - La garantie des créances d'exécution du contrat de travail
- Les dispositions spécifiques à certaines créances

Le plafond général du montant des garanties

Les délais de paiement

Les conditions de paiement par l'AGS

- Le refus de paiement par l'AGS

1. La priorité de paiement des créances salariales

Il convient de distinguer entre les créances dues à la date du jugement d'ouverture et celles nées postérieurement à cette date.

1. Les créances dues à la date du jugement d'ouverture

La loi nouvelle n'a pas modifié l'ancien système des «privilèges» attachés à ces créances salariales. Ce système classe les créances en leur donnant un rang prioritaire de paiement. Ce procédé est justifié par le caractère alimentaire attaché à certaines créances salariales.

a) Les créances superprivilégiées

Elles doivent être payées avant toutes les autres et bénéficient en ce sens du plus important privilège (art. 129 de la loi). Il s'agit :

- **des rémunérations des 60 derniers jours de travail effectif** pour les salariés et apprentis (90 jours pour les VRP et marins).

Ces rémunérations comprennent : appointements, commissions, primes, pourboires, gratifications, indemnités de préavis, indemnités de fin de contrat (L. 122-3-5), indemnités de l'article L. 122-32-6 (2) et indemnités de précarité d'emploi (L. 124-4-4).

Elles ne sont superprivilégiées que dans la limite d'un plafond mensuel fixé à deux fois le plafond retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (décret 74-237 du 13 mars 1974).

- **Des indemnités de congés payés**, plafonnées elles aussi à deux fois le plafond de la sécurité sociale.

Délai de paiement

Ces sommes doivent être payées sur ordonnance du juge commissaire dans les dix jours du prononcé du jugement. Toutefois avant tout établissement du montant de ces créances, l'administrateur doit, avec l'autorisation du juge commissaire et dans la mesure des fonds disponibles, verser immédiatement au salarié, à titre provisionnel, une somme égale à un mois de salaire impayé (dans la limite de deux fois le plafond retenu pour le calcul des cotisations sociales).

A défaut des fonds suffisants pour payer les créances superprivilégiées, l'AGS doit avancer l'argent nécessaire (voir plus loin).

b) Les créances privilégiées

Elles bénéficient d'un privilège sur la «généralité des meubles» (art. 2101 du code civil), ce qui place leur paiement derrière les créances superprivilégiées et après le privilège des frais de justice.

A défaut, le privilège s'étend sur la «généralité des immeubles» (art. 2104 du code civil). Elles seront alors payées derrière les créances superprivilégiées, les frais de justice, les frais funéraires et de dernières maladies (3). Il s'agit :

- **Des rémunérations des six derniers mois** des salariés et apprentis. (Il s'agit là aussi des six derniers mois de travail effectif, le terme de rémunération étant aussi à comprendre au sens large : primes, pourboires, etc...)

- **De diverses indemnités** : de congés payés, de préavis et compensatrices de préavis, de fin de contrat à durée déterminée, de précarité d'emploi des travailleurs temporaires, des indemnités dues aux salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

- **Des indemnités de licenciement** dues en application de la loi, d'une convention collective, de l'accord d'établissement ou d'un usage (dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale).

- **Des indemnités pour défaut de cause réelle et sérieuse**, des indemnités pour rupture abusive.

Délai de paiement

Les créances privilégiées doivent être payées au plus tard dans les trois mois suivant le jugement d'ouverture de la procédure. A défaut de fonds disponibles, l'AGS doit faire l'avance de l'argent nécessaire (voir plus loin).

c) Les créances chirographaires

Ce sont celles qui ne bénéficient d'aucun privilège et qui seront payées après toutes les autres, (il s'agit par exemple des salaires antérieurs aux six derniers mois ou de la partie non privilégiée de l'indemnité de licenciement). En pratique, là encore l'AGS sera amenée à intervenir (voir plus loin).

2. Les créances dues postérieurement au jugement d'ouverture

La situation de l'entreprise oblige à distinguer deux cas.

a) Après l'ouverture de la procédure judiciaire, l'activité de l'entreprise se poursuit et il existe des fonds disponibles.

L'article 40 de la loi dispose que dans ce cas les créances résultant de l'exécution du contrat de travail doivent être payées à l'échéance. Il en est de même des créances attachées à la rupture du contrat si le licenciement est prononcé.

b) Après l'ouverture de la procédure judiciaire, l'activité de l'entreprise se poursuit mais il n'existe pas de fonds disponibles, ou alors le tribunal a prononcé la cession totale ou la liquidation de l'entreprise.

Dans ce cas, selon l'article 40 de la loi, les créances «sont payées par priorité à toutes les autres créances assorties ou non de privilèges ou sûretés» sauf bien sûr les créances sala-

Les points forts de la nouvelle loi

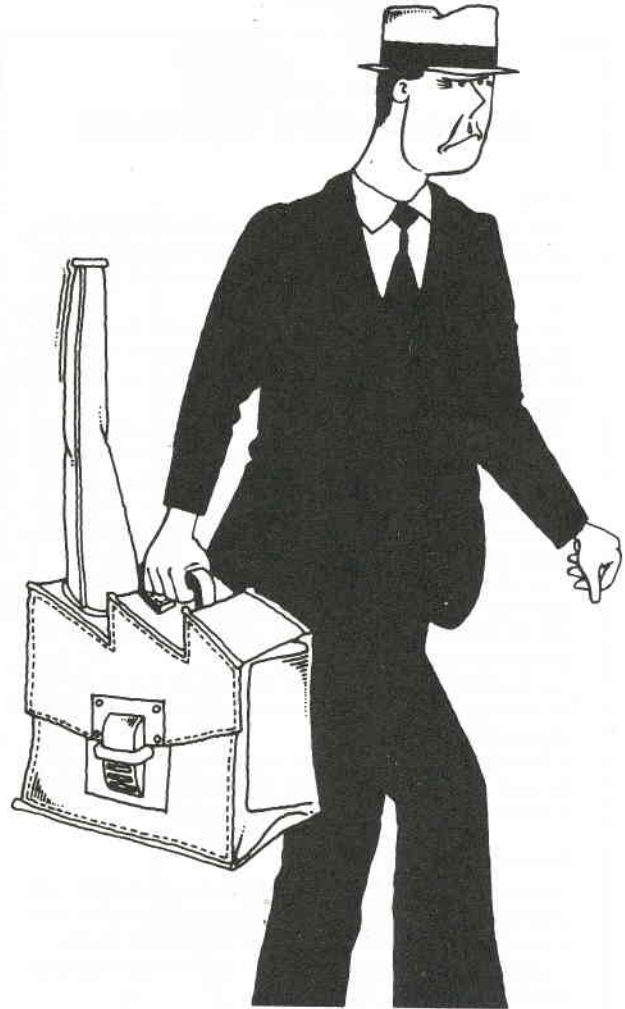
1. **Les salariés n'ont plus à produire eux-mêmes leurs créances.** C'est le représentant des créanciers qui établit le relevé des créances.
2. **Les salariés ont un représentant** qui les assiste et les représente tout au long de la procédure de recouvrement des créances.
3. **L'AGS garantit désormais certaines créances nées postérieurement au jugement d'ouverture.**
4. **Le bureau de jugement du conseil de prud'hommes est désormais la seule juridiction compétente** en matière de conflits relatifs aux créances salariales. Les salariés n'auront plus, comme c'était le cas antérieurement à faire la navette entre le tribunal de commerce et le conseil de prud'hommes.
5. **Le salarié pourra désormais agir directement contre l'AGS** si celle-ci refuse de lui payer une créance.

riales superprivilégiées payables en tout premier lieu. La loi a donc créé pour les créances nées postérieurement au jugement d'ouverture une priorité qui les fait passer juste après les créances superprivilégiées.

Cet article concerne toutes les sortes de créances et non pas seulement les créances salariales. Mais l'ordre dans lequel le paiement doit intervenir et que la loi détermine fait que les créances de salaire doivent être payées en priorité (4).

Délai de paiement

En l'absence de fonds disponibles, l'AGS avance les sommes nécessaires au paiement des créances de rupture des contrats et, en cas de liquidation judiciaire, au paiement des créances d'exécution des contrats (les salaires) dans les conditions, délais et limites indiqués plus loin.



2. L'établissement des créances salariales

Afin de pouvoir en obtenir le recouvrement, les créances doivent être établies sur un relevé pour être présentées au débiteur.

Ces relevés de créances doivent mentionner d'identité de chaque salarié, la nature de son contrat de travail, la date de son entrée dans l'entreprise, l'emploi occupé et sa qualification, l'exercice ou non d'un mandat social, la date de rupture du contrat de travail, les sommes déjà versées et celles qui restent à payer (art. 77 du décret).

1) Qui établit le relevé des créances salariales ?

«Le représentant des créanciers établit les relevés des créances résultant d'un contrat de travail» (art. 123 de la loi).

Les salariés n'ont donc plus à produire leurs créances comme c'était le cas antérieurement.

Le représentant des créanciers est un mandataire de justice désigné par le tribunal. Il peut se faire aider dans sa tâche par le juge commissaire.

2) La vérification des relevés de créances

L'intervention du représentant des salariés

Dans le chapitre consacré au déroulement de la procédure, nous avons vu que l'ouverture de cette procédure entraînait la désignation d'un représentant des salariés (voir p. 21). Il joue un rôle primordial dans la vérification des créances salariales.

(1) Loi n° 85-98 (JO 26 janvier 1985). Décret n° 85-1388 (JO 29 décembre 1985).

(2) Indemnités dues en vertu des dispositions applicables aux victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

(3) Cette disposition signifie que si les disponibilités financières sont insuffisantes pour payer ces créances, le paiement s'effectuera sur la vente des meubles ou à défaut des immeubles.

(4) L'ordre de paiement est le suivant :

- créances superprivilégiées,
- salaires dont le montant n'a pas été avancé par l'AGS,
- frais de justice,
- prêts consentis par les établissements de crédit,
- en cas de liquidation judiciaire, créances d'exécution du contrat de travail avancées par l'AGS (dans la limite de 45 jours),
- autres créances.

Rôle et statut du représentant des salariés

Rôle

- «Le relevé des créances résultant des contrats de travail est soumis pour vérification par le représentant des créanciers au représentant des salariés» (art. 44 de la loi).

- Le représentant des salariés doit recevoir à cette fin, tous documents et informations utiles et peut, en cas de difficultés s'adresser à l'administrateur et saisir le juge commissaire (art. 44 de la loi).

- Le représentant des salariés qui n'a pas assisté aux opérations de vérification des créances effectuées par le représentant des créanciers, doit recevoir communication des relevés de créances au fur et à mesure qu'ils sont établis et avant que les délais d'établissement des relevés n'expirent.

Le représentant des créanciers doit tenir à sa disposition les éléments à partir desquels il a établi les relevés et notamment le livre de paye et le registre du personnel (art. 76 du décret).

- le représentant des salariés appose sa signature sur les relevés en formulant au besoin des réserves et des observations.

En l'absence de signature, le juge commissaire vérifie que le représentant des salariés a été à même d'accomplir sa mission (art. 76 du décret).

Statut

- Le temps passé à la vérification et au contrôle des créances est considéré comme temps de travail et doit être payé à l'échéance normale (art. 44 de la loi).

- Le représentant des salariés est soumis à l'obligation de discrétion (art. 44 de la loi).

Une fois la vérification établie, les relevés de créances sont soumis pour visa au juge commissaire et sont déposés au greffe du tribunal. Le représentant des créanciers doit informer par tout moyen chaque salarié de la nature et du montant des créances admises ou rejetées. Il lui indique la date du dépôt au greffe des relevés.

3) Délais d'établissement des relevés de créances

L'établissement des créances salariales est enfermé dans des délais fixes (L. 143-11-7) afin de pouvoir faire opérer le recouvrement le plus vite possible et le cas échéant faire jouer l'organisme payeur (AGS) qui se substituera à l'employeur si celui-ci ne peut faire face à ses engagements. Pour ces délais, il faut distinguer :

Les créances nées à la date du jugement d'ouverture

- Le relevé des créances superprivilégiées doit être établi dans les **dix jours** qui suivent le jugement d'ouverture.

- Le relevé des **autres créances** également exigibles à la date du jugement d'ouverture (privilégiées ou chirographaires) doit être établi dans les **trois mois** suivant le prononcé du jugement.

Les créances nées postérieurement au jugement d'ouverture.

Il n'y a lieu à l'établissement de relevés qu'en ce qui concerne les créances garanties par l'AGS. Il convient de distinguer :

• **Les créances d'exécution du contrat de travail** correspondant *en cas de liquidation judiciaire* à la période d'observation, aux quinze jours suivant le jugement de liquidation et à la période de maintien provisoire de l'activité autorisée par le tribunal. Un relevé de ces créances doit être établi dans les **dix jours** suivant l'expiration des périodes de garantie.

• **Les autres créances garanties par l'AGS.** Le relevé doit être établi dans les trois mois suivant l'expiration des périodes de garantie.

On se reportera sur ces deux points à l'encadré p. 46.

4) La publicité des relevés de créances

Le représentant des créanciers doit s'occuper de la publicité des relevés de créances (art. 78 du décret). Pour cela il doit afficher dans les locaux et aux portes de l'entreprise (siège et établissements) un avis daté du jour de l'affichage indiquant que ces relevés ont été déposés au greffe. Cet affichage doit intervenir au plus tard trois mois après la dernière période de garantie des créances par l'AGS (voir encadré p. 46).

La date de cet affichage est primordiale puisqu'elle détermine le point de départ du délai de forclusion au-delà duquel un salarié ne pourra plus contester les relevés de créances.

5) Les contestations relatives aux créances salariales

a) Juridiction compétente

«Les contestations relatives aux créances salariales sont portées directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes» (article 126 de la loi). Cette nouvelle disposition simplifie la procédure en rendant seul compétent le conseil de prud'hommes, et elle aura pour but d'accélérer la solution des contestations en **évitant le préliminaire de conciliation**.

b) Modalités de la contestation

Deux situations sont à distinguer

Les contestations salariales en cours au moment de l'ouverture de la procédure.

Contrairement à la situation antérieure à la loi de 1985, l'ouverture de la procédure de redressement judiciaire ne suspend pas la contestation salariale en cours devant le conseil de prud'hommes (art. 124 de la loi). Les instances en cours doivent être poursuivies en présence de l'administrateur et du représentant des créanciers.

Ce dernier dispose de dix jours à compter du jugement d'ouverture pour informer la juridiction prud'homale et les salariés parties à l'instance de l'ouverture de la procédure de redressement.

L'article 134 de la loi indique, que dans le cadre de la garantie

de l'AGS, les sommes correspondant à des créances « définitivement établies par décisions de justice » devront être avancées même si les délais de garantie sont expirés, ce qui sera le cas si l'instance prud'homale traîne en longueur. La décision de justice ne saurait par ailleurs servir à des voies d'exécution sur le patrimoine de l'employeur, celle-ci tendant uniquement à « la constatation des créances et à la fixation de leur montant ».

Les contestations engagées après l'ouverture de la procédure

Il s'agit du cas où la créance du salarié ne figure pas « en tout ou partie sur le relevé de créances ».

Les modalités de la contestation du salarié

« Le salarié dont la créance ne figure pas en tout ou partie sur un relevé peut saisir à peine de forclusion le conseil de prud'hommes dans un délai de deux mois à compter de l'accomplissement de la mesure de publicité du relevé des créances » (art. 123 de la loi).

- Il ressort de ce texte que la possibilité d'agir pour le salarié est suspendue jusqu'à la fin de la procédure de vérification des créances, c'est-à-dire la publicité des relevés (l'affichage).
- Le salarié n'aura plus besoin, comme par le passé de faire transiter sa contestation par le tribunal de commerce : il doit saisir directement le conseil de prud'hommes.
- L'instance doit être dirigée contre le représentant des créanciers et non l'employeur.
- Le débiteur (l'employeur) ou l'administrateur devront être mis en cause devant la juridiction prud'homale ainsi que l'AGS et les Assedic.
- La loi fixant le point de départ du délai de deux mois à l'accomplissement des mesures de publicité des relevés de

créances salariales, le problème va se poser de la précision de cette date de départ. La loi prévoit en effet la possibilité de quatre relevés distincts en fonction du rang de la créance et du moment où elle est née. Quel relevé faudra-t-il considérer ? Le bon sens voudrait qu'on se reporte à la nature de la créance afin de déterminer le relevé litigieux et ainsi la date de départ du délai de forclusion.

- Au-delà du délai de deux mois le salarié ne pourra faire valoir ses droits et une instance ultérieure sera irrecevable. Le salarié doit donc agir vite.

- Ici encore la décision de justice ne fera que constater l'existence de la créance et fixer son montant. Elle devra être portée sur l'état des créances déposé au greffe du tribunal de commerce. La décision entraînera seulement la mise en jeu de la garantie de l'AGS.

Le rôle du représentant des salariés

L'article L. 123, al. 2 de la loi dispose que le salarié dont la créance ne figure pas en tout ou partie sur le relevé peut « demander au représentant des salariés de l'assister ou de le représenter devant la juridiction prud'homale ».

Cet article ajoute donc au rôle administratif de contrôle des créances salariales, un rôle d'assistance ou de représentation judiciaire du salarié. Cette nouvelle fonction pourra être d'une aide précieuse au salarié, le représentant des salariés qui a participé à l'établissement des créances salariales étant le plus à même de l'aider dans sa démarche.

La réclamation d'un tiers et la tierce opposition

Un tiers (par exemple un créancier, un syndicat, ou tout autre personne ayant intérêt à agir à l'exclusion des parties au litige) peut estimer :

Les contestations du salarié relatives aux créances salariales

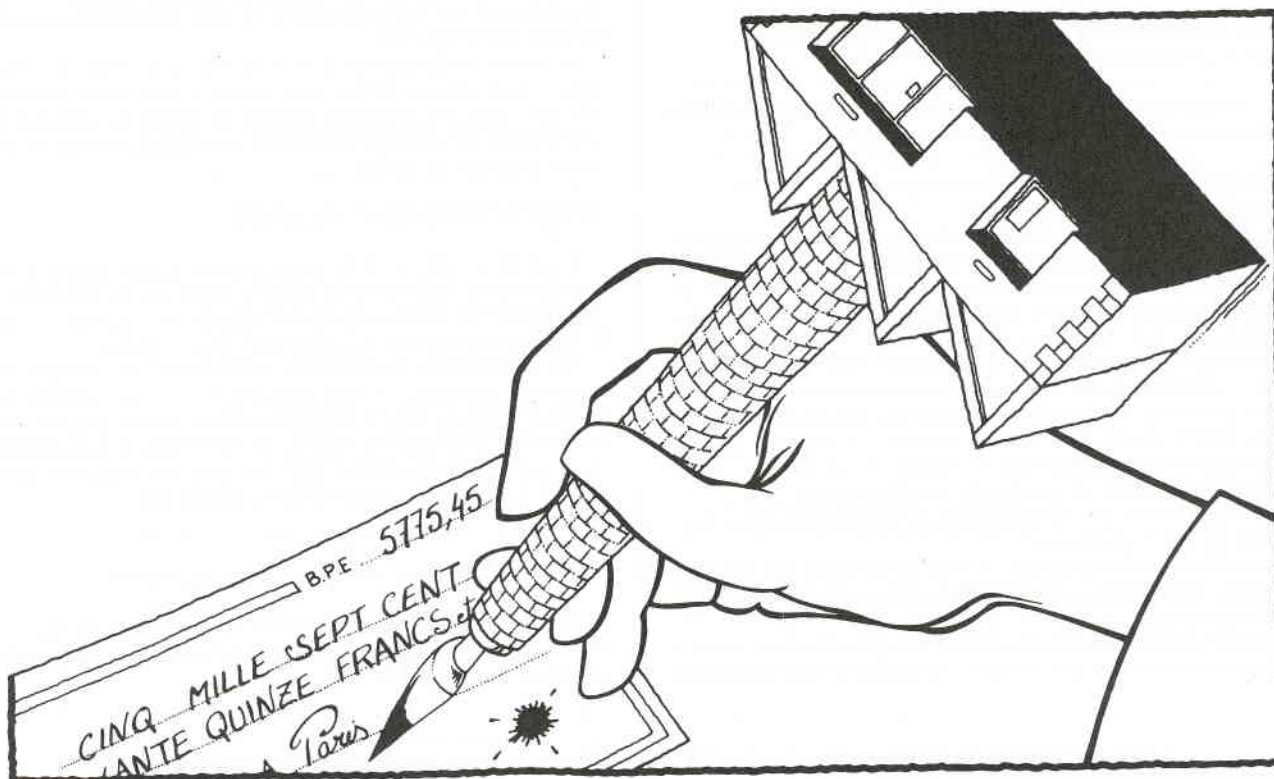
	Qui peut agir ?	Délai pour agir	Contre qui la demande est formulée ?	Tribunal compétent	Personnes mises en cause à l'instance	Conséquences d'un jugement favorable au salarié
La créance ne figure pas en tout ou partie sur le relevé de créances (art. 123 de la loi)	Le salarié dont la créance ne figure pas sur le relevé	Deux mois à compter de la publication du relevé des créances (1). Au-delà, il y a la forclusion et la demande serait irrecevable (2)	Le représentant des créanciers	bureau de jugement du conseil de prud'hommes	- Employeur ou administrateur - L'AGS	- Inscription de la créance ou de son montant exact sur le relevé. - Mise en jeu de la garantie de l'AGS
L'AGS refuse de garantir le paiement d'une créance inscrite sur le relevé (art. 125 de la loi)	Le salarié qui se voit opposer un refus au paiement de sa créance	Pas de délai fixé par la loi	L'AGS		- Employeur ou administrateur - Représentant des créanciers	Versement des fonds en cause au représentant des créanciers qui les reverse au salarié

(1) Pour la date exacte se reporter au paragraphe « publicité des relevés de créances ».

(2) Sauf si la créance du salarié a été « omise » sur le relevé. Dans ce cas, le salarié peut être relevé du délai de forclusion par le conseil de prud'hommes s'il agit dans le délai d'un an à compter de l'expiration du délai de garantie par l'AGS de la créance en cause (pour ces délais voir l'encadré p. 46).

• Soit que l'inscription ou le refus d'inscription d'une créance salariale sur le relevé des créances lui fait grief. Dans ce cas, il peut former une **réclamation** auprès du juge commissaire à partir du moment où le relevé de créances est déposé au greffe. La décision prise par ce dernier peut faire l'objet d'un recours devant la cour d'appel mais pas d'un pourvoi en cassation (article 103 de la loi).

• Soit qu'une décision rendue par la juridiction prud'homale sur une contestation lui fait grief. Il peut alors former une **tierce opposition** devant le conseil de prud'hommes afin d'obtenir pour ce qui le concerne, la rétractation ou la réformation de la décision judiciaire en question. Le tiers doit agir dans un délai d'un mois à compter de la transcription de la décision judiciaire sur l'état des créances (article 104 de la loi).



3. La garantie de paiement des créances salariales

Le premier débiteur des créances salariales est l'entreprise. Mais, pour éviter le risque d'insolvabilité le législateur a mis au point un système de recouvrement des créances salariales qui se substitue automatiquement à l'entreprise insolvable afin de garantir le paiement d'une partie de ces créances.

Le paiement des salaires par l'entreprise

Lorsque l'entreprise dispose de fonds suffisants à l'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, le paiement doit s'opérer selon le rang des créances étudié ci-dessus.

1. Le paiement des créances superprivilégiées

Nous avons vu qu'elles devaient être payées «nonobstant l'existence de toute autre créance privilégiée».

Concrètement le paiement s'opèrera en deux étapes :

a) Versement immédiat d'un acompte lors du jugement d'ouverture

S'il dispose des fonds nécessaires, l'administrateur devra «verser immédiatement aux salariés, à titre provisionnel, une somme égale à un mois de salaire impayé sur la base du dernier bulletin de salaire» (article L. 129, al. 2 de la loi).

Le but de cet acompte est de faire en sorte que les salariés n'aient pas à subir les conséquences d'un retard causé par le calcul de leur créance superprivilégiée.

b) Versement du complément

Dix jours au plus après le prononcé du jugement ouvrant la procédure de redressement judiciaire, l'administrateur, sur ordonnance du juge commissaire, doit verser le complément des rémunérations superprivilégiées aux salariés de l'entreprise (art. 129, al. 1^{er}).

A défaut de disponibilités, l'acompte et son complément devront être acquittés sur les premières rentrées de fonds (art. 129, al. 3).

2. Le paiement des créances privilégiées

Il résulte de l'article 134 de la loi que les créances privilégiées exigibles à la date du jugement d'ouverture du redressement judiciaire doivent être payées dès qu'il existe des fonds disponibles et au plus tard dans les trois mois du jugement d'ouverture.

3. Le paiement des créances chirographaires

Leur paiement n'interviendra qu'après celui des créances superprivilégiées et privilégiées et s'il reste des fonds disponibles. Dans ce dernier cas, elles doivent être théoriquement payées dans les trois mois du jugement d'ouverture.

4. Le paiement des créances nées après l'ouverture de la procédure

Nous avons vu qu'elles devaient être payées à l'échéance normale quand l'entreprise continuait son exploitation et disposait de fonds suffisants.

Dans les autres cas, ces créances doivent être payées par priorité après les créances superprivilégiées.

La garantie du paiement des salaires par l'AGS

Les mécanismes de paiement décrits ci-dessus n'ont pas permis dans le passé d'assurer un recouvrement efficace des créances salariales, l'entreprise ne disposant pas, dans bien des cas, de disponibilités financières suffisantes.

Pour pallier à cet inconvénient, le législateur a élaboré un système de garantie des créances salariales, système amélioré et étendu par la loi du 25 janvier 1985.

Le principe de l'AGS

L'article 133 de la loi (art. L. 143-11-1 du code du travail) dispose que tout employeur, commerçant, artisan ou personne morale de droit privé (5) installé en métropole ou dans les départements d'outre-mer, ayant un ou plusieurs salariés, doit assurer ces derniers contre le risque de non paiement des sommes dues en exécution du contrat de travail, en cas de procédure de redressement judiciaire. L'extension du champ d'application aux entreprises artisanales mérite d'être soulignée.

L'employeur doit verser obligatoirement une cotisation à l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances de salariés (AGS). Cette dernière a été créée par les organisations nationales professionnelles d'employeurs et est gérée par l'UNEDIC et les ASSEDIC qui agissent en tant que mandataires.

Les salariés bénéficiaires

Il s'agit de toute personne engagée dans un lien de subordination à l'égard d'un employeur, quelle que soit la forme du contrat de travail (contrat à durée déterminée ou indéterminée, temps partiel...).

Les salariés auront droit au bénéfice de la garantie même si l'employeur ne satisfait pas à son obligation de cotiser. Il en est de même pour les travailleurs étrangers employés sans titre les autorisant à travailler, pour les travailleurs salariés détachés à l'étranger et les travailleurs français expatriés.

Les créances garanties par l'AGS

Trois catégories de créances sont à envisager

1. Les sommes dues à la date du jugement d'ouverture

Toutes les créances salariales (privilégiées, superprivilégiées ou chirographaires) dues à la date du jugement d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire sont prises en charge par l'AGS à concurrence du plafond général étudié plus loin (art. 133 de la loi et L. 143-11-1 du code du travail).

Par ailleurs, on a vu qu'après l'ouverture de la procédure, le tribunal peut, dans le cadre d'un plan de cession de l'entreprise, autoriser la conclusion d'un contrat de **location-gérance**. Si ce contrat de location-gérance est résilié et que la résolution du plan de cession est demandée, cette «résolution entraîne l'ouverture d'une nouvelle procédure de redressement judiciaire à l'égard du loueur» (art. 95 de la loi). En conséquence, toutes les créances dues à la date du jugement d'ouverture de la nouvelle procédure devront être couvertes par l'AGS.

2. Les créances postérieures au jugement d'ouverture

C'est l'innovation fondamentale de la loi de 1985. Elle donne aux salariés la garantie de certaines créances salariales postérieures au jugement d'ouverture.

Il convient de distinguer les créances liées à la rupture du contrat de travail, de celles liées à l'exécution du contrat de travail.

1) La garantie des créances de rupture du contrat de travail

Le système légal antérieur qui ne garantissait que les indemnités de rupture dues à l'ouverture de la procédure favorisait la pratique de licenciements massifs prononcés immédiatement par les syndicats. Pour limiter cette pratique l'AGS avait accepté de garantir le paiement des indemnités de rupture lorsque le licenciement intervenait à l'issue d'une période de poursuite de l'activité (décision n° 4 de l'AGS du 26 juillet 1974). C'est cette pratique de l'AGS qui se trouve en quelque sorte légalisée.

La garantie joue pour les créances nées de toutes les sortes de ruptures de contrat de travail postérieures au jugement d'ouverture : indemnités de préavis et de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés (5 bis), mais aussi indemnités de fin de contrat à durée déterminée, indemnité conventionnelle de départ à la retraite, etc...

Ces créances sont garanties quand la rupture a lieu (art. L. 143-11-1, al. 2).

- **Pendant la période d'observation** (en principe pendant trois mois mais par le jeu des renouvellements possibles, pendant une durée pouvant aller jusqu'à douze mois).

- **Pendant le mois suivant la décision arrêtant le plan de redressement.**

- **En cas de liquidation judiciaire**, pendant les quinze jours suivant le jugement de liquidation et pendant la période de maintien provisoire de l'activité si ce maintien a été autorisé par le tribunal (durée maximale 3 mois).

(5) Les entreprises du secteur public ne sont pas concernées.

(5 bis) Jusqu'au 1^{er} janvier 1988 la garantie de paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés n'existe qu'à «concurrence des droits acquis par le salarié à la fin de la période d'observation» (art. 239 de la loi).

Les périodes de garantie par l'AGS des créances nées postérieurement au jugement d'ouverture et les délais de paiement

• Quand il y a poursuite de l'activité

L'AGS garantit **uniquement le paiement des créances de rupture du contrat de travail** (1) lorsque le licenciement intervient :

- pendant la période d'observation
- pendant le mois suivant le jugement arrêtant le plan de redressement.

Délai de paiement : le salarié doit être payé dans les trois mois suivant l'expiration des périodes de garantie. A défaut, l'AGS dispose de huit jours pour faire l'avance des fonds. Le paiement doit donc être effectif dans les trois mois et huit jours suivant l'expiration des périodes de garantie.

• Quand il y a liquidation judiciaire

L'AGS garantit :

- **le paiement des créances de rupture du contrat de travail** quand le licenciement intervient :
- pendant la période d'observation
- pendant les quinze jours suivant le jugement de liquida-

tion et pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le tribunal.

Délai de paiement : le même que lorsqu'il y a poursuite de l'activité.

- **le paiement des créances d'exécution du contrat de travail** (les salaires) afférents à ces périodes, dans la limite d'un montant maximum correspondant à un mois et demi de travail (2).

Délai de paiement : le salarié doit être payé dans les dix jours suivant l'expiration des périodes de garantie. A défaut l'AGS dispose de cinq jours pour faire l'avance des fonds. Le paiement doit donc être effectif dans les quinze jours suivant l'expiration des périodes de garantie.

(1) Il s'agit de l'indemnité de licenciement, compensatrice de préavis, compensatrice de congés payés (dans la limite jusqu'au 1er janvier 1988 des droits acquis à la fin de la période d'observation), conventionnelle ou spéciale de rupture, de clientèle pour les VRP, pour inobservation de la procédure de licenciement (L. 122-14-4 et 6), de précarité d'emploi, de fin de contrat et des dommages intérêts pour rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée.

(2) La limite est d'un mois de travail jusqu'au 1er janvier 1988. La garantie ne joue que jusqu'à un plafond égal à 3 fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale pour un mois et demi de salaire et à 2 fois pour un mois de salaire (D 143-3).

L'indemnité de licenciement des salariés protégés

Les créances résultant du licenciement des salariés protégés sont couvertes par l'assurance dès que l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, a manifesté, au cours des périodes mentionnées ci-dessus, son intention de rompre le contrat de travail (art. 227 de la loi).

Cette précision n'est pas inutile car compte tenu de la procédure protectrice spécifique aux salariés protégés, les licenciements en question risquent d'intervenir au-delà des périodes de garantie prévues par la loi (6).

2) La garantie des créances d'exécution du contrat de travail

La garantie ne joue qu'en cas de **liquidation judiciaire de l'entreprise**.

Sont garantis, dans la limite d'un mois et demi de travail (7), les salaires correspondant au travail effectué :

- pendant la période d'observation,
- pendant les quinze jours suivant la liquidation et pendant le maintien provisoire de l'activité autorisée par le tribunal.

3. Les dispositions spécifiques à certaines créances

L'article L. 143-11-3 dispose que « lorsqu'elles revêtent la forme d'un droit de créance sur l'entreprise », sont garanties par l'AGS les sommes dues :

- au titre de **l'intéressement et de la participation** des salariés aux fruits de l'expansion,
- ou en application d'un accord créant un **fonds salarial** pour les sommes qui sont investies dans l'entreprise,
- ou concernant les **arrangements de pré-retraite** dus en application d'un accord professionnel, d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise lorsque la conclusion de cet accord ou de cette convention est antérieure de 6 mois à la date du jugement d'ouverture (D 143-4).

Ces créances ne sont garanties que lorsqu'elles sont exigibles à la date du jugement d'ouverture, ou qu'elles deviennent exigibles dans les périodes de garantie de l'AGS en cas d'adoption d'un plan de continuation ou lorsqu'intervient un jugement de liquidation ou de cession totale de l'entreprise.

Le plafond général du montant des garanties

La garantie de l'AGS est limitée, toutes créances de salaire confondues, aux montants suivants :

- 13 fois le plafond mensuel des contributions du régime d'assurance chômage lorsque les créances résultent de dispositions législatives ou réglementaires ou d'une convention collective et sont nées d'un contrat de travail antérieur de plus de six mois au jugement d'ouverture (soit en mai 1985 : $13 \times 34920 \text{ F} = 453960 \text{ F}$).

Ce plafond s'apprécie à la date à laquelle est due la créance du salarié et au plus tard à la date du jugement arrêtant le plan ou prononçant la liquidation judiciaire.

- 4 fois ce même plafond dans les autres cas (soit en mai 1985 : $4 \times 34920 \text{ F} = 139680 \text{ F}$) (8).

Les délais de paiement

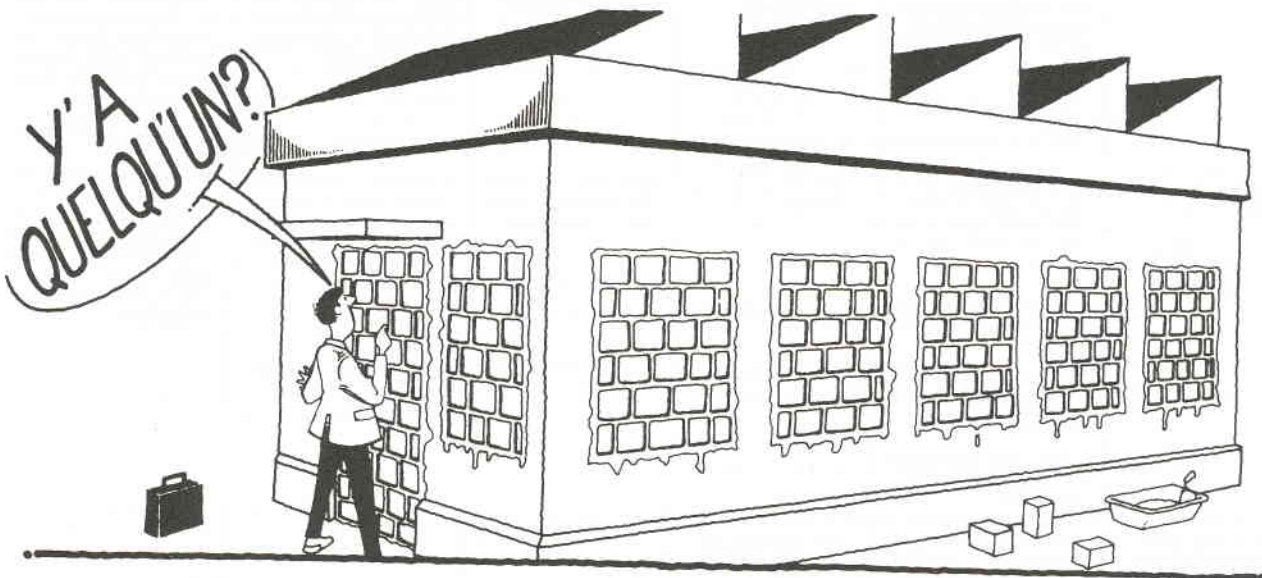
Si les créances ne peuvent être payées par l'entreprise dans les délais limite d'établissement des relevés de créances, le représentant des créanciers transmet ces relevés à l'AGS qui avancera les fonds dans les délais indiqués ci-dessous.

Une fois les fonds obtenus, le représentant des créanciers les reverse immédiatement aux salariés (L. 143-11-7), et doit informer le représentant des salariés du paiement de ces créances. Il convient de distinguer :

Les sommes exigibles à la date du jugement

Créances superprivilégiées

Si dans les dix jours suivant le jugement d'ouverture, les fonds disponibles ne permettent pas le paiement, le représentant des créanciers remet aux Assedic le relevé des créances. L'Assedic dispose de cinq jours pour avancer les fonds nécessaires. Ainsi les titulaires des créances superprivilégiées seront payés au plus tard dans les quinze jours suivant le jugement d'ouverture.



Créances privilégiées et chirographaires

Dans ce cas, le représentant des créanciers remet à l'Assedic le relevé des créances impayées dans les trois mois qui suivent le jugement d'ouverture. L'Assedic dispose alors de huit jours pour avancer les fonds nécessaires. Ainsi les titulaires des créances privilégiées et chirographaires seront payés au plus tard dans les trois mois et huit jours qui suivent le jugement d'ouverture.

Les créances postérieures au jugement

Créances d'exécution des contrats de travail en cas de liquidation judiciaire.

Lorsque les fonds disponibles ne permettent pas le paiement de ces créances au plus tard dans les dix jours suivant l'expiration des périodes de garantie énumérées par la loi (exemple : au plus tard dans les dix jours de la fin de la période d'observation), le représentant des créanciers remet les relevés à l'Assedic qui dispose alors de cinq jours pour avancer les fonds nécessaires. Ainsi le titulaire de ces créances sera payé dans les quinze jours suivant l'expiration de la période garantie par l'AGS.

Autres créances garanties

Lorsque les fonds disponibles ne permettent pas le paiement des autres créances garanties au plus tard dans les trois mois suivant l'expiration des périodes de garantie énumérées par la loi, le représentant des créanciers remet les relevés aux Assedic qui disposent de huit jours pour avancer les fonds nécessaires. Ainsi les titulaires de ces créances seront payés dans les trois mois et huit jours suivant l'expiration des périodes garanties par l'AGS.

Conditions de paiement par l'AGS

Les sommes comprises dans les relevés de créances doivent être avancées «même en cas de contestation par un tiers» (L. 143-11-7). Ainsi quand c'est un tiers qui conteste la créance, les sommes relatives à cette créance doivent tout

de même être avancées. Nous verrons qu'il en est autrement quand c'est l'AGS elle-même qui conteste la créance. Dans ce dernier cas, l'AGS peut refuser d'avancer les sommes (voir plus loin).

Lorsque l'existence d'une créance a été définitivement établie par décision de justice (9), l'AGS doit avancer les fonds même si la fixation définitive de la créance intervient après l'expiration des délais de garantie.

Le refus de paiement par l'AGS

L'AGS peut refuser, pour quelle que cause que ce soit, de régler une créance figurant sur un des relevés (art. 125 de la loi).

Elle doit alors faire connaître son refus motivé au représentant des créanciers dans les cinq jours de la réception des relevés des créances superprivilégiées, dans les huit jours de la réception des autres relevés. Il doit immédiatement en informer le représentant des salariés et le salarié concerné (art. 79 du décret).

Ce dernier pourra alors contester la décision de l'AGS en saisissant directement le bureau de jugement du conseil de prud'hommes et en mettant en cause le représentant des créanciers, le chef d'entreprise ou l'administrateur lorsque celui-ci assure l'administration de l'entreprise.

Il pourra se faire assister ou représenter par le représentant des salariés (art. 125 de la loi).

A noter que la recevabilité de l'action n'est conditionnée par l'observation d'aucun délai. Ceci étant, le salarié concerné a tout intérêt à agir au plus vite.

A l'issue du procès, si le salarié a obtenu gain de cause, l'AGS versera les fonds au représentant des créanciers qui les reversera au salarié.

(6) Cette manifestation d'intention pourra être, par exemple, la convocation de l'intéressé, ou la saisine du comité d'entreprise ou de l'inspecteur du travail. L'AGS estime que ce doit être le dépôt d'une demande de licenciement auprès de l'administration compétente.

(7) Jusqu'à un plafond égal à 3 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale. Jusqu'au 1^{er} janvier 1988 la limite est fixée à un mois de travail et le plafond à 2 fois celui de la sécurité sociale.

(8) La Cour de cassation a déduit de la distinction de ces deux plafonds, que le plafond maximal (de 13 fois) était applicable que lorsqu'il s'agissait du salaire minimum impérativement fixé par la loi, le règlement ou une convention collective. Mais il ne saurait s'appliquer «à une rémunération dont le montant a été librement débattu par les parties et fixé dans un contrat individuel», même si ce contrat a été conclu depuis plus de 6 mois. Dans ce cas, c'est le plafond minimal qui est appliqué (Cass. soc. 13 mai 1980, bull. civ. n° 421 p. 320).

(9) C'est-à-dire bénéficiant de l'autorité de la chose jugée.

Tableau récapitulatif des principales règles applicables

Origine de la créance	Nature de la créance	Texte correspondant	Délai d'établissement des relevés de créances	Rang de la créance	Paiement aux salariés titulaires de la créance
Sommes dues à la date du jugement d'ouverture de toute procédure de redressement judiciaire	(1) - Rémunérations des 60 derniers jours de travail des salariés et apprentis, 90 jours pour VRP et marins - Indemnités de congés payés	- L. 143-10 CT L. 742-6 CT L. 751-15 CT - L. 143-11 CT	Dans les 10 jours qui suivent le jugement d'ouverture	Créances superprivilégiées (à concurrence d'un plafond égal à 2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale)	S'il existe des fonds disponibles, paiement dans les dix jours du jugement d'ouverture. Sinon paiement par l'AGS dans les quinze jours du jugement d'ouverture
	(1) - Rémunérations des 6 derniers mois et indemnités de congés payés non couvertes par le superprivilege - Indemnités de licenciement légales ou conventionnelles	- L. 143-7 CT - 2101-4° C civil - 2104-2° C civil	Dans les trois mois qui suivent le jugement d'ouverture	Créances privilégiées (dans la limite du plafond de la sécurité sociale uniquement pour les indemnités de licenciement).	S'il existe des fonds disponibles, paiement dans les trois mois du jugement d'ouverture, sinon paiement par l'AGS dans les trois mois et huit jours du jugement d'ouverture.
	- Salaires antérieurs aux 6 derniers mois - Partie non privilégiée de l'indemnité de licenciement	- L. 143-11-1-1° CT		Créances chirographaires	
Sommes dues postérieurement à l'ouverture de la procédure	- Créances résultant de l'exécution du contrat de travail (rémunérations, congés payés, etc...) 1. L'activité de l'entreprise se poursuit normalement.	- Art. 40 de la loi - Art. 133 de la loi - L. 143-11-1-1-3° CT	Dans les 10 premiers jours qui suivent l'expiration des périodes de garanties des créances par l'AGS (2)	Paiement après les superprivileges	1. S'il existe des fonds disponibles, paiement des créances à échéance normale. Dans le cas inverse, paiement après les créances superprivilégiées (4)
	2. La liquidation judiciaire est prononcée				2. Paiement dans les conditions ci-dessus et au plus tard dans les 10 premiers jours suivant l'expiration des périodes de garantie par l'AGS (2). Sinon paiement par l'AGS dans les quinze jours suivant l'expiration des périodes de garantie dans la limite d'un mois et demi de travail (3)
	- Créances résultant de la rupture du contrat de travail (licenciement (5), retraite, rupture de contrat à durée déterminée (6), de contrat de travail temporaire (7)). L'activité de l'entreprise se poursuit normalement La liquidation judiciaire est prononcée	- Art. 40 de la loi - L. 143-11-1-2° CT } Solution identique	Dans les trois mois qui suivent l'expiration des périodes de garantie des créances par l'AGS (2)	Paiement après les superprivileges, les salaires nés après le jugement d'ouverture, les frais de justice, les prêts aux établissements de crédit	S'il existe des fonds disponibles, paiement à échéance normale. Dans le cas inverse, paiement selon le rang décrit ci-contre contre et au maximum dans les trois mois suivant l'expiration des périodes de garantie par l'AGS (2). Sinon paiement par l'AGS dans les trois mois huit jours suivant l'expiration des périodes de garantie (2).

- (1) Ces rémunérations s'entendent des appointements, commissions, primes, pourboires, gratifications, indemnités de préavis, indemnités de fin de contrat, indemnités de précarité d'emploi.
La période de 60 jours ou de six mois à considérer est celle des 60 derniers jours ou des six derniers mois de travail effectif.
- (2) Se référer à l'encadré sur les périodes de garantie.
- (3) Un mois jusqu'au 1er janvier 1988.
- (4) Il est rappelé que dans le cas de la poursuite de l'activité de l'entreprise, l'AGS ne garantit pas les créances en cause.
- (5) Il s'agit de l'indemnité de licenciement, l'indemnité compensatrice de préavis, compensatrice de congés payés, indemnités conventionnelles ou spéciales de rupture, indemnité de clientèle pour les VRP, indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement (L. 122-14-4 et L. 122-6).
- (6) Il s'agit des indemnités de fin de contrat et des dommages et intérêts pour rupture anticipée.
- (7) Il s'agit des indemnités de précarité d'emploi.

Les textes applicables

Le déroulement de la procédure

Extraits de la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985

Art. 1er — Il est institué une procédure de redressement judiciaire destinée à permettre la sauvegarde de l'entreprise, le maintien de l'activité et de l'emploi et l'apurement du passif.

Le redressement judiciaire est assuré selon un plan arrêté par décision de justice à l'issue d'une période d'observation. Ce plan prévoit, soit la continuation de l'entreprise, soit sa cession. Lorsque aucune de ces solutions n'apparaît possible, il est procédé à la liquidation judiciaire.

Art. 2 — Le redressement judiciaire est applicable à tout commerçant, à tout artisan et à toute personne morale de droit privé.

Il est applicable à toute personne ayant bénéficié du règlement amiable prévu par la loi n° 84-148 du 1er mars 1984 relative à la prévention et au règlement amiable des difficultés des entreprises et qui ne respecte pas les engagements financiers conclus avec un de ses créanciers.

Les personnes physiques ou morales qui emploient cinquante salariés au plus et dont le chiffre d'affaires hors taxe est inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'Etat bénéficient de la procédure simplifiée prévue au titre II de la présente loi.

TITRE 1^{er}

RÉGIME GÉNÉRAL DU REDRESSEMENT JUDICIAIRE

CHAPITRE 1^{er}

La procédure d'observation

SECTION 1

Ouverture de la procédure

Sous-section 1 — Saisine et décision du tribunal

Art. 3 — La procédure de redressement judiciaire est ouverte à toute entreprise, mentionnée à l'article 2, qui est dans l'impossibilité de faire face au passif exigible avec son actif disponible.

L'ouverture de cette procédure doit être demandée par le débiteur au plus tard dans les quinze jours qui suivent la cessation des paiements définie à l'alinéa précédent.

Art. 4 — La procédure peut également être ouverte sur l'assignation d'un créancier, quelle que soit la nature de sa créance.

En outre, le tribunal peut se saisir d'office ou être saisi par le procureur de la République.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent communiquer au président du tribunal ou au procureur de la République tout fait révélant la cessation des paiements de l'entreprise.

Art. 5 — En cas d'inexécution des engagements financiers conclus dans le cadre d'un règlement amiable, la procédure est

ouverte d'office ou sur demande du procureur de la République, du débiteur ou d'un créancier partie à l'accord. Le tribunal prononce la résolution de l'accord. Les créanciers recouvrent l'intégralité de leurs créances et sûretés, déduction faite des sommes perçues.

Art. 6 — Le tribunal statue sur l'ouverture de la procédure, après avoir entendu ou dûment appelé en chambre du conseil le débiteur et les représentants du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Il peut également entendre toute personne dont l'audition lui paraît utile.

Dans le cas mentionné à l'article 5, il statue après avoir entendu ou dûment appelé le conciliateur en présence duquel l'accord a été conclu.

Art. 7 — Le tribunal compétent est le tribunal de commerce si le débiteur est commerçant ou artisan ; le tribunal de grande instance est compétent dans les autres cas. S'il se révèle que la procédure ouverte doit être étendue à une ou plusieurs autres personnes, le tribunal initialement saisi reste compétent.

Un décret en Conseil d'Etat détermine dans chaque département le tribunal ou les tribunaux appelés à connaître des procédures de redressement judiciaire applicables aux personnes autres que celles mentionnées au troisième alinéa de l'article 2, ainsi que le ressort dans lequel ces tribunaux exercent les attributions qui leur sont dévolues.

Lorsque les intérêts en présence le justifient, la cour d'appel, saisie sur requête du président du tribunal compétent ou du ministère public, peut décider de renvoyer l'affaire devant une autre juridiction de même nature

compétente dans le ressort de la cour pour connaître des procédures de redressement judiciaire en application de l'alinéa précédent.

Art. 8 — Le jugement de redressement judiciaire ouvre une période d'observation en vue de l'établissement d'un bilan économique et social et de propositions tendant à la continuation ou à la cession de l'entreprise. Dès lors qu'aucune de ces solutions n'apparaît possible, le tribunal prononce la liquidation judiciaire.

La période d'observation est limitée à trois mois, renouvelable une fois par décision motivée à la demande de l'administrateur, du débiteur, du procureur de la République, ou d'office par le tribunal. Elle peut en outre être exceptionnellement prolongée à la demande du procureur de la République, par décision motivée du tribunal pour une durée n'excédant pas six mois.

Le tribunal arrête le plan ou prononce la liquidation judiciaire avant l'expiration de la période d'observation qu'il a fixée.

Sous-section 2 — Les organes de la procédure

Art. 10 — Dans le jugement d'ouverture, le tribunal désigne le juge-commissaire et deux mandataires de justice qui sont l'administrateur et le représentant des créanciers. Il invite le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ou, à défaut de ceux-ci, les salariés à désigner, au sein de l'entreprise, un représentant des salariés. Les salariés élisent leur représentant par vote secret au scrutin uninominal à un tour.

L'administrateur peut demander la désignation d'un ou plusieurs experts.

Aucun parent ou allié jusqu'au quatrième degré inclusivement du chef d'entreprise ou des dirigeants, s'il s'agit d'une personne morale, ne peut être désigné à l'une des fonctions prévues au présent article.

Art. 11 — Le représentant des salariés ainsi que les salariés participant à sa désignation ne doivent avoir encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et 6 du code électoral. Le représentant des salariés doit être âgé de dix-huit ans accomplis.

Les contestations relatives à la désignation du représentant des salariés sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort.

Art. 12 — Le tribunal peut, soit d'office, soit sur proposition du juge-commissaire ou à la demande du procureur de la République, procéder au remplacement de l'administrateur, de l'expert ou du représentant des créanciers. Il peut adjoindre dans les mêmes conditions un ou plusieurs administrateurs à l'administrateur déjà nommé.

L'administrateur et le représentant des créanciers peuvent demander au juge-commissaire de saisir à cette fin le tribunal. Dans les mêmes conditions, le débiteur peut demander le remplacement de l'administrateur ou de l'expert. Les créanciers peuvent demander le remplacement de leur représentant.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ou, à défaut, les salariés de l'entreprise peuvent seuls procéder au remplacement du représentant des salariés.

SECTION II

Elaboration du bilan économique et social et du projet de plan de redressement de l'entreprise

Art. 18 — L'administrateur, avec le concours du débiteur et l'assistance éventuelle d'un ou plusieurs experts, est chargé de dresser dans un rapport le bilan économique et social de l'entreprise. Au vu de ce bilan, l'administrateur propose soit un plan de redressement, soit la liquidation judiciaire.

Le bilan économique et social précise l'origine, l'importance et la nature des difficultés de l'entreprise.

Le projet de plan de redressement de l'entreprise détermine les perspectives de redressement en fonction des possibilités et des modalités d'activités, de l'état du marché et des moyens de financement disponibles.

Il définit les modalités de règlement du passif et les garanties éventuelles que le chef d'entreprise doit souscrire pour en assurer l'exécution.

Ce projet expose et justifie le niveau et les perspectives d'emploi ainsi que les conditions sociales envisagées pour la poursuite de l'activité. Lorsque le projet prévoit des licenciements pour motif économique, il rappelle les mesures déjà intervenues et définit les actions à entreprendre en vue de faciliter le reclassement et l'indemnisation des salariés dont l'emploi est menacé.

Art. 19 — Le juge-commissaire peut, nonobstant toute disposition législative ou réglementaire contraire, obtenir communication par les commissaires aux comptes, les membres et représentants du personnel, par les administrations et organismes publics, les organismes de prévoyance et de sécurité sociales, les établissements de crédit ainsi que les services chargés de centraliser les risques bancaires et les incidents de paiement des renseignements de nature à lui donner une exacte information sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Art. 20 — L'administrateur reçoit du juge-commissaire tous renseignements et documents utiles à l'accomplissement de sa mission et de celle des experts.

Lorsque la procédure est ouverte en application de l'article 5, le rapport d'expertise mentionné à l'article 36 de la loi n° 84-148 du 1er mars 1984 précitée est communiqué à l'administrateur.

L'administrateur consulte le débiteur et le représentant des créanciers et entend toute personne susceptible de l'informer sur la situation et les perspectives de redressement de l'entreprise, les modalités de règlement du passif et conditions sociales de la poursuite de l'activité.

Il informe de l'avancement de ses travaux le débiteur, le représentant des créanciers ainsi que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. Il les consulte sur les mesures qu'il envisage de proposer au vu des informations et offres reçues.

Art. 23 — Lorsque la survie de l'entreprise le requiert, le tribunal, sur la demande de l'administrateur, du procureur de la Républi-

que ou d'office, peut subordonner l'adoption du plan de redressement de l'entreprise au remplacement d'un ou plusieurs dirigeants.

A cette fin et dans les mêmes conditions, le tribunal peut prononcer l'incessibilité des actions, parts sociales ou certificats de droit de vote détenus par un ou plusieurs dirigeants de droit ou de fait, rémunérés ou non, et décider que le droit de vote y attaché sera exercé, pour une durée qu'il fixe, par un mandataire de justice désigné à cet effet. Il peut encore ordonner la cession de ces actions ou parts sociales, le prix de cession étant fixé à dire d'experts.

Pour l'application du présent article, les dirigeants et les représentants du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sont entendus ou dûment appelés.

Art. 24 — Les propositions pour le règlement des dettes sont, au fur et à mesure de leur élaboration et sous la surveillance du juge-commissaire, communiquées par l'administrateur au représentant des créanciers, aux contrôleurs, ainsi qu'au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel (...).

Art. 25 — Le débiteur, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le représentant des créanciers sont informés et consultés sur le rapport qui leur est communiqué par l'administrateur.

Ce rapport est simultanément adressé à l'autorité administrative compétente en matière de droit du travail. Le procès-verbal de la réunion à l'ordre du jour de laquelle a été inscrite la consultation des représentants du personnel est transmis au tribunal ainsi qu'à l'autorité administrative mentionnée ci-dessus.

Le procureur de la République reçoit, sur sa demande, communication du rapport.

Sous-section 2 — Gestion de l'entreprise

Paragraphe 2 — La poursuite de l'activité

Art. 36 — A tout moment, le tribunal, à la demande de l'administrateur, du représentant des créanciers, du débiteur, du procureur de la République ou d'office et sur rapport du juge-commissaire, peut ordonner la cessation totale ou partielle de l'activité ou la liquidation judiciaire.

Le tribunal statue après avoir entendu ou dûment appelé en chambre du conseil, le débiteur, l'administrateur, le représentant des créanciers et les représentants du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsque le tribunal prononce la liquidation, il met fin à la période d'observation et à la mission de l'administrateur.

Art. 42 — Le tribunal, à la demande du procureur de la République et après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, peut, au cours de la période d'observation, autoriser la conclusion d'un contrat de location-gérance, même en présence de toute clause contraire, notamment dans le bail de l'immeuble, lorsque la disparition de l'entreprise serait de

nature à causer un trouble grave à l'économie nationale ou régionale.

Le contrat est conclu pour une durée maximale de deux ans. La durée de la période d'observation est prorogée jusqu'au terme du contrat.

Les dispositions des articles 4, 5 et 8 de la loi n° 56-277 du 20 mars 1956 relative à la location-gérance des fonds de commerce et des établissements artisanaux ne sont pas applicables.

Art. 43 — L'administrateur veille au respect des engagements du locataire-gérant.

Lorsque le locataire-gérant accomplit un acte de nature à porter atteinte aux éléments pris en location-gérance ou lorsqu'il diminue les garanties qu'il avait données, le tribunal peut ordonner la résiliation du contrat de location-gérance, soit d'office, soit à la demande de l'administrateur, du représentant des créanciers ou du procureur de la République, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

CHAPITRE II

Le plan de continuation ou de cession de l'entreprise

SECTION I

Jugement arrêtant le plan

Art. 61 — Après avoir entendu ou dûment appelé le débiteur, l'administrateur, le représentant des créanciers ainsi que les représentants du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, le tribunal statue au vu du rapport de l'administrateur et arrête un plan de redressement ou prononce la liquidation.

Ce plan organise soit la continuation de l'entreprise, soit sa cession, soit sa continuation assortie d'une cession partielle.

Le plan organisant la cession totale ou partielle de l'entreprise peut inclure une période de location-gérance de tout ou partie du fonds de commerce. Dans ce cas, le contrat de location-gérance comporte l'engagement d'acquiescer à son terme.

Art. 62 — Le plan désigne les personnes tenues de l'exécuter et mentionne l'ensemble des engagements qui ont été souscrits par elles et qui sont nécessaires au redressement de l'entreprise. Ces engagements portent sur l'avenir de l'activité, les modalités du maintien et du financement de l'entreprise, du règlement du passif né antérieurement au jugement d'ouverture ainsi que, s'il y a lieu, les garanties fournies pour en assurer l'exécution.

Le plan expose et justifie le niveau et les perspectives d'emploi ainsi que les conditions sociales envisagées pour la poursuite d'activité.

Les personnes qui exécuteront le plan, même à titre d'associés, ne peuvent pas se voir imposer des charges autres que les engagements qu'elles ont souscrits au cours de sa préparation, sous réserve des dispositions prévues aux articles 22, 72, 86, 89 et 93.

Art. 65 — Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 74, la durée du plan est fixée par le tribunal. Cette durée est éventuellement prorogée de celle résultant de l'article 97 ci-après.

Art. 66 — Le tribunal fixe la mission de l'administrateur et lui attribue les pouvoirs nécessaires à la mise en œuvre du plan.

Le représentant des créanciers demeure en fonction pendant le temps nécessaire à la vérification des créances.

Art. 67 — Le tribunal nomme pour la durée fixée à l'article 65 à laquelle s'ajoute éventuellement celle résultant des dispositions de l'article 97 ci-après un commissaire chargé de veiller à l'exécution du plan. L'administrateur ou le représentant des créanciers peut être nommé à cette fonction. Le commissaire à l'exécution du plan peut être remplacé par le tribunal soit d'office, soit à la demande du procureur de la République.

Les actions introduites avant le jugement qui arrête le plan soit par l'administrateur, soit par le représentant des créanciers, sont poursuivies par le commissaire à l'exécution du plan.

Le commissaire à l'exécution du plan peut se faire communiquer tous les documents et informations utiles à sa mission.

Il rend compte au président du tribunal et au procureur de la République du défaut d'exécution du plan. Il en informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Art. 68 — Une modification substantielle dans les objectifs et les moyens du plan ne peut être décidée que par le tribunal, à la demande du chef d'entreprise et sur le rapport du commissaire à l'exécution du plan.

Le tribunal statue après avoir entendu ou dûment appelé les parties, les représentants du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et toute personne intéressée.

Toutefois, sous réserve des dispositions du second alinéa de l'article 98, en cas de cession de l'entreprise, le montant du prix tel qu'il est fixé dans le jugement arrêtant le plan ne peut pas être modifié.

SECTION II

La continuation de l'entreprise

Art. 69 — Le tribunal décide, sur le rapport de l'administrateur, la continuation de l'entreprise lorsqu'il existe des possibilités sérieuses de redressement et de règlement du passif.

Cette continuation est accompagnée, s'il y a lieu, de l'arrêt, de l'adjonction ou de la cession de certaines branches d'activité. Les cessions faites en application du présent article sont soumises aux dispositions des articles 82 à 90 et 93, deuxième alinéa, ci-après.

Art. 70 — Dans le jugement arrêtant le plan ou le modifiant, le tribunal peut décider que les biens qu'il estime indispensables à la continuation de l'entreprise ne pourront être aliénés, pour une durée qu'il fixe, sans son autorisation.

La publicité de l'inaliénabilité temporaire est assurée pour les immeubles conformément aux dispositions de l'article 28 du décret n° 55-22 du 4 janvier 1955 portant réforme de la publicité foncière et pour les

biens mobiliers d'équipement au greffe du tribunal dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

Tout acte passé en violation des dispositions de l'alinéa premier du présent article est annulé à la demande de tout intéressé, présentée dans le délai de trois ans à compter de la conclusion de l'acte. Lorsque l'acte est soumis à publicité, le délai court à compter de celle-ci.

SECTION III

La cession de l'entreprise

Sous-section 1 — Dispositions générales

Art. 81 — Au vu du rapport établi par l'administrateur, le tribunal peut ordonner la cession de l'entreprise.

La cession a pour but d'assurer le maintien d'activités susceptibles d'exploitation autonome, de tout ou partie des emplois qui y sont attachés et d'apurer le passif.

Elle peut être totale ou partielle. Dans ce dernier cas, elle porte sur un ensemble d'éléments d'exploitation qui forment une ou plusieurs branches complètes et autonomes d'activités.

En l'absence de plan de continuation de l'entreprise, les biens non compris dans le plan de cession sont vendus selon les modalités prévues au titre III.

Sous-section 2 —

Modalités de réalisation de la cession

Art. 85 — Le tribunal retient l'offre qui permet dans les meilleures conditions d'assurer le plus durablement l'emploi attaché à l'ensemble cédé et le paiement des créanciers.

Sous-section 3 —

Obligations du cessionnaire

Art. 89 — Tant que le prix de cession n'est pas intégralement payé, le cessionnaire ne peut, à l'exception des stocks, aliéner ou donner en location-gérance les biens corporels ou incorporels qu'il a acquis.

Leur aliénation totale ou partielle, leur affectation à titre de sûreté, leur location ou leur location-gérance peuvent être autorisées par le tribunal après rapport du commissaire à l'exécution du plan qui devra préalablement consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. Le tribunal doit tenir compte des garanties offertes par le cessionnaire.

Tout acte passé en violation des dispositions du présent article est annulé à la demande de tout intéressé, présentée dans le délai de trois ans à compter de la conclusion de l'acte. Lorsque l'acte est soumis à publicité, le délai court à compter de celle-ci.

Sous-section 5 — La location-gérance

Art. 94 — Par le jugement qui arrête le

plan de cession, le tribunal peut autoriser la conclusion d'un contrat de location-gérance dans les conditions prévues à l'article 61, même en présence de toute clause contraire notamment dans le bail de l'immeuble, au profit de la personne qui a présenté l'offre d'acquisition permettant dans les meilleures conditions d'assurer le plus durablement l'emploi et le paiement des créanciers.

Art. 95 — Le commissaire à l'exécution du plan peut se faire communiquer par le locataire-gérant tous les documents et informations utiles à sa mission. Il rend compte au tribunal de toute atteinte aux éléments pris en location-gérance ainsi que de l'inexécution des obligations incombant au locataire-gérant.

Le tribunal, d'office ou à la demande du commissaire à l'exécution du plan ou du procureur de la République, peut ordonner la résiliation du contrat de location-gérance et la résolution du plan.

La résolution du plan entraîne l'ouverture d'une nouvelle procédure de redressement judiciaire à l'égard du loueur. Les créanciers appelés à la répartition du prix de cession recouvrent l'intégralité de leurs créances et sûretés, déduction faite des sommes perçues.

Art. 96 — Les dispositions des articles 4, 5 et 8 de la loi n° 56-277 du 20 mars 1956 précitée ne sont pas applicables.

Art. 97 — En cas de location-gérance, l'entreprise doit être effectivement cédée dans les deux ans du jugement qui arrête le plan.

Art. 98 — Si le locataire-gérant n'exécute pas son obligation d'acquiescer dans les conditions et délais fixés par le plan, une procédure de redressement judiciaire est ouverte à son égard, à la demande du commissaire à l'exécution du plan, du procureur de la République ou de tout autre intéressé, sans qu'il y ait lieu de constater la cessation des paiements.

Toutefois, lorsque le locataire-gérant justifie qu'il ne peut acquiescer aux conditions initialement prévues pour une cause qui ne lui est pas imputable, il peut demander au tribunal, avant l'expiration du contrat de location et après avis du commissaire à l'exécution du plan, de modifier ces conditions.

TITRE II

Procédure simplifiée applicable à certaines entreprises

CHAPITRE 1^{er}

Jugement d'ouverture et procédure d'enquête

Art. 139 — Dans le jugement d'ouverture du redressement judiciaire, le tribunal désigne le juge-commissaire et un mandataire de justice chargé de représenter les créanciers. Il invite les délégués du personnel ou, à

défaut de ceux-ci, les salariés à désigner au sein de l'entreprise un représentant des salariés.

Dans les entreprises ne remplissant pas les conditions prévues à l'article L. 421-1 du code du travail, le représentant des salariés exerce, en outre, les fonctions dévolues au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel par les dispositions du titre 1^{er}.

Art. 140 — La période d'observation s'ouvre par une période d'enquête limitée à quinze jours renouvelable une fois par ordonnance du président du tribunal à la demande du débiteur, du procureur de la République ou du juge-commissaire.

Le juge-commissaire, avec le concours du débiteur et l'assistance éventuelle d'un expert de son choix, est chargé de procéder à une enquête afin de dresser un rapport sur la situation économique et sociale de l'entreprise et sur ses perspectives de redressement. Les constatations de l'expert sont consignées dans le rapport du juge.

Le juge-commissaire dispose des pouvoirs prévus à l'article 19.

CHAPITRE II

Elaboration du plan de redressement de l'entreprise

Art. 143 — L'activité est poursuivie, dans les conditions prévues à l'article 141, pour une durée de deux mois qui peut être exceptionnellement prolongée par décision motivée du tribunal, d'office ou à la demande du débiteur, le cas échéant, de l'administrateur et du procureur de la République pour une durée d'un mois.

Pendant cette période, le débiteur ou l'administrateur, s'il en est nommé un, élabore un projet de plan de redressement de l'entreprise avec le concours éventuel de l'expert qui a assisté le juge-commissaire dans son enquête.

Le débiteur ou l'administrateur communique au représentant des créanciers et au juge-commissaire les propositions de règlement du passif prévues à l'article 24 et procède aux informations et consultations prévues au troisième alinéa de l'article 20 et à l'article 25.

TITRE III

LA LIQUIDATION JUDICIAIRE

CHAPITRE 1^{er}

Le liquidateur

Art. 148 — Le tribunal qui prononce la liquidation judiciaire nomme le représentant des créanciers en qualité de liquidateur. Toutefois, le tribunal peut, par décision motivée, à la demande de l'administrateur, d'un créancier, du débiteur ou du procureur de la République, désigner le liquidateur parmi les autres mandataires-liquidateurs.

Le tribunal peut soit d'office, soit sur proposition du juge-commissaire ou à la demande du procureur de la République, procéder au remplacement du liquidateur. Le débiteur ou un créancier peut demander au juge-commissaire de saisir à cette fin le tribunal.

Le liquidateur procède aux opérations de liquidation en même temps qu'il achève éventuellement la vérification des créances et qu'il établit l'ordre des créanciers. Il poursuit les actions introduites avant le jugement de liquidation soit par l'administrateur, soit par le représentant des créanciers, et peut introduire les actions qui relèvent de la compétence du représentant des créanciers.

Les licenciements auxquels procède le liquidateur en application de la décision prononçant la liquidation sont soumis aux dispositions des articles L. 321-7, deuxième alinéa, et L. 321-10 du code du travail.

Art. 153 — Si l'intérêt public ou celui des créanciers l'exige, le maintien de l'activité peut être autorisé par le tribunal pour une période ne pouvant excéder trois mois et pour les seuls besoins de la liquidation judiciaire. Les dispositions de l'article 40 sont applicables aux créances nées pendant cette période.

L'administration de l'entreprise est assurée par l'administrateur, qui reste en fonction par dérogation aux dispositions de l'article 36, ou, à défaut, par le liquidateur. L'administrateur ou, à défaut, le liquidateur procède aux licenciements dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 321-10 du code du travail.

Lorsque l'administrateur ne dispose pas des sommes nécessaires à la poursuite de l'activité, il peut, sur autorisation du juge-commissaire, se les faire remettre par le liquidateur.

CHAPITRE II

Réalisation de l'actif

Art. 155 — Des unités de production composées de tout ou partie de l'actif mobilier ou immobilier peuvent faire l'objet d'une cession globale.

Le liquidateur suscite des offres d'acquisition et fixe le délai pendant lequel elles seront reçues. Toute personne intéressée peut soumettre son offre au liquidateur.

Toutefois, ni les dirigeants de la personne morale en liquidation ni aucun parent ou allié de ces dirigeants ou du chef d'entreprise jusqu'au deuxième degré inclusivement ne peuvent se porter acquéreurs.

Toute offre doit être écrite et comprendre les indications prévues aux 1° à 5° de l'article 83. Elle est déposée au greffe du tribunal où tout intéressé peut en prendre connaissance. Elle est communiquée au juge-commissaire.

Le liquidateur, après avoir consulté le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et provoqué les observa-

tions du débiteur et des contrôleurs, choisit l'offre qui lui paraît la plus sérieuse et permettant dans les meilleures conditions d'assurer durablement l'emploi et le paiement des créanciers. La cession est ordonnée par le juge-commissaire.

Une quote-part du prix de cession est affectée à chacun des biens cédés pour la répartition du prix et l'exercice du droit de préférence.

TITRE IV

VOIES DE RECOURS

Art. 171 — Sont susceptibles d'appel ou de pourvoi en cassation :

1. Les décisions statuant sur l'ouverture de la procédure de la part du débiteur, du créancier poursuivant ainsi que du ministère public même s'il n'a pas agi comme partie principale ;

2. Les décisions statuant sur la liquidation judiciaire arrêtant ou rejetant le plan de continuation de l'entreprise de la part du débiteur, de l'administrateur, du représentant des créanciers, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que du ministère public même s'il n'a pas agi comme partie principale ;

3. Les décisions modifiant le plan de continuation de l'entreprise de la part du débiteur, du commissaire à l'exécution du plan, du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel ainsi que du ministère public même s'il n'a pas agi comme partie principale.

Art. 172 — Les décisions arrêtant le plan de continuation ne sont pas susceptibles de tierce opposition.

Art. 173 — Ne sont susceptibles ni d'opposition, ni de tierce opposition, ni d'appel, ni de recours en cassation :

1. Les jugements relatifs à la nomination ou au remplacement du juge-commissaire ;

2. Les jugements par lesquels le tribunal statue sur le recours formé contre les ordonnances rendues par le juge-commissaire dans la limite de ses attributions, à l'exception de ceux statuant sur les revendications.

Art. 174 — Ne sont susceptibles que d'un

appel de la part du procureur de la République même s'il n'a pas agi comme partie principale :

1. Les jugements relatifs à la nomination ou au remplacement de l'administrateur, du représentant des créanciers, du liquidateur, des contrôleurs, du ou des experts ;

2. Les jugements statuant sur la durée de la période d'observation, sur la poursuite ou la cessation de l'activité ou sur l'autorisation de la location-gérance prévue à l'article 42.

Ne sont susceptibles que d'un appel de la part, soit du procureur de la République même s'il n'a pas agi comme partie principale, soit du cessionnaire ou du cocontractant mentionné à l'article 86, les jugements qui arrêtent ou rejettent le plan de cession de l'entreprise ; le cessionnaire ne peut interjeter appel du jugement arrêtant le plan de cession que si ce dernier lui impose, en violation de l'article 62, des charges autres que les engagements qu'il a souscrits au cours de la préparation du plan ; le cocontractant mentionné à l'article 86 ne peut interjeter appel que de la partie du jugement qui emporte cession du contrat.

Ne sont susceptibles que d'un appel de la part soit du procureur de la République même s'il n'a pas agi comme partie principale, soit du cessionnaire, dans les limites mentionnées à l'alinéa précédent, les jugements modifiant le plan de cession.

Art. 175 — Toutefois, il ne peut être exercé de tierce opposition ou de recours en cassation contre les jugements ou arrêts rendus en application de l'article 174.

TITRE VII

BANQUEROUTE ET AUTRES INFRACTIONS

CHAPITRE III

Règles de procédure

Art. 211 — La juridiction répressive est saisie soit sur la poursuite du ministère

public, soit sur constitution de partie civile de l'administrateur, du représentant des créanciers, du représentant des salariés, du commissaire à l'exécution du plan ou du liquidateur.

Art. 212 — Le ministère public peut requérir de l'administrateur ou du liquidateur la remise de tous les actes, documents détenus par ces derniers.

Art. 213 — Les frais de la poursuite intentée par l'administrateur, le représentant des créanciers, le représentant des salariés, le commissaire à l'exécution du plan ou le liquidateur sont supportés par le Trésor public, en cas de relaxe.

En cas de condamnation, le Trésor public ne peut exercer son recours contre le débiteur qu'après la clôture des opérations de liquidation judiciaire.

TITRE VIII

DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 225 — Il est ajouté, après le quatrième alinéa de l'article L. 432-1 du code du travail, un alinéa ainsi rédigé :

« Il est également informé et consulté avant toute déclaration de cessation des paiements et lorsque l'entreprise fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire, avant toute décision relative à la poursuite de l'activité ainsi que lors de l'élaboration du projet de plan de redressement de l'entreprise dans les conditions prévues aux articles 20, 25 et 89 de la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 précités. Là où les personnes qu'il a désignées selon les dispositions de l'article 226 de ladite loi sont entendues par le tribunal compétent dans les conditions fixées aux articles 6, 23, 36, 61 et 68 de ladite loi ».

Art. 226 — Pour l'application de la présente loi, les membres du comité d'entreprise ou les délégués du personnel désignent parmi eux la personne habilitée à exercer en leur nom les voies de recours.



Extraits du décret n° 85-1388 du 27 décembre 1985

TITRE I

RÉGIME GÉNÉRAL DU REDRESSEMENT JUDICIAIRE

CHAPITRE I

Période d'observation

SECTION I

Saisine et décision du tribunal

Sous-section 4 — *Information du tribunal*

Art. 12 — Avant qu'il ne soit statué sur l'ouverture de la procédure, le greffier, à la demande du président du tribunal, avise le chef d'entreprise qu'il doit réunir le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, pour que soient désignées les personnes habilitées à être entendues par le tribunal et à exercer les voies de recours conformément à l'article 226 de la loi du 25 janvier 1985. Copie de cet avis est adressée par le greffier au secrétaire du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Le nom des personnes désignées est communiqué au greffier.

Sous-section 5 — *Ouverture de la procédure*

Art. 14 — Le tribunal statue, sur le rapport du juge commissaire s'il y a lieu, dans les conditions définies à l'article 6 de la loi du 25 janvier 1985. Si le jugement ne peut être rendu sur le champ, le prononcé en est renvoyé à une prochaine audience dont la date est communiquée, lors de l'audience, au débiteur et le cas échéant au créancier poursuivant.

Le jugement d'ouverture de la procédure prend effet dès son prononcé.

Art. 15 — L'administrateur désigné en vertu de l'article 10 ou de l'article 141 de la loi du 25 janvier 1985 ou le chef d'entreprise, réunit le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou à défaut les salariés pour qu'ils désignent dans les deux jours du prononcé du jugement d'ouverture le représentant des salariés.

Art. 16 — Le tribunal d'instance est saisi des contestations relatives à la désignation du représentant des salariés par déclaration au greffe.

Cette déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les deux jours suivant la désignation du représentant des salariés.

Dans les cinq jours de sa saisine, le tribunal d'instance statue en dernier ressort, sans frais ni forme de procédure et sur simple avertissement qu'il donne deux jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

La décision du tribunal d'instance est notifiée par le greffe dans les deux jours par let-

tre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le délai du pourvoi en cassation est de cinq jours. Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par les articles 999 à 1008 du nouveau code de procédure civile.

Art. 17 — Le licenciement du représentant des salariés désigné en application de l'article 10 ou de l'article 139 de la loi du 25 janvier 1985 est régi par les dispositions des articles R. 436-1 à R. 436-10 du code du travail.

SECTION II

Organes de la procédure

Art. 25 — Le juge-commissaire statue par ordonnance sur les demandes, contestations et revendications relevant de sa compétence ainsi que sur les réclamations formulées contre les actes de l'administrateur, du représentant des créanciers, du commissaire à l'exécution du plan, du liquidateur et du représentant des salariés.

Si le juge-commissaire n'a pas statué dans un délai raisonnable, le tribunal peut se saisir d'office ou être saisi à la demande d'une partie.

Les ordonnances du juge-commissaire sont immédiatement déposées au greffe et communiquées aux mandataires de justice. Elles peuvent faire l'objet d'un recours par simple déclaration au greffe dans les huit jours soit de ce dépôt, soit de la notification par les soins du greffier en la forme déterminée par le juge, au demandeur lorsqu'il n'est pas mandataire de justice et aux personnes désignées à cet effet dans l'ordonnance.

Le tribunal peut se saisir d'office dans le même délai aux fins d'annulation ou de réformation de l'ordonnance.

SECTION III

Rapport et propositions de l'administrateur

Art. 44 — Au plus tard quinze jours avant l'expiration de la période d'observation, l'administrateur communique aux autorités et personnes mentionnées à l'article 25 de la loi du 25 janvier 1985, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le rapport établi conformément aux dispositions de l'article 18 et du dernier alinéa de l'article 21 de la loi précitée. L'administrateur ou le débiteur, selon le cas, réunit le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel pour les consulter sur le rapport.

Le débiteur et le représentant des créanciers font connaître leurs observations à l'administrateur dans un délai de huit jours à compter de la date de réception de la lettre prévue à l'alinéa précédent.

Le rapport ainsi que les réponses aux consultations et le procès-verbal mentionné à l'article 25 de la même loi sont déposés au greffe. Tout créancier peut en prendre connaissance.

Art. 45 — Si le rapport n'a pas été déposé par l'administrateur ou le débiteur selon le cas, huit jours au moins avant l'expiration de la période d'observation ou s'il apparaît qu'il ne pourra l'être, le juge-commissaire en réfère au tribunal qui décide des mesures à prendre.

SECTION IV

L'entreprise au cours de la procédure d'observation

Sous-section 4 — *Situation des salariés*

Art. 63 — L'ordonnance rendue par le juge-commissaire en application de l'article 45 de la loi du 25 janvier 1985 indique le nombre des salariés dont le licenciement est autorisé ainsi que les activités et catégories professionnelles concernées.

L'ordonnance est notifiée au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel et, dans le cas du deuxième alinéa de l'article 139 de cette loi, au représentant des salariés.

Art. 64 — Lorsqu'en application de l'article 63 de la loi du 25 janvier 1985, l'administrateur ou le débiteur prévoit dans son projet de plan des licenciements pour motif économique, il joint au rapport déposé au greffe ou il produit à l'audience les documents suivants :

1. Le procès-verbal des délibérations du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, consultés en application de l'article L. 321-10 du code du travail ;

2. L'avis de l'autorité administrative, consultée en application du deuxième alinéa de l'article L. 321-7 du code du travail ou, à défaut, la copie de la lettre d'envoi du projet de licenciement.

CHAPITRE III

Plan de continuation ou de cession de l'entreprise

SECTION I

Dispositions communes aux jugements relatifs au plan

Art. 86 — Dès le dépôt au greffe du rapport de l'administrateur ou du projet de plan, le greffier convoque en chambre du conseil, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le débiteur, les représentants du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ou, dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 139 de la loi du 25 janvier 1985, le représentant des salariés.

Le procureur de la République ainsi que l'administrateur et le représentant des créanciers sont avisés de la date de l'audience.

Tout créancier ou tout groupe de créanciers représentant au moins 15 % du montant des créances déclarées est entendu par le tribunal s'il fait à cette fin une déclaration motivée au greffe.

SECTION II

Continuation de l'entreprise

Art. 97 — Le jugement arrêtant ou rejetant le plan de continuation est signifié à la diligence du greffier aux personnes autres que le procureur de la République qui ont qualité pour interjeter appel. Il est en outre notifié par le greffier à toute personne tenue de l'exécuter, conformément à l'article 62 de la loi du 25 janvier 1985.

TITRE II

PROCÉDURE SIMPLIFIÉE

Art. 110 — Les dispositions du titre 1er ci-dessus et des titres III et suivants ci-après sont applicables à la procédure simplifiée dans la mesure où il n'y est pas dérogé par celles du présent titre.

Art. 111 — Après l'audition en chambre du conseil des parties et des personnes mentionnées à l'article 6 de la loi du 25 janvier 1985, le tribunal ouvre la procédure en ordonnant l'enquête prévue à l'article 140 de la loi précitée. Le tribunal peut indiquer aux parties présentes la date de l'audience à laquelle il sera statué sur le rapport d'enquête conformément à l'article 142 de cette même loi. Cette indication tient lieu de convocation. Les personnes qui ne sont pas présentes ou représentées sont averties de la date de cette audience par les soins du greffier. Le rapport d'enquête du juge-commissaire peut être présenté oralement.



Art. 116 — Au plus tard quinze jours avant l'expiration de la période prévue au premier alinéa de l'article 143 de la loi du 25 janvier 1985, l'administrateur ou le débiteur communique aux personnes et autorités mentionnées à l'article 25 et au deuxième alinéa de l'article 139 de cette même loi son projet de plan de redressement établi conformément aux alinéas 3 à 5 de l'article 18 et au dernier alinéa de l'article 21 de celle-ci. Il réunit les délégués du personnel pour les consulter sur le rapport.

Le débiteur si le projet a été communiqué par l'administrateur, le représentant des créanciers et le représentant des salariés, dans le cas mentionné au deuxième alinéa de l'article 139 (alinéa 2) de la loi du 25 janvier 1985, font connaître leurs observations à l'administrateur ou au débiteur selon le cas ainsi qu'au juge-commissaire dans le délai de huit jours suivant la date de réception de la lettre.

Le projet de plan, les réponses aux consultations ainsi que le procès-verbal des délibérations des délégués du personnel ou l'avis du représentant des salariés, sont déposés au greffe.

TITRE III

LIQUIDATION JUDICIAIRE

CHAPITRE II

Réalisation de l'actif

SECTION II

Vente des unités de production

Art. 139 — Le liquidateur recueille l'avis des personnes mentionnées au cinquième alinéa de l'article 155 de la loi du 25 janvier 1985 sur les offres reçues en application de cet article. Ces avis sont joints à la demande de cession avec les observations du débiteur et des contrôleurs s'il en a été nommé ainsi que le procès-verbal des délibérations du comité d'entreprise ou, à défaut, de délégués du personnel et, dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 139 de cette loi, l'avis du représentant des salariés.

Le procureur de la République reçoit sur sa demande communication de l'offre d'acquisition.

Le liquidateur passe les actes nécessaires à la réalisation de la cession. Il ne peut, ni en son nom personnel, ni en qualité de représentants des créanciers, se porter acquéreur des biens.

TITRE IV

VOIES DE RECOURS

Art. 155 — Les jugements et ordonnances rendus en matière de redressement et de liquidation judiciaire sont exécutoires de plein droit à titre provisoire, à l'exception de ceux qui sont mentionnés aux articles 34, 78 et au deuxième alinéa de l'article 159 de la loi du 25 janvier 1985 ainsi que de ceux qui prononcent la faillite personnelle ou l'interdiction prévue à l'article 192 de ladite loi.

L'exécution provisoire des jugements mentionnés au deuxième alinéa de l'article 177 de cette même loi ne peut être arrêtée en cas d'appel que par le premier président de la cour d'appel, statuant en référé, si les moyens invoqués à l'appui de l'appel apparaissent sérieux.

Art. 157 — Le délai d'appel pour le procureur de la République et le cessionnaire, des jugements mentionnés à l'article 174 de la loi du 25 janvier 1985 est de trois jours à compter du prononcé du jugement.

Le greffier informe par lettre simple, au plus tard dans les quarante huit heures du prononcé du jugement, le cocontractant, dans le cas prévu à l'article 86 de la loi du 25 janvier 1985. Le délai d'appel de celui-ci est de dix jours à compter du prononcé du jugement.

Le délai d'appel des autres décisions est de dix jours à compter de la notification aux parties ou de la réception de l'avis donné au procureur de la République selon les formes prévues à l'article 19.

Art. 159 — La personne exerçant une voie de recours au nom du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ou le représentant des salariés dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 139 de la loi du 25 janvier 1985, doit, à peine d'irrecevabilité, justifier de son habilitation.

Art. 160 — Le greffier de la cour d'appel transmet dans les huit jours du prononcé de l'arrêt une copie de celui-ci au greffier du tribunal pour l'accomplissement des mesures de publicité prévues à l'article 21 lorsque l'arrêt infirme une décision soumise à publicité. Il notifie l'arrêt aux parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Art. 161 — En cas d'appel des jugements mentionnés aux articles 171 et 174 de la loi du 25 janvier 1985, le premier président fixe la date de l'audience dès la remise de la déclaration d'appel au greffe.

Le greffier convoque par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à laquelle est jointe la déclaration d'appel et qui leur indique qu'ils doivent constituer avoué, faute de quoi ils seront réputés s'en tenir à leurs moyens de première instance :

1. Les parties et les mandataires de justice pour l'appel des jugements mentionnés à l'article 171 de la loi ;

2. La partie contre laquelle le recours est dirigé pour l'appel des jugements mentionnés au 1 de l'article 174 de la loi ;

3. Les personnes qui avaient qualité pour agir en première instance pour l'appel des jugements mentionnés au 2 de l'article 174 de la loi ;

4. L'administrateur, le commissaire à l'exécution du plan ou le liquidateur, selon le cas, pour l'appel des jugements qui arrêtent, modifient ou rejettent le plan de cession.

Sont entendus ou convoqués par le greffier, le débiteur, le représentant des créanciers, les représentants du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et, dans le cas prévu au deuxième aliéna de

l'article 139 de la loi précitée, le représentant des salariés lorsqu'ils ne sont pas convoqués en application des dispositions qui précèdent. Sont également entendus ou convoqués : le cessionnaire, le co-contractant mentionné à l'article 86 de la même loi lorsqu'il n'est pas appelant, le titulaire du nantissement mentionné à l'article 93 de la même loi ou le bénéficiaire de la location-gérance.

Aucune intervention n'est recevable dans les cinq jours qui précèdent la date de l'audience.

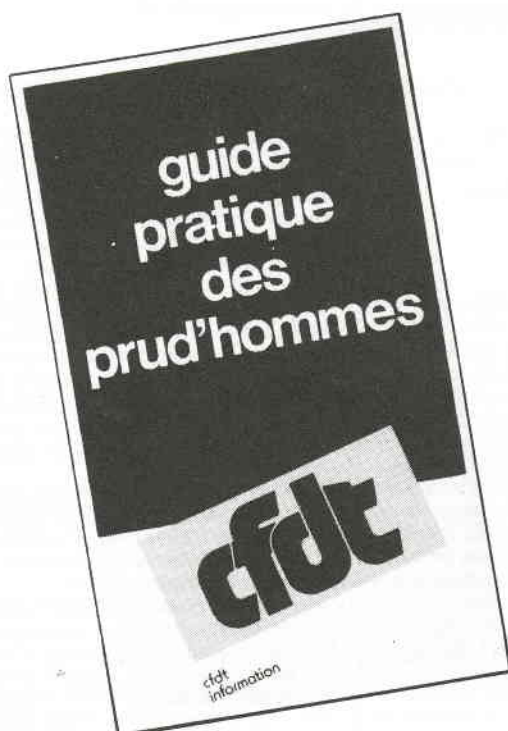
Dans tous les cas le procureur général est avisé de la date de l'audience.

Le jour de l'audience, le président s'assure qu'il s'est écoulé un temps suffisant depuis la convocation pour que la partie intimée ait pu préparer sa défense. Le cas échéant, il ordonne son assignation à une audience ultérieure.

Si l'intimé a constitué avoué, les débats ont lieu sur le champ ou à la plus prochaine audience en l'état où l'affaire se trouve. Si l'intimé n'a pas constitué avoué, la cour statue par arrêt réputé contradictoire.

La cour d'appel doit statuer au fond dans les deux mois suivant le prononcé des jugements mentionnés à l'article 174 de la loi du 25 janvier 1985.

GUIDE PRATIQUE DES PRUD'HOMMES



Conseiller prud'homme ou salarié en conflit avec votre employeur, cette brochure vous est utile. Elle vous renseigne sur vos droits et contient les références essentielles au code du travail et au code de procédure civile. Un livre indispensable. 248 p.

Prix franco 37,80 F

A commander à Montholon-Services
26, rue de Montholon 75009 Paris

Le régime des licenciements

Licenciement pour motif économique de salariés non protégés

Extraits du code du travail

A. Consultation des représentants du personnel

Art. L. 321-10 En cas de redressement judiciaire, l'administrateur ou, à défaut, l'employeur ou le liquidateur, suivant les cas, qui envisage des licenciements économiques doit réunir et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les conditions prévues aux articles L. 321-3, L. 321-4, L. 422-1, cinquième et sixième alinéas, et L. 432-4, L. 422-1, cinquième et sixième alinéas, et L. 432-1, troisième alinéa.

B. Consultation de l'autorité administrative

Art. L. 321-7 alinéa 2 En cas de redressement judiciaire, l'administrateur ou, à défaut, l'employeur ou le liquidateur, suivant les cas, doit informer et consulter l'autorité administrative compétente avant de procéder à des licenciements pour motif économique dans les conditions prévues aux articles 45, 63, 148, 153 de la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 précitée. L'autorité administrative dispose d'un délai de dix jours à compter de la date d'envoi du projet de licenciement pour faire connaître son avis. A défaut de réponse dans ce délai, l'avis est réputé acquis.

Art. R. 321-10 La demande d'avis sur le projet de licenciement pour motif économique faite par l'administrateur ou, à défaut, par l'employeur ou le liquidateur, en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 321-7 comporte les informations suivantes :

- 1° Nom et adresse de l'employeur ;
- 2° Nature de l'activité de l'entreprise ;
- 3° Date à laquelle a été prononcé le jugement d'ouverture de la procédure de redressement judiciaire ;
- 4° Raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- 5° Nombre de salariés dont le licenciement est envisagé ;

6° Catégorie professionnelle concernée ;

7° Nombre de salariés permanents ou non, employés dans l'établissement ;

8° Mesures prises pour éviter des licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne peut être évité ;

9° Calendrier prévisionnel des licenciements.

Le procès-verbal de la réunion des représentants du personnel prévue à l'article L. 321-10 ou l'avis du représentant des salariés dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 139 de la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 relative au redressement et à la liquidation judiciaires des entreprises est transmis à l'autorité administrative avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 321-7.

Extraits de la loi du 25 janvier 1985 et du décret du 27 décembre 1985

A. Licenciement pendant la période d'observation

Procédure normale

Article 45 de la loi : Lorsque des licenciements pour motif économique présentent un caractère urgent, inévitable et indispensable pendant la période d'observation, l'administrateur peut être autorisé par le juge commissaire à procéder à ces licenciements. Préalablement à la saisine du juge commissaire, l'administrateur informe et consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et l'autorité administrative compétente en matière de droit du travail dans les conditions prévues aux articles L. 321-7, deuxième alinéa, et L. 321-10 du code du travail. Il joint à l'appui de la demande qu'il adresse au juge commissaire les avis recueillis et les justifications de ses diligences en vue de

faciliter l'indemnisation et le reclassement des salariés.

Article 63 du décret : L'ordonnance rendue par le juge commissaire en application de l'article 45 de la loi du 25 janvier 1985 indique le nombre des salariés dont le licenciement est autorisé ainsi que les activités et catégories professionnelles concernées.

L'ordonnance est notifiée au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel et, dans le cas du deuxième alinéa de l'article 139 de cette loi, au représentant des salariés.

Procédure simplifiée

Article 141 de la loi : Pendant cette période, l'activité est poursuivie par le débiteur sauf s'il apparaît nécessaire au tribunal de nommer un administrateur qui peut être soit l'expert mentionné à l'article 140, soit un administrateur judiciaire, soit toute personne qualifiée. Dans ce cas, le débiteur est soit dessaisi et représenté par l'administrateur, soit assisté par celui-ci.

En l'absence d'administrateur :
- le débiteur exerce les fonctions dévolues à celui-ci par l'article 45 ; il exerce la faculté ouverte par l'article 121 et par l'article 37 s'il y est autorisé par le juge commissaire (...).

B. Licenciement lors de l'adoption du plan de redressement

Article 63 de la loi : Lorsque le plan prévoit des licenciements pour motif économique, il ne peut être arrêté par le tribunal qu'après que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ainsi que l'autorité administrative compétente ont été informés et consultés conformément aux dispositions des articles L. 321-7, deuxième alinéa, et L. 321-10 du code du travail.

Le plan précise notamment les licenciements qui doivent intervenir dans le délai d'un mois après le jugement. Dans ce délai, ces licenciements interviennent sur simple notification de l'administrateur, sans préjudice des droits de préavis prévus par la loi, les conventions ou accords collectifs du travail.

Procédure normale

Article 64 du décret : Lorsqu'en application de l'article 63 de la loi du 25 janvier 1985, l'administrateur ou le débi-

teur prévoit dans son projet des licenciements pour motif économique, il joint au rapport déposé au greffe ou il produit à l'audience les documents suivants :

- 1° Le procès-verbal des délibérations du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, consultés en application de l'article L. 321-10 du code du travail ;
- 2° L'avis de l'autorité administrative, consultée en application du deuxième alinéa de l'article L. 321-7 du code du travail ou, à défaut, la copie de la lettre d'envoi du projet de licenciement.

Procédure simplifiée

Article 118 du décret : Lorsque le projet de plan prévoit des licenciements pour motif économique, le juge-commissaire joint à son rapport ou produit à l'audience les documents suivants :

- 1° Le procès-verbal des délibérations des délégués du personnel ou l'avis du représentant des salariés, consultés en application de l'article L. 321-10 du code du travail ;
- 2° L'avis de l'autorité administrative consultée en application de l'article L. 321-7 du code du travail ou, à défaut, la copie de la lettre d'envoi du projet de licenciement.

C. Licenciements lors de la liquidation judiciaire

Article 148 de la loi : (...) Les licenciements auxquels procède le liquidateur en application de la décision prononçant la liquidation sont soumis aux dispositions des articles L. 321-7, deuxième alinéa, et L. 321-10 du code du travail.

Article 153 de la loi : Si l'intérêt public ou celui des créanciers l'exige, le maintien de l'activité peut être autorisé par le tribunal pour une période ne pouvant excéder trois mois et pour les seuls besoins de la liquidation judiciaire. Les dispositions de l'article 40 sont applicables aux créances nées pendant cette période.

L'administration de l'entreprise est assurée par l'administrateur, qui reste en fonctions par dérogation aux dispositions de l'article 36, ou, à défaut, par le liquidateur. L'administrateur ou, à défaut, le liquidateur procède aux licenciements dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 321-7 et à l'article L. 321-10 du code du travail.

Licenciement des salariés protégés

A. Délégué syndical, délégué du personnel, membre du comité d'entreprise ou du CHSCT

Article 227 de la loi : Les articles L. 412-18, L. 425-1 et L. 436-1 du code du travail sont complétés par un dernier alinéa ainsi rédigé :

En cas de redressement judiciaire, tout licenciement d'un salarié mentionné aux précédents alinéas est soumis à la procédure définie au présent article.

B. Le représentant des salariés

Article 228 de la loi : Tout licenciement envisagé par l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, du représentant des salariés mentionné aux articles 10 et 139 est obligatoirement soumis au comité d'entreprise, qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entre-

prise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

Toutefois, en cas de faute grave, l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La protection instituée en faveur du représentant des salariés pour l'exercice de sa mission fixées à l'article 44 cesse lorsque toutes les sommes versées au représentant des créanciers par les institutions mentionnées à l'article L. 143-11-4 du code du travail, en application du dixième alinéa de l'article L. 143-11-7 dudit code, ont été reversées par ce dernier aux salariés.

Lorsque le représentant des salariés exerce les fonctions du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, en application de l'article 139, la protection cesse au terme de la dernière audition ou consultation prévue par la procédure de redressement judiciaire.

Le paiement des créances salariales

Extraits de la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985

TITRE I

RÉGIME GÉNÉRAL DU REDRESSEMENT JUDICIAIRE

CHAPITRE I

La procédure d'observation

Art. 40 — Les créances nées régulièrement après le jugement d'ouverture sont payées à leur échéance lorsque l'activité est poursuivie. En cas de cession totale ou de liquidation ou lorsqu'elles ne sont pas payées à l'échéance en cas de continuation, elles sont payées par priorité à toutes les autres créances, assorties ou non de privilèges ou sûretés, à l'exception des créances garanties par le privilège établi aux articles L. 143-10, L. 143-11, L. 742-6 et L. 751-15 du code du travail.

Leur paiement se fait dans l'ordre suivant :
1° Les créances de salaires dont le montant n'a pas été avancé en application des articles L. 143-11-1 à L. 143-11-3 du code du travail ;

2° Les frais de justice ;
3° Les prêts consentis par les établissements de crédit ainsi que les créances résultant de l'exécution des contrats poursuivis conformément aux dispositions de l'article 37 et dont le cocontractant accepte de recevoir un paiement différé ; ces prêts et délais de paiement sont autorisés par le juge-commissaire dans la limite nécessaire à la poursuite de l'activité pendant la période d'observation et font l'objet d'une publicité ;

4° Les sommes dont le montant a été avancé en application du 3° de l'article L. 143-11-1 du code du travail ;

5° Les autres créances, selon leur rang.

Art. 44 — Le relevé des créances résultant des contrats de travail est soumis pour vérification par le représentant des créanciers au représentant des salariés mentionné à l'article 10. Le représentant des créanciers doit lui communiquer tous documents et informations utiles. En cas de difficultés, le représentant des salariés peut s'adresser à l'administrateur et, le cas échéant, saisir le juge-commissaire. Il est tenu à l'obligation de discrétion mentionnée à l'article L. 432-7 du code du travail. Le temps passé à l'exercice de sa mission tel qu'il est fixé par le juge-commissaire est considéré de plein droit comme temps de travail et payé par l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas à l'échéance normale.

CHAPITRE IV

Règlement des créances résultant du contrat de travail

SECTION I

Vérification des créances

Art. 123 — Après vérification, le représentant des créanciers établit, dans les délais prévus à l'article L. 143-11-7 du code du travail, les relevés des créances résultant d'un contrat de travail, le débiteur entendu ou dûment appelé. Les relevés des créances sont soumis au représentant des salariés dans les conditions prévues à l'article 44. Ils sont visés par le juge-commissaire, déposés au greffe du tribunal et font l'objet d'une mesure de publicité dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Le salarié dont la créance ne figure pas en tout ou en partie sur un relevé peut saisir à peine de forclusion le conseil de prud'hommes dans un délai de deux mois à compter de l'accomplissement de la mesure de publicité mentionnée à l'alinéa précédent. Il peut demander au représentant des salariés de l'assister ou de le représenter devant la juridiction prud'homale.

Le représentant des créanciers cité devant le conseil de prud'hommes ou, à défaut, le demandeur appelle devant cette juridiction les institutions visées à l'article L. 143-11-4 du code du travail. Le débiteur ou l'administrateur lorsqu'il a pour mission d'assurer l'administration est mis en cause.

Art. 124 — Les instances en cours devant la juridiction prud'homale, à la date du jugement d'ouverture du redressement judiciaire, sont poursuivies en présence du représentant des créanciers et de l'administrateur lorsqu'il a pour mission d'assurer l'administration ou ceux-ci dûment appelés.

Le représentant des créanciers informe dans les dix jours la juridiction saisie et les salariés parties à l'instance de l'ouverture de la procédure de redressement judiciaire.

Les institutions mentionnées à l'article L. 143-11-4 du code du travail sont mises en cause par le représentant des créanciers ou, à défaut, les salariés requérants, dans les dix jours du jugement d'ouverture du redressement judiciaire.

Art. 125 — Lorsque les institutions mentionnées à l'article L. 143-11-4 du code du travail refusent pour quelque cause que ce soit de régler une créance figurant sur un relevé des créances résultant d'un contrat de travail, elles font connaître leur refus au représentant des créanciers qui en informe immédiatement le représentant des salariés et le salarié concerné.

Ce dernier peut saisir du litige le conseil de prud'hommes. Le représentant des créanciers, le chef d'entreprise ou l'administrateur lorsqu'il a pour mission d'assurer l'administration sont mis en cause.

Le salarié peut demander au représentant des salariés de l'assister ou de le représenter devant la juridiction prud'homale.

Art. 126 — Les litiges soumis au conseil de prud'hommes en application des articles 123 et 125 sont portés directement devant le bureau de jugement.

Art. 127 — Les relevés des créances résultant d'un contrat de travail, visés par le juge-commissaire, ainsi que les décisions rendues par la juridiction prud'homale sont portés sur l'état des créances déposé au greffe. Toute personne intéressée, à l'exclusion de celles visées aux articles 123 à 125, peut former une réclamation ou une tierce opposition dans les conditions prévues respectivement par les articles 103 et 104.

SECTION II

Privilège des salariés

Art. 128 — Les créances résultant d'un contrat de travail sont garanties en cas d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire ;

1° Par le privilège établi par les articles L. 143-10, L. 143-11, L. 742-6 et L. 751-15 du code du travail, pour les causes et montants définis auxdits articles ;

2° Par le privilège du 4° de l'article 2101 et du 2° de l'article 2104 du code civil.

Art. 129 — Nonobstant l'existence de toute autre créance, les créances qui garantissent le privilège établi aux articles L. 143-10, L. 143-11, L. 742-6 et L. 751-15 du code du travail doivent être payées par l'administrateur sur ordonnance du juge-commissaire, dans les dix jours du prononcé du jugement ouvrant la procédure de redressement judiciaire, si l'administrateur dispose des fonds nécessaires.

Toutefois, avant tout établissement du montant de ces créances, l'administrateur doit, avec l'autorisation du juge-commissaire et dans la mesure des fonds disponibles, verser immédiatement aux salariés, à titre provisionnel, une somme égale à un mois de salaire impayé, sur la base du dernier bulletin de salaire, et sans pouvoir dépasser le plafond visé à l'article L. 143-10 du code du travail.

A défaut de disponibilités, les sommes dues en vertu des deux alinéas précédents doivent être acquittées sur les premières rentrées de fonds.

SECTION III

Garantie du paiement des créances résultant du contrat de travail

Art. 130 — Les articles L. 143-11-2, L. 143-11-3, L. 143-11-4 et L. 143-11-6 du code du travail deviennent respectivement les articles L. 143-11-4 et L. 143-11-5, L. 143-11-6 et L. 143-11-8.

A l'article L. 143-11-5 nouveau, les mots : «des articles L. 143-11-1 à L. 143-11-7», sont remplacés par les mots : «des articles L. 143-11-1 à L. 143-11-9», et les mots : «à l'article L. 143-11-2» par les mots : «à l'article L. 143-11-4».

Art. 131 — L'article L. 143-9 du code du travail est ainsi rédigé :

«**Art. L. 143-9** — Sans préjudice des règles fixées aux articles 128 et 129 de la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 relative au redressement et à la liquidation judiciaires des entreprises, les créances résultant du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage sont garanties dans les conditions fixées aux articles L. 143-10 et L. 143-11-9».

Art. 132 — I — A l'article L. 143-11-6 nouveau du code du travail, la référence : «section II du chapitre 1^{er} du titre V du livre III du code du travail» est remplacée par la référence : «section 1^{er} du chapitre 1^{er} du titre V du livre III du présent code».

II — A l'article L. 143-11-8 nouveau du code du travail la référence : «article L. 143-11-2» est remplacée par la référence : «article L. 143-11-4».

III — Aux articles L. 143-10 et L. 143-11 du code du travail, les mots : «en cas de règlement judiciaire ou de liquidation de biens» sont remplacés par les mots : «lorsqu'est ouverte une procédure de redressement judiciaire».

Art. 133 — L'article L. 143-11-1 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

«**Art. L. 143-11-1** — Tout employeur ayant la qualité de commerçant ou d'artisan ou de personne morale de droit privé et occupant un ou plusieurs salariés doit assurer ses salariés, y compris les travailleurs salariés détachés à l'étranger ainsi que les travailleurs salariés expatriés visés à l'article L. 351-4, contre le risque de non-paiement, en cas de procédure de redressement judiciaire, des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail.

«L'assurance couvre :

«1° Les sommes dues aux salariés à la date du jugement d'ouverture de toute procédure de redressement judiciaire ;

«2° Les créances résultant de la rupture des contrats de travail intervenant pendant la période d'observation, dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de redres-

sement, dans les quinze jours suivant le jugement de liquidation et pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire ;

«3° Lorsque le tribunal prononce la liquidation judiciaire, dans la limite d'un montant maximal correspondant à un mois et demi de travail, les sommes dues au cours de la période d'observation, des quinze jours suivant le jugement de liquidation et pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation.

«**Art. L. 143-11-2** — Les créances résultant du licenciement des salariés bénéficiaires d'une protection particulière relative au licenciement sont couvertes par l'assurance dès lors que l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, a manifesté au cours des périodes mentionnées au 2° de l'article L. 143-11-1, son intention de rompre le contrat de travail.

«**Art. L. 143-11-3** — Lorsqu'elles revêtent la forme d'un droit de créance sur l'entreprise, les sommes dues au titre de l'intéressement conformément aux dispositions des articles L. 441-1 et suivants, au titre de la participation des salariés aux fruits de l'expansion conformément aux dispositions des articles L. 442-1 et suivants ou en application d'un accord créant un fonds salarial dans les conditions prévues par les articles L. 141-1 et suivants, sont couvertes par l'assurance prévue à l'article L. 143-11-1.

«Les arrérages de préretraite dus à un salarié ou à un ancien salarié en application d'un accord professionnel ou interprofessionnel, d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise sont également couverts par l'assurance. Ces dispositions s'appliquent lorsque l'accord ou la convention prévoit le départ en préretraite à cinquante-cinq ans au plus tôt. La garantie prévue par le présent alinéa est limitée dans des conditions fixées par décret.

«Les créances visées au premier et au deuxième alinéa sont garanties :

«— lorsqu'elles sont exigibles à la date du jugement d'ouverture de la procédure ;

«— lorsque, si un plan organisant la continuation de l'entreprise intervient à l'issue de la procédure, elles deviennent exigibles du fait de la rupture du contrat de travail dans les délais prévus au 2° de l'article L. 143-11-1 ;

«— lorsqu'intervient un jugement de liquidation judiciaire ou un jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise».

Art. 134 — L'article L. 143-11-7 du code du travail est ainsi rédigé :

«**Art. L. 143-11-7** — Le représentant des créanciers établit les relevés des créances dans les conditions suivantes :

«1. Pour les créances mentionnées aux articles L. 143-10, L. 143-11, L. 742-6 et L. 751-15, dans les dix jours suivant le prononcé du jugement d'ouverture de la procédure ;

«2. Pour les autres créances également exi-

gibles à la date du jugement d'ouverture de la procédure, dans les trois mois suivant le prononcé du jugement ;

«3. Pour les salaires et les indemnités de congés payés couvertes en application du 3° de l'article L. 143-11-1, dans les dix jours suivant l'expiration des périodes de garantie prévues à ce 3° et ce, jusqu'à concurrence du plafond mentionné aux articles L. 143-10, L. 143-11, L. 742-6 et L. 751-15 ;

«4. Pour les autres créances dans les trois mois suivant l'expiration de la période de garantie.

«Si les créances ne peuvent être payées en tout ou partie sur les fonds disponibles avant l'expiration des délais prévus ci-dessus, le représentant des créanciers demande, sur présentation des relevés, l'avance des fonds nécessaires aux institutions mentionnées à l'article L. 143-11-4.

«Les institutions susmentionnées versent au représentant des créanciers les sommes figurant sur les relevés et restées impayées :

1. «Dans les cinq jours suivant la réception des relevés visés aux 1 et 3 ci-dessus ;

2. «Dans les huit jours suivant la réception des relevés visés aux 2 et 4 ci-dessus.

«Le représentant des créanciers reverse immédiatement les sommes qu'il a reçues aux salariés créanciers, à l'exclusion des créanciers subrogés, et en informe le représentant des salariés.

«Les institutions mentionnées ci-dessus doivent avancer les sommes comprises dans le relevé, même en cas de contestation par un tiers.

«Elles doivent également avancer les sommes correspondant à des créances définitivement établies par décision de justice, même si les délais de garantie sont expirés. Dans le cas où le représentant des créanciers a cessé ses fonctions, le greffier du tribunal ou le commissaire à l'exécution du plan, selon le cas, adresse un relevé complémentaire aux institutions mentionnées ci-dessus, à charge pour lui de reverser les sommes aux salariés créanciers».

Art. 135 — Il est inséré, après l'article L. 143-11-8 du code du travail, un article L. 143-11-9 ainsi rédigé :

«**Art. L. 143-11-9** — Les institutions mentionnées à l'article L. 143-11-4 sont subrogées dans les droits des salariés pour lesquels elles ont effectué des avances, en ce qui concerne les créances garanties par le privilège prévu aux articles L. 143-10, L. 143-11, L. 742-6 et L. 751-15 et les créances avancées au titre 3° de l'article L. 143-11-1.

«Les autres sommes avancées sont remboursées aux institutions susmentionnées dans les conditions prévues par la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 précitée pour le règlement des créances nées antérieurement au jugement d'ouverture de la procédure et bénéficient des privilèges attachés à celles-ci».

Extraits du décret n° 85-1388 du 27 décembre 1985

TITRE I

RÉGIME GÉNÉRAL DU REDRESSEMENT JUDICIAIRE

CHAPITRE II

Déclaration et vérification des créances

SECTION III

Vérification des créances résultant du contrat de travail

Art. 76 — Au vu des documents ou à partir des informations fournies par les salariés, par le débiteur, par l'administrateur ainsi que par le représentant des salariés, le représentant des créanciers vérifie les créances résultant d'un contrat de travail. Cette vérification a lieu même en l'absence de la vérification des créances chirographaires.

Lorsque le représentant des salariés n'a pas assisté aux opérations de vérification, les relevés des créances prévus à l'article 123 de la loi du 25 janvier 1985 lui sont communiqués au fur et à mesure de leur établissement et, au plus tard, trois jours au moins avant l'expiration du délai fixé à l'article L. 143-11-7 du code du travail, pour les créances mentionnées aux 1 et 3 de cet article et dix jours au moins avant l'expiration du délai fixé aux 2 et 4 de ce même article, pour les créances qui y sont mentionnées. Le représentant des créanciers tient à la disposition du représentant des salariés les éléments à

partir desquels il a établi les relevés et notamment le livre de paye et le registre du personnel. Le représentant des salariés appose sa signature sur les relevés en formulant au besoin des réserves ou observations. En l'absence de signature, le juge-commissaire vérifie que le représentant des salariés a été à même d'accomplir sa mission.

Les relevés sont, à la diligence du représentant des créanciers, visés par le juge-commissaire. Ils sont remis par le représentant des créanciers aux institutions mentionnées à l'article L. 143-11-4 du code du travail avant l'expiration des délais prévus, pour chaque catégorie de créances, à l'article L. 143-11-7 précité.

Art. 77 — Les relevés des créances résultant du contrat de travail mentionnent l'identité de chaque salarié, la nature de son contrat de travail, la date de son entrée dans l'entreprise, l'emploi occupé et sa qualification, l'exercice ou non d'un mandat social, la date de rupture du contrat de travail, les sommes déjà versées et celles qui restent à payer. Le montant de ces sommes est calculé déduction faite des prélèvements légaux et conventionnels.

Art. 78 — Le représentant des créanciers informe par tout moyen chaque salarié de la nature et du montant des créances admises ou rejetées et lui indique la date du dépôt au greffe du relevé des créances. Il rappelle que le délai de forclusion prévu à l'article 123 de la loi du 25 janvier 1985 court à compter de l'affichage prévu au troisième alinéa ci-après. Les salariés dont les créances sont admises sont informés au moment du paiement.

Le salarié dont la créance a été omise peut être relevé de la forclusion par le conseil de

prud'hommes dans le délai prévu au deuxième alinéa de l'article 53 de la loi précitée. Le relevé de forclusion bénéficie aux institutions mentionnées à l'article L. 143-11-4 du code de travail.

La publicité mentionnée à l'article 123 de la loi précitée est faite à la diligence du représentant des créanciers par l'affichage d'un avis indiquant que l'ensemble des relevés des créances est déposé au greffe du tribunal. Cet affichage a lieu dans les locaux du siège de l'entreprise et à ses portes ainsi que dans les établissements de l'entreprise et à leurs portes. Il intervient au plus tard trois mois après l'expiration de la dernière période de garantie prévue par l'article L. 143-11-1 du code du travail.

L'avis signé par le représentant des créanciers est daté du jour de l'affichage au siège de l'entreprise. Cette date fait courir le délai de forclusion prévu à l'article 123 précité. En cas d'impossibilité d'affichage au siège de l'entreprise ou dans les établissements de celle-ci, l'avis est affiché à la mairie dans le ressort de laquelle le siège ou les établissements de l'entreprise sont situés.

Art. 79 — Les institutions mentionnées à l'article L. 143-11-4 du code du travail font connaître au représentant des créanciers leur refus de régler une créance figurant sur un relevé, dans les mêmes délais que ceux qui sont prévus à l'article L. 143-11-7 de ce code, pour le versement des sommes impayées. Ces institutions indiquent la nature et le montant de la créance refusée ainsi que les motifs de leur refus.

Le représentant des créanciers avertit le salarié du refus par l'institution ci-dessus mentionnée de régler la créance et en avise le représentant des salariés.

Décret n° 86-353 du 6 mars 1986

fixant les montants des créances salariales garanties en cas de redressement et de liquidation judiciaires des entreprises.

Art. 1^{er} — L'article D. 143-2 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

«**Art. D. 143-2** — Le montant maximum de la garantie prévue à l'article L. 143-11-8 du code du travail est fixé à treize fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage lorsque les créances résultent des dispositions législatives ou réglementaires ou de stipulations d'une convention collective et sont nées d'un contrat de travail dont la date de conclusion est antérieure de plus de six mois à la décision prononçant le redressement judiciaire.

Il s'apprécie à la date à laquelle est due la créance du salarié et au plus tard à la date du jugement arrêtant le plan ou prononçant la liquidation judiciaire.

Dans les autres cas, le montant de cette garantie est limité à quatre fois le plafond mentionné au premier alinéa ci-dessus.

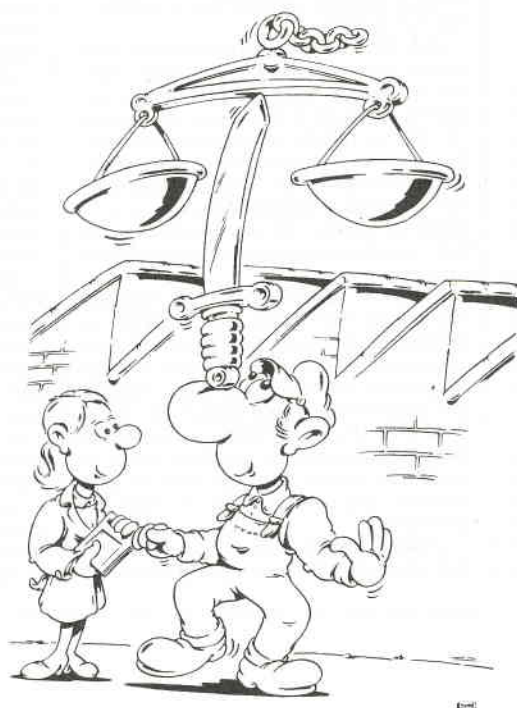
Art. 2 — Après l'article D. 143-2 du code du travail, il est inséré un article D. 143-3 du code du travail ainsi rédigé :

«**Art. D. 143-3** Le montant maximal de garantie prévu au 3^e de l'article L. 143-11-1 du code du travail est égal à trois fois le plafond retenu par mois, pour le calcul des cotisations de sécurité sociale pour un mois et demi de

salaire, et à deux fois ce plafond, pour un mois de salaire».

Art. 3 — Après l'article D. 143-3 du code du travail, il est inséré un article D. 143-4 du code du travail ainsi rédigé :

Art. D. 143-4 — Les arrérages de préretraite dus en application d'un accord professionnel ou interprofessionnel, d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise bénéficient de la garantie prévue à l'article L. 143-11-3, alinéa 2, du code du travail, lorsque la conclusion de cet accord ou de cette convention est antérieure de 6 mois à la date du jugement d'ouverture de la procédure de redressement judiciaire».



***Juridictions compétentes pour connaître
du régime général des procédures de redressement
et de liquidation judiciaires applicables
aux commerçants et artisans***

Décret n° 85-1387 du 27 décembre 1985 (JO du 29 décembre)

Département	Juridiction compétente dans le département	Ressort dans lequel la juridiction exerce ses attributions
Ain	T.C. de Bourg-en-Bresse	Le département
Aisne	T.C. de Soissons	Le département
Allier	T.C. de Moulins	Le département
Alpes-de-Haute-Provence	T.G.I. de Digne	Le département
Alpes (Hautes)	T.C. de Gap	Le département
Alpes-Maritimes	T.C. de Nice	Le département
	T.C. de Grasse	Ressort du T.G.I. de Nice
Ardèche	T.C. d'Aubenas	Ressort du T.G.I. de Grasse
Ardennes	T.C. de Charleville-Mézières	Le département
Ariège	T.G.I. de Foix	Le département
Aube	T.C. de Troyes	Le département
Aude	T.C. de Carcassonne	Le département
Aveyron	T.C. de Rodez	Le département
Bouches-du-Rhône	T.C. d'Aix-en-Provence	Le département
	T.C. de Marseille	Ressort des T.G.I. d'Aix-en-Provence et de Tarascon
Calvados	T.C. de Caen	Ressort du T.G.I. de Marseille
Cantal	T.C. d'Aurillac	Le département
Charente	T.C. d'Angoulême	Le département
Charente-Maritime	T.C. de La Rochelle	Le département
Cher	T.C. de Bourges	Le département
Corrèze	T.C. de Brive	Le département
Corse-du-Sud	T.C. d'Ajaccio	Le département
Corse (Haute)	T.C. de Bastia	Le département
Côte-d'Or	T.C. de Dijon	Le département
Côtes-du-Nord	T.C. de Saint-Brieuc	Le département
Creuse	T.G.I. de Guéret	Le département
Dordogne	T.C. de Périgueux	Le département
Doubs	T.C. de Besançon	Le département
Drôme	T.C. de Romans	Le département
Essonne	T.C. de Corbeil	Le département
Eure	T.C. d'Evreux	Le département
Eure-et-Loir	T.C. de Chartres	Le département
Finistère	T.C. de Brest	Le département
	T.C. de Quimper	Ressort des T.G.I. de Brest et de Morlaix
Gard	T.C. de Nîmes	Ressort du T.G.I. de Quimper
Garonne (Haute)	T.C. de Toulouse	Le département
Gers	T.C. d'Auch	Le département
Gironde	T.C. de Bordeaux	Le département
Hérault	T.C. de Béziers	Le département
	T.C. de Montpellier	Ressort du T.G.I. de Béziers
Ille-et-Vilaine	T.C. de Rennes	Ressort du T.G.I. Montpellier
Indre	T.C. de Châteauroux	Le département
Indre-et-Loire	T.C. de Tours	Le département
Isère	T.C. de Grenoble	Le département
Jura	T.C. de Lons-le-Saunier	Le département
Landes	T.C. de Mont-de-Marsan	Le département
Loir-et-Cher	T.C. de Blois	Le département
Loire	T.C. de St Etienne	Le département
Loire (Haute)	T.C. du Puy	Le département

Département	Juridiction compétente dans le département	Ressort dans lequel la juridiction exerce ses attributions
Loire-Atlantique	T.C. de Nantes	Ressort du T.G.I. de Nantes
Loiret	T.C. de Saint-Nazaire	Ressort du T.G.I. de Saint-Nazaire
Lot	T.C. d'Orléans	Le département
Lot-et-Garonne	T.C. de Cahors	Le département
Lozère	T.C. d'Agen	Le département
Maine-et-Loire	T.C. de Mende	Le département
Manche	T.C. d'Angers	Le département
Marne	T.C. de Cherbourg	Le département
Marne (Haute)	T.C. de Reims	Le département
Mayenne	T.C. de Chaumont	Le département
Meurthe-et-Moselle	T.C. de Laval	Le département
Meuse	T.C. de Nancy	Le département
Morbihan	T.C. de Bar-le-Duc	Le département
Moselle	T.C. de Lorient	Le département
	T.G.I. de Metz	Ressort du T.G.I.
	T.G.I. de Sarreguemines	Ressort du T.G.I.
	T.G.I. de Thionville	Ressort du T.G.I.
Nièvre	T.C. de Nevers	Le département
Nord	T.C. de Valenciennes	Ressort du T.G.I. de Valenciennes
		Avesnes, Cambrai et Douai
	T.C. de Lille	Ressort du T.G.I. de Lille
		(sauf ressort du T.C. de Roubaix-Tourcoing), Dunkerque et Hazebrouck
	T.C. de Roubaix-Tourcoing	Ressort du T.C. de Roubaix-Tourcoing
Oise	T.C. de Beauvais	Le département
Orne	T.C. d'Alençon	Le département
Paris	T.C. de Paris	Le département
Pas-de-Calais	T.G.I. de Béthune	Ressort du T.G.I. de Béthune et d'Arras
	T.C. de Boulogne	Ressort du T.G.I. de Boulogne et Saint-Omer
	T.C. de Clermont-Ferrand	Le département
Puy-de-Dôme	T.C. de Pau	Ressort du T.G.I. de Pau
Pyrénées-Atlantiques	T.C. de Bayonne	Ressort du T.G.I. de Bayonne
	T.C. de Tarbes	Le département
Pyrénées (Hautes)	T.C. de Perpignan	Le département
Pyrénées-Orientales	T.G.I. de Strasbourg	Ressort du T.G.I. de Strasbourg et de Saverne
Rhin (Bas)	T.G.I. de Mulhouse	Ressort du T.G.I.
Rhin (Haut)	T.G.I. de Colmar	Ressort du T.G.I.
	T.C. de Lyon	Le département
Rhône	T.G.I. de Vesoul	Le département
Saône (Haute)	T.C. de Mâcon	Le département
Saône-et-Loire	T.C. du Mans	Le département
Sarthe	T.C. de Chambéry	Le département
Savoie	T.G.I. d'Annecy	Le département
Savoie (Haute)	T.C. de Nanterre	Le département
Seine (Hauts-de-)	T.C. du Havre	Ressort du T.G.I. du Havre
Seine-Maritime	T.C. de Rouen	Ressort du T.G.I. de Rouen et Dieppe
	T.C. de Melun	Le département
Seine-et-Marne	T.C. de Paris	Le département
Seine-Saint-Denis	T.C. de Niort	Le département
Sèvres (Deux)	T.C. d'Amiens	Le département
Somme	T.C. de Castres	Le département
Tarn	T.C. de Montauban	Le département
Tarn-et-Garonne	T.C. de Belfort	Le département
Territoire de Belfort	T.C. de Créteil	Le département
Val-de-Marne	T.C. de Pontoise	Le département
Val-d'Oise	T.C. de Draguignan	Ressort du T.G.I. de Draguignan
Var	T.C. de Toulon	Ressort du T.G.I. de Toulon
	T.C. d'Avignon	Le département
Vaucluse	T.C. de la Roche-sur-Yon	Le département
Vendée	T.C. de Poitiers	Le département
Vienne	T.C. de Limoges	Le département
Vienne (Haute)	T.C. d'Epinal	Le département
Vosges	T.C. d'Auxerre	Le département
Yonne	T.C. de Versailles	Le département
Yvelines		

Lexique de quelques termes juridiques

- Actif** : ensemble des biens, mobiliers et immobiliers, des créances et sommes d'argent que possède une entreprise.
- Administrateur judiciaire** : dans les procédures de règlement ou de liquidation judiciaire, personne désignée par le tribunal au moment du jugement d'ouverture de la procédure, chargée d'une part de surveiller les opérations de gestion du chef d'entreprise ou d'assurer seul la gestion de l'entreprise et d'autre part de veiller au bon déroulement de la procédure, de dresser le bilan économique et social de l'entreprise et de proposer un plan de redressement ou la liquidation judiciaire.
- Artisan** : personne à la tête d'une entreprise immatriculée au répertoire des métiers exerçant pour son propre compte un métier manuel pour lequel il justifie d'une qualification professionnelle et prend personnellement part à l'exécution du travail.
- Assignation** : acte de procédure adressé par le demandeur au défendeur pour l'inviter à comparaître devant une juridiction de l'ordre judiciaire.
- Association** : personne morale régie par la loi de 1901 issue d'une convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun leurs connaissances ou leurs activités dans un but autre que de partager les bénéfices.
- Banqueroute** : délit pénal commis à l'occasion d'une procédure de redressement judiciaire par le commerçant ou l'artisan ou toute personne qui a dirigé ou liquidé une entreprise et qui s'est rendue coupable de différentes actions tendant à retarder ou éviter un redressement judiciaire, à détourner ou dissimuler l'actif de l'entreprise, à augmenter le passif ou à frauder au niveau de la comptabilité. Ce délit est puni de peines d'amendes et d'emprisonnement, et peut être assorti du prononcé de la faillite personnelle.
- Bilan économique et social** : élaboré par l'administrateur au cours de la période d'observation dans le cadre d'une procédure de redressement judiciaire, il précise l'origine, l'importance et la nature des difficultés de l'entreprise.
- Cessation de paiements** : impossibilité pour un débiteur de payer ses dettes exigibles à l'aide de son actif disponible.
- Cession** : transmission d'un droit entre personnes vivantes. La cession peut être totale ou partielle.
- Chirographaire** : une créance est chirographaire quand elle n'est assortie d'aucun privilège lui permettant d'être payée prioritairement.
- Commerçant** : personne qui effectue des actes de commerce (ex. : acheter pour revendre, faire une lettre de change) et en fait sa profession habituelle agissant en son nom et pour son compte.
- Commissaire à l'exécution du plan** : personne désignée par le tribunal (ce peut être l'administrateur ou le représentant des créanciers) chargée de veiller au bon déroulement de l'exécution du plan de redressement judiciaire adopté par le tribunal.
- Conciliateur** : personne désignée par le président du Tribunal de commerce lorsque celui-ci est saisi d'une demande de règlement amiable par un dirigeant d'entreprise. Il est chargé de favoriser la conclusion d'un accord entre le débiteur et les principaux créanciers.
- Conciliation** (préliminaire de) : phase obligatoire de l'ins-
tance prud'homale qui précède la procédure devant le bureau de jugement, pendant laquelle deux juges essaient de mettre les parties d'accord.
- Contrôleur** : au nombre de un ou de deux, choisis parmi les créanciers, ils sont désignés par le juge commissaire. Ils assistent le représentant des créanciers et le juge commissaire dans sa mission de surveillance de l'administration de l'entreprise.
- Créance** : droit en vertu duquel une personne peut exiger quelque chose de quelqu'un (en général le paiement d'une somme d'argent). Le mot désigne la somme due.
- Créance exigible** : une créance est exigible quand le terme assigné à son paiement est expiré.
- Créancier** : celui à qui l'on doit quelque chose, celui qui est titulaire d'une créance.
- Débiteur** : celui qui doit quelque chose à quelqu'un.
- Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée** : société commerciale créée soit par un acte unilatéral de volonté d'une seule personne soit par un contrat conclu entre deux ou plusieurs personnes. La responsabilité du ou des créateurs est limitée aux biens affectés à l'entreprise.
- EPIC** : Etablissement public de l'Etat ayant une activité industrielle et commerciale.
- Expertise de gestion** : procédure permettant de demander au tribunal de commerce la désignation d'un ou plusieurs experts chargés de présenter un rapport sur une ou plusieurs opérations de gestion d'une SA ou d'une SARL.
- Faillite personnelle** : ensemble des déchéances et interdictions qui peuvent frapper les commerçants, les artisans ou les dirigeants de personnes morales en état de redressement ou de liquidation judiciaire, qui se sont rendus coupables d'agissements malhonnêtes (ex. : avoir détourné les fonds de l'entreprise pour une utilisation personnelle) ou gravement imprudents (ex. : poursuivre une exploitation déficitaire qui ne peut conduire qu'à la cessation des paiements). La faillite se traduit pas l'interdiction de diriger, gérer, ou administrer une entreprise ayant une activité économique.
- Forclusion** (délai de) : délai prévu pour entamer une instance, accomplir un acte, ou exercer un recours ; son expiration entraîne la perte du droit d'agir en justice.
- GIE** : Groupement d'intérêt économique. Permet à plusieurs entreprises ou et à plusieurs personnes physiques de se grouper de manière à faciliter l'exercice en commun de certaines activités, ex. : comptoir de ventes, organisation de recherches etc...
- Greffé** (1) : secrétariat du tribunal tenu par des fonctionnaires (greffiers) chargés de conserver ou de dresser les pièces de procédure et d'en délivrer des copies.
- Hypothèque** : garantie donnée par un débiteur sur un immeuble dont il est propriétaire pour assurer au créancier le règlement de sa dette.
- Immeuble** : voir meuble.
- Insolvabilité** : état de celui qui ne peut pas payer ce qu'il doit parce qu'il est sans ressource officielle ou réelle.
- Juge commissaire** : désigné par le tribunal lors du jugement d'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaires, il veille au déroulement rapide de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaires et à la protection des intérêts en présence. Il a un rôle de surveillance et règle certaines contestations.

Jugement d'ouverture : premier jugement déclenchant l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire à l'égard d'une entreprise en état de cessation des paiements. Il constate la cessation des paiements, désigne les organes de la procédure (juge commissaire, administrateur, etc...), et ouvre la période d'observation.

Liquidateur (2) : voir représentant des créanciers.

Liquidation judiciaire : procédure applicable à une entreprise qui est en état de cessation des paiements et dont la situation paraît définitivement compromise et sans espoir de redressement. Les conséquences en sont la fermeture de l'entreprise, le licenciement du personnel et le paiement des dettes jusqu'à épuisement des sommes obtenues de la vente de tous les biens.

Location gérance : contrat par lequel le propriétaire d'un fonds de commerce, confie, en vertu d'un contrat de location, l'exploitation de son fonds à un gérant qui exploite ce fonds en son nom, pour son compte et à ses risques et périls, et qui paie un loyer au propriétaire. Le contrat peut être assorti d'une obligation d'acquérir le fonds au terme du contrat.

Meuble/Immeuble : tous les biens quels qu'ils soient sont soit « meubles », soit « immeubles ». Sera « immeuble » ce qui ne peut être déplacé, ce qui est fixé au sol ou rattaché à lui pour les besoins de son exploitation. Ex. : locaux, machines d'exploitation d'une usine, mines, etc... A l'inverse sera « meuble » ce qui peut être déplacé d'un endroit à un autre : le mobilier, les marchandises, les produits fabriqués, mais aussi les actions, obligations, créances, rentes etc...

Passif : ensemble des dettes d'un artisan, d'un commerçant, d'une entreprise ou d'une société, auxquelles il faut ajouter pour la société les sommes investies lors de sa création (sommes appelées « capital »), les réserves (prélèvements sur les bénéfices mis de côté), les provisions (sommes épargnées destinées à faire face à certains risques).

Période d'observation : période transitoire suivant le jugement d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire concernant une entreprise en état de cessation des paiements, permettant de faire le point de la situation de l'entreprise afin d'en envisager soit la continuation par l'adoption d'un plan de redressement, soit la liquidation par le prononcé d'une liquidation judiciaire.

Personne morale de droit privé ayant une activité économique : association régie par la loi de 1901 exerçant une activité de production, de transformation ou de distribution de biens meubles ou immeubles, ou une activité de service en matière industrielle, artisanale, commerciale ou agricole.

Plan de redressement : il est dressé à l'issue de la période d'observation. Il détermine les perspectives de redressement de l'entreprise. Il définit les modalités de règlement du passif. Il expose les perspectives d'emploi et les conditions sociales envisagées pour la poursuite de l'entreprise.

Privilège : une créance est privilégiée quand elle bénéficie d'une garantie permettant son paiement par priorité. Cette garantie peut être par exemple une hypothèque ou un ordre de paiement prioritaire imposé par la loi (ex. : les créances salariales superprivilégiées et privilégiées).

Procureur de la République (3) : magistrat du parquet chargé de requérir l'application de la loi au nom de l'intérêt général, ayant le pouvoir de provoquer l'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, dans les cas où il aurait eu connaissance par quelque moyen que ce soit de l'état de cessation des paiements d'une entreprise, de suivre la procédure et d'intervenir au nom de l'ordre public.

Production d'une créance : obligation qui est faite au créancier de faire connaître l'existence de sa créance afin de pouvoir en obtenir le recouvrement.

Redressement judiciaire : procédure applicable à une entreprise qui est en état de cessation des paiements en vue de permettre sa sauvegarde, la poursuite de son activité, le maintien de l'emploi et l'apurement de ses dettes.

Règlement amiable : procédure engagée devant le président du tribunal de commerce en vue d'obtenir la nomination d'un conciliateur chargé de réunir les principaux créanciers de l'entreprise afin d'examiner les moyens d'aboutir à un accord qui permettrait de régler les difficultés financières de l'entreprise.

Représentant des créanciers (2) : c'est un mandataire de justice désigné par le tribunal lors du jugement d'ouverture. Lui seul peut agir au nom et dans l'intérêt des créanciers. Il est nommé liquidateur en cas de liquidation judiciaire.

Représentant des salariés : c'est un salarié de l'entreprise désigné par le CE, les DP ou les salariés, chargé de contrôler l'établissement du relevé des créances salariales, de représenter ou d'assister un salarié en cas de contestation de ses créances, et dans certains cas d'exercer les attributions dévolues aux représentants du personnel tout au long de la procédure de redressement judiciaire.

Société anonyme : société commerciale dont le capital (minimum 250 000 F) est constitué par la souscription d'actions librement transmissibles et dont les actionnaires (au minimum 7) ne sont pas tenus des dettes au-delà de leur apport.

SARL : société commerciale (au capital minimum de 20 000 F) dont les associés (au minimum 2) ne sont pas responsables au-delà de leur apport, et ne peuvent céder leur part sociale aussi facilement que les actionnaires.

Société civile : société dont l'objet est une activité non commerciale.

Société commerciale : le caractère commercial d'une société est déterminée essentiellement par sa forme. On distingue cinq formes de sociétés commerciales : la société en nom collectif, la société en commandite simple, la société en commandite par actions, la société anonyme et la SARL.

Société en commandite : société de capitaux comprenant les commandités (associés responsables sur leurs biens personnels) et les commanditaires (tenus des dettes dans la limite de leur apport).

Société en nom collectif : société commerciale dont les associés sont personnellement et solidairement responsables de toutes les dettes de la société.

Subrogation : opération qui consiste à substituer une personne ou une chose à une autre. La seconde personne qui se substitue à la première se verra appliquer les mêmes règles juridiques que celles qui étaient applicables à la première. Ainsi l'assureur qui a indemnisé la victime peut se retourner contre l'auteur du dommage pour se faire rembourser de l'indemnité qu'il a versée à la victime.

Tierce opposition : voie de recours exceptionnelle ouverte aux personnes qui n'ont été ni parties ni représentées dans une instance et leur permettant d'attaquer une décision qui leur fait grief afin d'obtenir pour ce qui les concerne uniquement, une rétractation ou une réformation de la décision en cause.

Tribunal de commerce (4) : juridiction composée de juges élus par les commerçants et qui statue sur les conflits entre commerçants. Elle connaît notamment des procédures de redressement et de liquidation judiciaires des entreprises.

(1) AJ n° 49 V. p. 16

(2) AJ n° 49 V. p. 18

(3) AJ n° 49 V. p. 15

(4) AJ n° 49 V. p. 11

Sommaire

PAGE 3

- ***Une réforme attendue***, par Francis Naudé
-

PAGE 5

- ***Quelques propos liminaires sur la réforme du droit des entreprises en difficulté***, par Antoine Lyon-Caen
-

PAGE 9

- ***La prévention des difficultés de l'entreprise***

Rôle et droits du comité d'entreprise

PAGE 17

- ***Le redressement et la liquidation judiciaires des entreprises***
-

PAGE 18

- ***Le déroulement de la procédure
l'intervention des représentants du personnel***
-

PAGE 29

- ***La protection de l'emploi
le nouveau régime des licenciements***
-

PAGE 39

- ***Le paiement des créances salariales***
-

PAGE 49

- ***Les textes applicables***

Extraits de la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985

Extraits du décret n° 85-1388 du 27 décembre 1985

Extraits du décret n° 85-1387 du 27 décembre 1985

Décret n° 86-353 du 6 mars 1986

PAGE 65

- ***Lexique de quelques termes juridiques***
-

Les articles ont été rédigés par Chantal Meyer, Genevière Rendu et Francis Naudé.

Attention : Ce numéro spécial est un numéro double (N° 54-55) dont la parution est décalée par rapport à la périodicité habituelle de la revue. Les abonnés recevront donc le prochain numéro d'Action Juridique (N° 56) à la fin du mois de juin.

action juridique

cfdt

en 1986

8

numéros dans l'année

1

numéro spécial, entièrement consacré à la nouvelle législation sur la faillite : tout ce qu'il faut savoir sur le redressement et la liquidation judiciaire des entreprises.

5

rubriques dans chaque numéro : dossier, fiche pratique, textes et jurisprudences, fonctions publiques, prud'hommes.

4

nouveautés :

- des informations d'actualités
- une table alphabétique des questions traitées
- un tarif préférentiel d'abonnement pour les adhérents CFDT

... et un service
gratuit aux abonnés

Chaque abonné a la possibilité de demander* l'envoi gratuit d'une copie de tout document — texte législatif, réglementaire ou conventionnel, circulaire ou réponse ministérielle, décision de jurisprudence — signalé dans la revue.

* Dans la limite de 3 demandes par an

BULLETIN à photocopier et à retourner à CFDT-Presses
4, bd de la Villette 75955 Paris cedex 19

Je m'abonne à «Action Juridique»

Nom Prénom

Adresse

..... Code Postal Ville

Montant* annuel (8 numéros) : 190 F (TVA 4 % incluse) - Adhérents CFDT : 176 F
Paiement joint (uniquement par chèque bancaire ou postal à l'ordre de CFDT-Presses)

SI VOUS ÊTES DÉJÀ ABONNÉ, N'UTILISEZ PAS CETTE FORMULE POUR VOTRE RÉABONNEMENT - ATTENDEZ LA RELANCE

action juridique

cdt

Parmi les numéros déjà parus

- N° 48** - L'expert-comptable du comité d'entreprise (*juin 85*)
- N° 48** - L'action du syndicat devant le conseil de prud'hommes
- N° 49** - L'organisation des juridictions françaises (dossier spécial) (*juil/août 85*)
- N° 50** - Le travail saisonnier (*septembre 85*)
- N° 51** - Le congé de conversion (*oct/nov. 85*)
- N° 51** - Le contrat à durée déterminée
- N° 52** - La mobilité inter fonctions publiques (*décembre 85*)
- N° 53** - Le plan de formation (*janv/fév. 86*)

A paraître

- N° 56** - La responsabilité pénale du chef d'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité (*juin 86*)
- N° 57** - L'inaptitude physique du salarié (*juil/août 86*)
- N° 58** - La protection des fonctionnaires contre les agissements des tiers (*septembre 86*)
- N° 59** - L'expertise en technologie (*oct./nov. 86*)

NUMÉRO SPÉCIAL : 60,00 F

Rédaction : 4, bd de la Villette 75955 Paris cedex 19 - tél. (1) 42 03 82 30
Directeur de la publication : Jean Paul Jacquier - Rédacteur en chef : Francis Naudé
Administration : M. Jeanclaude, 4, bd de la Villette 75955 Paris cedex 19 - tél. (1) 42 03 81 35
Abonnement annuel (8 numéros) : 190,00 F (Adhérents CFDT : 176,00 F) - le numéro : 27,00 F
Numéro de commission paritaire : 1404 D 73 - ISSN 0191 28 74
Photocomposition, maquette et impression :
Atelier Montholon-Services 26 rue de Montholon 75439 Paris cedex 09 (numéro fab. 714)