



## **Procédures collectives : quel avenir pour les salariés, quel rôle pour leurs représentants ?**

**Note :** La CGT (confédération) met à disposition de tous [une fiche concernant les procédures collectives](#). La présente fiche reprend certaines informations issues de ce document.

### **Qu'est-ce qu'une procédure collective ?**

En cas de difficultés de paiement dans l'entreprise, une procédure collective peut être mise en place afin d'éviter ou d'anticiper au mieux une cessation des paiements. Le Tribunal de commerce (et, dans certains cas, le Tribunal judiciaire) est compétent pour ouvrir et suivre une procédure collective, il est composé de magistrats non-professionnels. Au cours d'une procédure collective, le représentant des salariés ainsi que le CSE sont sollicités. Il est important de cerner le contour et l'importance de leur action.

### **I) Les différentes procédures collectives**

Les différentes procédures sont ici présentées par ordre de gravité.

#### **1. La sauvegarde**

La procédure dite de sauvegarde vise à éviter une cessation de paiement lorsque l'entreprise "[...] justifie de difficultés qu'il n'est pas en mesure de surmonter [...]" (C. comm., art. L. 620-1). L'ouverture de la procédure par le Tribunal de commerce marque le début d'une période d'observation de six mois maximum renouvelables pendant laquelle l'activité de l'entreprise continue et après laquelle un bilan est réalisé. Ce bilan vise plusieurs possibilités de redressement de la situation de l'entreprise. Dans ce cadre, des licenciements pour motif économique sont envisageables. La procédure se termine par l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'entreprise, qui examine les éventuelles offres de rachat.

**Textes de référence sur la procédure de sauvegarde : [articles L. 620-1 à L. 628-8 du Code de commerce](#).**

## 2. Le redressement judiciaire

La procédure de redressement judiciaire vise à redresser l'entreprise en cas de cessation de paiement, lorsque le redressement est encore possible. Elle est déclenchée par l'employeur, le procureur ou un créancier dans un délai de 45 jours à compter de la cessation des paiements.

L'entreprise est alors mise sous tutelle du juge ; l'employeur doit se référer au juge pour prendre certaines décisions, notamment concernant les licenciements, à peine de nullité et de sanctions.

Le redressement judiciaire se décline en quatre étapes :

- Le tribunal ouvre la procédure et **les salariés élisent un représentant des salariés qui défend leurs intérêts**
- Une période d'observation de 6 à 18 mois permet d'établir un diagnostic de viabilité de l'entreprise et d'envisager des mesures de redressement
- Un plan de redressement est élaboré. Sa durée est de 10 ans maximum. Un plan de cession peut être élaboré en cas de cession : la propriété et la direction de l'entreprise changent sans transfert des dettes
- Ce plan prend fin lorsque les difficultés économiques de l'entreprise ont été résolues

Si l'entreprise ne respecte pas ses engagements ou que le plan de redressement ne peut pas être élaboré, le tribunal peut ouvrir directement une procédure de liquidation judiciaire.

Le mandataire judiciaire, désigné par le tribunal, agit au nom et pour la défense des créanciers.

**Textes de référence sur la procédure de redressement judiciaire : [articles L. 631-1 à L. 632-4 du Code de commerce.](#)**

## 3. La liquidation judiciaire

La procédure de liquidation judiciaire intervient en cas de cessation de paiement lorsqu'un redressement est "[...] *manifestement impossible*" (C. comm., art. L. 640-1). Elle est demandée par l'employeur, le procureur ou un créancier dans un délai de 45 jours à compter de la cessation de paiement. **Un salarié est considéré comme un créancier, ce qui signifie qu'il peut demander au tribunal l'ouverture de la procédure de liquidation judiciaire lorsque son salaire n'est pas payé. Cette initiative permet notamment à l'AGS (agence de garantie des salaires) de prendre en charge les salaires impayés.**

La liquidation judiciaire se décline en plusieurs étapes (une procédure plus simple s'applique pour les entreprises de moins de 5 salariés avec un chiffre d'affaires inférieur à 750 000 euros) :

- Avant l'ouverture de la procédure : un juge désigné par le tribunal peut recueillir toutes les informations utiles à la compréhension de la situation économique de

l'entreprise. Des offres de reprise d'une ou plusieurs activités de l'entreprise peuvent être formulées.

- Ces offres de reprise sont finalisées et déposées au maximum 15 jours avant le jugement. Les négociations continuent jusqu'à 2 jours avant le jugement afin d'améliorer ces offres.
- Après l'ouverture de la procédure : l'employeur n'est plus à la tête de l'entreprise (contrairement aux deux procédures précédentes). C'est un liquidateur judiciaire, désigné par le juge, qui liquidera l'entreprise. Le juge désigne également un juge-commissaire, chargé de veiller au bon déroulement de la procédure et à la protection des intérêts en présence.
- Une fois que les dettes sont épurées ou que les opérations de liquidation sont devenues impossibles, la liquidation est close et l'entreprise n'existe plus en tant que personne morale.

**Textes de référence sur la procédure de liquidation judiciaire : [articles L. 640-1 à L. 645-12 du Code de commerce.](#)**

## **II) Le sort des salariés lors des procédures collectives**

### **1. Dans le cas de la sauvegarde**

Le bilan élaboré dans le cadre de la procédure de sauvegarde peut prévoir des licenciements pour motif économique. Si tel est le cas, le bilan doit **obligatoirement prévoir les actions à mener pour le reclassement et l'indemnisation en cas de licenciement** (*C. comm.*, art. L. 626-2). Un PSE doit être élaboré lorsque les seuils légaux sont atteints (dans une entreprise d'au moins 50 salariés, au moins 10 licenciements sur une période de 30 jours).

### **2. Dans le cas du redressement judiciaire**

La procédure de redressement judiciaire **ne met pas fin, pas plus qu'elle ne suspend, les contrats de travail des salariés**. Cependant, l'employeur peut mettre en place **plusieurs dispositifs pour éviter les licenciements** - dispositifs auxquels il faut être particulièrement attentifs. L'employeur peut notamment décider d'avoir recours à l'activité partielle (*C. trav.*, L. 5122-1 et s.) ou proposer de négocier un accord de performance collective, qui permet par exemple de diminuer les salaires ou d'augmenter le temps de travail (*C. trav.*, L. 2254-2).

Des **licenciements économiques** (*C. trav.*, art. L. 1233-1 et s.) peuvent également être envisagés. Si tel est le cas, l'administrateur judiciaire ou l'employeur doit informer et consulter le comité social et économique (CSE) et l'autorité administrative compétente. **Pour licencier, l'autorisation du juge commissaire doit être obtenue**. Une ordonnance mentionne alors le nombre de salariés pouvant être licenciés, les activités et les catégories concernées par le licenciement. L'employeur devra tenter de reclasser les salariés et leur proposer d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

**Les délais de la procédure de licenciement sont alors réduits**, notamment concernant les délais d'envoi des lettres de licenciement individuel ou collectif dans le cadre d'un licenciement avec PSE (Cass. Soc., 17 mai 2020 n°21-21. 041).

### 3. Dans le cas de la liquidation judiciaire

Lorsque l'entreprise est en cessation de paiement des salaires, **l'AGS prend en charge les sommes dues** sous conditions et avec certains plafonds.

Lorsque des offres de reprise sont formalisées et déposées, le tribunal examine leur sérieux et retient celle qui *“permet dans les meilleures conditions d'assurer le plus durablement l'emploi attaché à l'ensemble cédé, le paiement des créanciers et qui présente les meilleures garanties d'exécution”* (C. comm., art. L. 642-5).

Les offres de reprise sont publiques (il faut s'adresser au greffe du tribunal en charge de la procédure). **Les salariés, les élus au CSE, les mandatés et le représentant des salariés dans la procédure ont tout intérêt à consulter ces offres et à les examiner.** Ils peuvent également solliciter des tiers pour qu'ils déposent une offre de reprise.

En cas de cession, **les journalistes peuvent faire jouer leur clause de cession** (C. trav., art. L. 7112-5).

### 4. Dans toutes les procédures collectives

Que ce soit dans le cadre d'un plan de sauvegarde, de redressement ou de cession, les licenciements envisagés suivent une procédure raccourcie et parfois simplifiée. **Les élus et mandatés doivent s'assurer du bon déroulement de cette procédure pour éviter que des abus ne soient commis.**

Un administrateur ou un liquidateur qui ne licencie pas régulièrement les salariés commet une faute professionnelle ; sa responsabilité civile peut être engagée (Cass. Soc., 5 mai 2017 n° 15-27.859). Si l'administrateur ou le liquidateur “oublie” par exemple de licencier en bonne et due forme un journaliste rémunéré à la pige, **les élus et mandatés ou les salariés eux-mêmes peuvent le mettre en demeure de respecter les procédures de licenciement (ou tout autre procédure) pour les journalistes pigistes comme pour tous les autres journalistes.**

## III) Les journalistes pigistes et les procédures collectives

La présomption de contrat de travail au profit des journalistes pigistes (C. trav., art. L. 7112-1) emporte, si elle n'est pas renversée par l'employeur, application du Code du travail. Cela signifie que l'entreprise de presse et **le mandataire ou le liquidateur judiciaire devront traiter les journalistes rémunérés à la pige exactement de la même façon qu'ils traitent les autres journalistes.** S'applique ainsi l'article L. 3253-6 du Code du travail qui dispose que *“Tout employeur de droit privé assure ses salariés [...] contre le risque de non-paiement des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail, en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire”*. Les élus et mandatés peuvent donc rappeler au mandataire judiciaire que les cotisations patronales qui

finançant l'AGS permettent d'assurer tous les salariés, y compris les journalistes pigistes, en raison du fait qu'ils sont titulaires d'un contrat de travail en application de la présomption.

En cas de licenciements (dans le cadre d'une procédure de sauvegarde notamment), **la même procédure de licenciement devra être mise en place pour les autres salariés et pour les journalistes rémunérés à la pige**, sauf à ce que l'employeur prouve que ces derniers n'ont plus de statut de salarié (ce qui revient à renverser la présomption de salariat).

Les élus et mandatés doivent expliquer aux journalistes pigistes qu'ils ne doivent pas démissionner, car ils perdraient ainsi leurs droits, notamment celui d'être licencié en bonne et due forme.

Si des licenciements étaient nécessaires et que des journalistes pigistes étaient concernés, **le salaire de référence pour déterminer le montant des indemnités de préavis et de congés payés serait fixé en application des règles relatives au calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement indiquées aux termes de l'article 44 de la convention collective nationale des journalistes** (*Cass. soc. 21 septembre 2017 n° 16-16.531*), applicable aux journalistes rémunérés à la pige. Pour calculer le salaire de référence, et par conséquent, l'indemnité compensatrice de préavis, il devra être fait application de la formule la plus favorable au salarié, sur la base des 12 derniers mois de salaire ou des 24 derniers, même en cas de liquidation de la société (*Cour d'appel Paris, 20 mai 2020, n°17/06496*).

#### **IV) Les créances salariales**

Dans le cadre d'un redressement judiciaire ou d'une liquidation, le mandataire judiciaire établira un **relevé des créances salariales** à partir des informations qui lui seront transmises par les salariés, l'administrateur judiciaire et le représentant des salariés, qui doit donc particulièrement surveiller ce relevé (*C. comm., art. L. 625-1*). Les créances salariales concernent toutes les sommes dues par l'employeur au titre des contrats de travail.

Le relevé est **visé par le représentant des salariés** et soumis au visa du juge commissaire avant d'être déposé au greffe (*C. comm, art. L. 625-2*). Le mandataire judiciaire informe ensuite les salariés des créances admises, de la date de dépôt au greffe du relevé, et rappelle aux salariés les délais de contestation du relevé.

Le mandataire judiciaire transmet le relevé à **l'AGS, qui avance les fonds nécessaires au paiement des créances salariales sur la base de ce relevé** (*C. trav., art. L. 3253-2*). Le délai de paiement par l'AGS est d'une ou deux semaines. Toutefois, en cas de liquidation judiciaire, l'AGS n'avance les fonds que pour 45 jours maximum de salaires impayés.

**Les salariés dont tout ou partie de la créance ne figurerait pas sur le relevé ont 2 mois (à peine de forclusion) pour contester le relevé à compter de sa publication dans un journal d'annonces légales** (*C. comm., art. L. 625-1*). Le Conseil de Prud'hommes doit être saisi, et la contestation se fait directement devant le bureau de jugement sans tentative de conciliation préalable.

## V) Le rôle du représentant des salariés

A l'ouverture de la procédure, **un représentant** (un seul par entreprise, peu importe la taille de celle-ci) **est désigné**. Le représentant des salariés doit appartenir à l'entreprise, avoir au moins 18 ans, ne pas être apparenté à l'employeur. Il n'y a pas de condition d'ancienneté.

Le représentant est :

- Soit désigné par le CSE si l'entreprise en a un : la désignation a lieu dans les 10 jours suivant le prononcé du jugement d'ouverture lors d'une réunion du CSE à l'initiative de l'employeur, assisté de l'administrateur ou du liquidateur. Les modalités de désignation du représentant des salariés sont fixées par les membres du CSE
- Soit élu par les salariés quand il n'y a pas de CSE : le vote se fait à bulletin secret, le scrutin est uninominal à un tour. Si aucun candidat ne se fait connaître ou qu'aucun vote n'est exprimé, l'employeur dépose un procès verbal de carence au greffe du tribunal

La contestation de la désignation ou de l'élection peut être réalisée dans les 2 jours suivant la désignation/élection.

**Les missions du représentant des salariés sont les suivantes :**

- Vérifier le relevé des créances salariales, formuler des réserves et observations en cas de besoin avant de le signer
- Vérifier que toutes les informations nécessaires à sa mission lui sont transmises par l'administrateur judiciaire ou le mandataire
- Assister ou représenter les salariés dans le cadre d'un litige individuel (concernant notamment les créances salariales) devant le Conseil de prud'hommes.
- Saisir lui-même l'administrateur judiciaire ou le juge-commissaire en cas de problèmes (concernant notamment les montants des créances salariales)
- En l'absence de CSE, le représentant des salariés a les mêmes responsabilités que celles qu'aurait le CSE

Le juge commissaire fixe le temps que le représentant des salariés consacre à l'exercice de sa mission. Ce temps est considéré et rémunéré comme du temps de travail effectif.

Le représentant des salariés est dit **protégé** (de sa désignation au versement complet des sommes dues aux salariés par l'AGS), dans la mesure où son licenciement doit, à peine de nullité, être soumis à l'avis du CSE et à l'autorisation de l'inspection du travail. Il est en revanche tenu à une **obligation de discrétion** vis-à-vis des informations présentées par l'employeur comme étant confidentielles.

**Textes de référence sur le représentant des salariés :** [article L. 621-4 du Code de commerce](#) pour la désignation, dispositions éparées dans les textes relatifs aux différentes procédures collectives.

## VI) Le rôle du Conseil social et économique (CSE)

Lorsqu'il y a un CSE dans l'entreprise, il est informé et consulté concernant la procédure collective avant le jugement d'ouverture.

**Une fois le tribunal saisi, ses missions sont les suivantes :**

- Désigner, dans le cadre d'une réunion organisée par l'employeur, les personnes qui seront habilitées à le représenter pendant la procédure. La désignation se fait à la majorité des voix, l'employeur n'étant pas autorisé à voter. Les noms sont communiqués au greffe par l'employeur
- Désigner le représentant des salariés
- Demander à l'administrateur judiciaire une expertise pour analyser les offres de reprise
- En cas de plan de cession, anticiper les caractéristiques du PSE qui serait alors élaboré
- Contester des décisions, notamment le jugement qui autorise les licenciements si le CSE estime que les offres de reprise n'ont pas été assez étudiées

**Le CSE est consulté à propos de :**

- L'élaboration du plan de redressement/de cession dès lors que des licenciements sont envisagés dans le cadre du plan
- Des licenciements pour motif économique, selon la procédure de droit commun
- Des licenciements pour motif économique lorsque l'administrateur considère qu'ils sont urgents, inévitables et indispensables (dans le cadre du redressement judiciaire)

**Les représentants du CSE désignés par lui sont auditionnés par le tribunal** à propos de l'ouverture de la procédure collective, du remplacement des dirigeants, de la transformation de la procédure en redressement ou liquidation judiciaire, du plan de redressement/de cession, de la cession partielle ou de la liquidation à l'issue de la période d'observation (*C. trav., art. L. 2312-54*).

**Textes de référence sur le CSE lors des procédures collectives : [articles L. 2312-53](#) et [L. 2312-54](#) (représentant du CSE) du Code du travail.**

## VII) La représentation par avocat

Lorsque la procédure a lieu devant le Tribunal de commerce, aux termes de l'article 853 du Code de procédure civile, *"les parties se défendent elles-mêmes. Elles ont la faculté de se faire assister ou représenter par toute personne de leur choix. Le représentant, s'il n'est avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial"*. **La représentation par avocat n'est dès lors pas obligatoire.**

## VIII) Procédures collectives et liberté de la presse

Dans un arrêt du 15 décembre 2015, la Chambre commerciale de la Cour de cassation a rappelé que **l'obligation de confidentialité des procédures collectives prévalait sur la liberté de la presse**. Au nom de la protection de la vie des affaires, la médiatisation des procédures collectives est limitée au cas où elle présente un caractère d'intérêt général, sans pour autant causer de préjudices à la pérennité des entreprises en difficulté (Cass. com., 15 décembre 2015 n°14-11.500).