

# Fiche de décryptage

## ENTREPRISES EN DIFFICULTE ET LA GARANTIE DES SALAIRES

### 1 AVANT-PROPOS

#### 1.1 Définition

La cessation de paiement est la situation où l'entreprise ne peut pas rembourser ses dettes avec son actif disponible.

Quand une entreprise est en position de cessation de paiement, elle doit effectuer une déclaration de cessation des paiements, appelée « dépôt de bilan », auprès du tribunal de commerce ou du tribunal judiciaire.

#### 1.2 Aides Covid-19

Les entreprises en difficulté peuvent bénéficier de certaines mesures d'urgence prises pour faire face à la crise du Covid-19, comme le PGE ou le report et la suppression des cotisations et contributions sociales. Pour plus d'information, des fiches décryptage sont à votre disposition sur l'intranet de la confédération.

### 2 LES DIFFERENTS TYPES DE PROCEDURES

Schématiquement, il existe deux familles de procédures pour les entreprises en difficulté : les procédures « amiables » comme la conciliation et les procédures juridique dites « procédures collectives » comme la sauvegarde, le redressement et la liquidation.

#### 2.1 La conciliation : résoudre les difficultés à l'amiable

C'est une procédure réservée aux entreprises qui ont des difficultés économiques, juridiques ou financières et qui ne sont **pas en cessation de paiement depuis plus de 45 jours**.

C'est un **dispositif facultatif** de résolution amiable des difficultés qui a pour objectif de garantir la continuité de l'entreprise.

La procédure de conciliation s'ouvre auprès du tribunal de commerce (entreprise artisanale ou commerciale) ou du tribunal de grande instance, pour une durée maximale de 5 mois.

Le tribunal nomme un conciliateur qui a pour mission de conclure un accord amiable de conciliation, qui vise à résoudre les difficultés avec les créanciers de l'entreprise.

Cet accord n'est pas un acte de justice, il est confidentiel et ne peut pas être l'objet d'un recours en justice.

## 2.2 La sauvegarde : résoudre les difficultés (bis)

Alternative à la conciliation, la sauvegarde est une procédure judiciaire qui peut être demandée par une entreprise qui justifie de difficultés, **sans être en état de cessation de paiements**.

**Le but de cette procédure est l'établissement d'un plan de sauvegarde** par le tribunal afin de rembourser les dettes de l'entreprise et de la redresser. Dans la procédure de sauvegarde, **l'entreprise n'est pas à vendre**.

Pour ce faire, le tribunal désigne un **mandataire judiciaire** (qui représente les créanciers de l'entreprise) et un **administrateur judiciaire** (chargé de surveiller l'entreprise dans sa gestion ou de l'assister dans ses actes de gestion), qui assisteront le juge.

**Le CSE a un rôle important à jouer dans cette procédure puisqu'il est régulièrement informé et consulté par l'employeur et le tribunal.**

**Le plan de sauvegarde** adopté par le juge indique les mesures économiques de réorganisation de l'entreprise (qui peut comporter l'arrêt, l'adjonction ou la cession d'une ou plusieurs activités), il prévoit les modalités de règlement des dettes, et **peut prévoir des licenciements**.

Les entreprises qui ont un chiffre d'affaires hors taxes inférieur à 3 000 000 euros, et moins de 20 salariés peuvent demander l'ouverture d'une procédure de sauvegarde dite simplifiée dans laquelle le tribunal ne nomme pas d'administrateur judiciaire.

## 2.3 Le redressement : essayer de redresser l'entreprise

La procédure de redressement est réservée aux entreprises **qui sont en cessation des paiements, mais dont la situation n'est pas irrémédiablement compromise**.

**C'est le juge qui décide, après avoir entendu** les le dirigeant et **les représentants des salariés**, si le redressement est possible ou manifestement impossible.

Le but de cette procédure est l'établissement par le tribunal :

- **Soit d'un plan de redressement** (à l'image du plan de sauvegarde)
- **Soit d'un plan de cession**

Pour ce faire, le tribunal désigne **mandataire judiciaire** (qui représente les créanciers de l'entreprise) et de **l'administrateur judiciaire** qui assisteront le juge.

Contrairement à la procédure de sauvegarde, **l'administrateur peut** soit être chargé de surveiller l'entreprise dans sa gestion et de l'assister dans ses actes de gestion, soit **assurer seul l'administration de l'entreprise**.

**Le CSE à un rôle important à jouer dans cette procédure puisqu'il est régulièrement informé et consulté par l'employeur et le tribunal.**

Pour le plan de redressement, voir point 2.2 sur le plan de sauvegarde.

Le principe du plan de cession est d'offrir la **possibilité à un tiers d'acheter tout ou partie des actifs de l'entreprise**. L'acquisition de tout ou partie de l'entreprise devant avoir pour **objectif de maintenir les emplois nécessaires à la poursuite de l'activité**. La cession peut être totale ou partielle.

## 2.4 La liquidation : la cessation définitive d'activité

La procédure de liquidation est réservée aux **entreprises qui sont en cessation des paiements, et dont le redressement est manifestement impossible**.

Le but de cette procédure est **de mettre fin à l'activité de l'entreprise et d'organiser la cession globale ou « à la découpe » des biens** de l'entreprise pour rembourser les dettes.

À la différence des autres procédures, le tribunal ne désigne pas de mandataire judiciaire et d'administrateur, mais un **liquidateur judiciaire et un représentant des salariés**.

**Le liquidateur organise la cessation de l'activité** (notamment les licenciements) ainsi que **la vente des biens de l'entreprise**. Il assure **seul** l'administration de l'entreprise et peut être assisté par un administrateur.

**Le représentant des salariés est désigné par le CSE** ou, à défaut, il est élu par les salariés. Il assiste le liquidateur pour élaborer la liste des créances salariales (salaires, primes, etc.) non payées. **Il peut aussi assister ou représenter les salariés devant le CPH**.

## 3 LES LICENCIEMENTS POUR MOTIFS ECONOMIQUES

**Les entreprises en difficulté** qui doivent procéder à des licenciements (liquidation, plan de redressement ou de sauvegarde avec licenciements) **doivent respecter les règles relatives aux licenciements économiques** (CF fiche décryptage sur ce sujet).

Cependant, **certaines règles sont ajustées** du fait de la situation de l'entreprise (dépôt de bilan) :

- **Le délai dont dispose l'administration pour notifier sa décision de validation ou d'homologation** est de 8 jours en cas de redressement judiciaire et de 4 jours en cas de liquidation judiciaire.
- Les dispositions relatives au **congé de reclassement ne sont pas applicables** aux entreprises en redressement judiciaire ou liquidation judiciaire.
- **Certaines mesures contenues dans le PSE peuvent être financées par l'AGS** (négociation d'indemnités de licenciement, prime au reclassement interne, externe, prime à la création d'entreprise...).
- En cas de liquidation judiciaire, **l'entreprise est dispensée de prévoir des mesures de reclassement interne**. Sauf si l'entreprise appartient à un groupe, avec un plan de reclassement externe dans les autres entreprises du groupe.
- **L'administration doit prendre en compte les seuls moyens de l'entreprise**. Elle est dispensée de prendre en compte, pour accorder son homologation du PSE, les moyens dont dispose le groupe ou l'UES.

## 4 LA PROTECTION DES SALAIRES

Afin de **protéger les salariés des entreprises en dépôt de bilan**, la Loi prévoit **deux dispositifs** pour assurer le paiement des créances salariales : **le superprivilège des salaires** et **l'assurance garantie des salaires (AGS)**.

### 4.1 Le superprivilège des salaires

Cela veut dire que quand l'entreprise est en redressement, sauvegarde ou liquidation, **les créances salariales** (les salaires, les commissions, les accessoires et notamment l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée ou de précarité, ou l'indemnité de congé payé) **sont toujours payées prioritairement vis-à-vis des autres créances** (loyers, factures, etc.).

### 4.2 L'assurance garantit des salaires (AGS)

**Si les créances salariales ne peuvent être payées par l'entreprise** sur ces fonds disponibles, c'est L'AGS qui prend le relai pour assurer le paiement de ces créances aux salariés.

Les sommes versées par l'AGS comprennent les cotisations et contributions d'origine légale, ou d'origine conventionnelle imposée par la loi.

La garantie de paiement est cependant plafonnée via un multiple du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) . Ce plafond est fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise :

- **4 PMSS** si le contrat de travail a été conclu **moins de 6 mois** avant le début de la procédure.
- **5 PMSS** si le contrat de travail a été conclu **moins de 2 ans et plus de 6 mois** avant le début de la procédure.
- **6 PMSS** si le contrat de travail a été conclu au moins **2 ans** avant le début de la procédure.

**Tous les employeurs privés sont affiliés à l'AGS. Seuls les employeurs de droit public et les particuliers employeurs ne rentrent pas dans le champ de l'AGS et ne peuvent donc pas bénéficier de ses prestations.**

**Tous les salariés sont couverts par l'AGS**, y compris les salariés détachés à l'étranger, les salariés expatriés ainsi que les salariés étrangers employés **même en situation irrégulière**.

L'assurance garantie des salaires **couvre toutes les sommes dues aux salariés par l'entreprise en cessation des paiements, en contrepartie de l'exécution du contrat de travail**. Ces créances doivent être exigibles **à la date de l'ouverture de la procédure**.

Ainsi, l'AGS ne peut pas intervenir si l'entreprise qui est en procédure de sauvegarde n'est pas en cessation des paiements.

**En cas de liquidation judiciaire, l'AGS couvre les créances salariales dans la limite d'un mois et demi de travail**, et dans la limite des plafonds exposés ci-dessus.