



le salarié et la liquidation judiciaire

publié le 11/04/2011, vu 5645 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Le salarié, force économique de travail, peut craindre la défaillance financière de l'entreprise au sein de laquelle il travaille. En effet, s'appuyant sur un droit du travail protecteur, il se trouvera confronté à un régime exorbitant du droit commun des obligations : le droit des procédures collectives. Parmi les trois procédures existantes dans le code de commerce, il en est une qui conduit fatalement au licenciement : la liquidation judiciaire. Il convient alors de voir les règles de droit qui s'appliquent au salarié lors de la mort patrimoniale de son employeur. A titre de rappel, la liquidation judiciaire a lieu à l'encontre de l'entreprise en cessation de paiement et dont le redressement est manifestement impossible (L640-1, C.Com).

I) Le sort du contrat de travail

Le contrat de travail n'est pas rompu du seul fait de l'ouverture de la procédure de liquidation à l'encontre de l'employeur (Cass. Soc. 20 avril 2005). Il se poursuit de manière automatique lors de la période d'observation, indépendamment du droit d'option de résiliation des contrats en cours appartenant au liquidateur (art. L622-13 VI, C.Com.).

Cependant, si le débiteur reste juridiquement l'employeur du salarié (Cass. Soc. 14 octobre 1982), c'est le liquidateur qui en gérant ses biens sera chargé de fournir au salarié son attestation pour le Pôle Emploi, sa fiche de paie (Cass. Soc. 23 septembre 2009)

Lorsqu'il y a prononcé de la liquidation du débiteur, les licenciements sont de fait inévitables (car on dissout le patrimoine de la société), bien que ce jugement n'entraîne pas la résiliation du contrat de travail (Cass. Soc. 5 juin 1996). Le liquidateur « procède aux licenciements en application de la décision prononçant la liquidation » (L651-4 dernier alinéa). Le licenciement a alors lieu dans les conditions prévues par les articles L1233-58 à L1233-60 du code du travail. En vertu de ces articles, le liquidateur devra informer et consulter les représentants des salariés et le DDTEFP avant de procéder aux licenciements, sous peine de sanctions pécuniaires.

Il faut que le licenciement soit notifié dans les 15 jours afin de faire jouer la garantie de l'AGS (L3253-8, C. trav.), sans quoi le liquidateur engagera sa responsabilité civile (Cass. Com. 6 juillet 1993).

II) La protection des créances salariales

Le salarié peut jouir de deux privilèges en cas de risque (avéré avec la liquidation) de non paiement du salaire.

En premier lieu, un super privilège, primant tous les autres et portant sur tous les meubles et immeubles de l'employeur débiteur, lui est accordé pour la créance des 60 derniers jours de salaires avant le jugement d'ouverture de la liquidation (L3253-2 C. trav.), dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (D3253-1 C. trav.).

Un second privilège, plus général et d'un rang plus faible, accorde une priorité de paiement pour les créances postérieures au jugement d'ouverture et nées régulièrement pour les besoins de l'activité de l'entreprise (L641-13 C. com.). Les créances salariales postérieures audit jugement se trouveront en concours avec les autres créances postérieures non salariales.

Cependant, l'insolvabilité de l'employeur en liquidation menace fortement le paiement de ces créances salariales. L'assurance garantissant les salaires (AGS) couvre ce risque en les payant au salarié. Sont visées les sommes dues en exécution du contrat de travail (L3253-6 C. trav.). En cas de liquidation sont garanties les sommes dues aux salariés à la date du jugement d'ouverture (L3253-8 1° C. trav.) ainsi que celles dues lors de la période d'observation, au cours des 15 jours suivant le jugement de liquidation et lors du maintien provisoire de l'activité (L3253-8 4° C. trav.).

La prochaine note sera consacrée à l'AGS.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements complémentaires.

Maître Joan DRAY

joanadray@gmail.com