

TRAVAUX COMMISSIONS OUVERTES

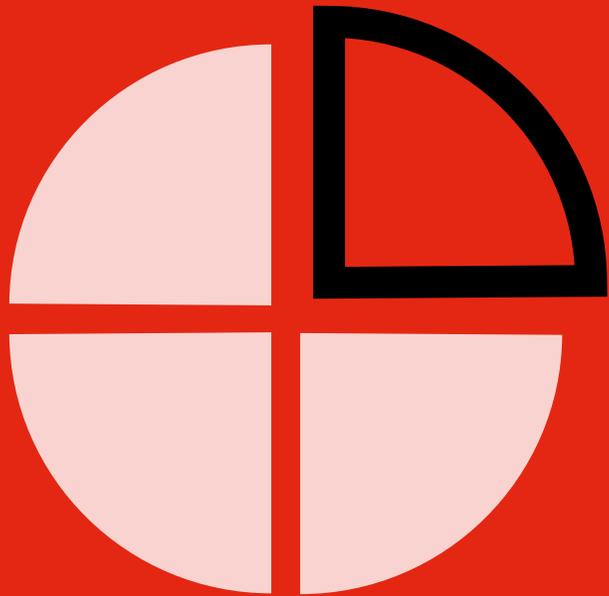
COMMISSION DROIT SOCIAL



DROIT DU TRAVAIL ET PROCÉDURES COLLECTIVES
RÉUNION DU 15 OCTOBRE 2018



PARTICULARISME DU LICENCIEMENT COLLECTIF EN PROCÉDURE COLLECTIVE



Particularisme du licenciement en sauvegarde

Particularisme du licenciement en sauvegarde

Droit commun du licenciement économique applicable en période d'observation

Sauf

- Délai de 15 jours pour valider l'accord collectif et de 21 jours pour homologuer le document unilatéral

- Envoi à la Direccte de la copie jugement du Tribunal de Commerce
- Délai pour valider l'accord collectif ou homologuer le document unilatéral = 8 jours à compter de la réception de la demande

Particularisme du licenciement en sauvegarde

A l'issue de la période d'observation

Plan de sauvegarde arrêté par le Tribunal de commerce:

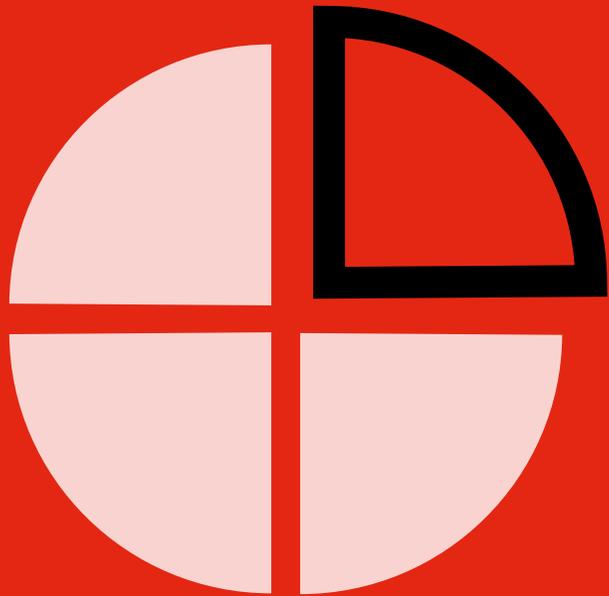
- Soit plan de sauvegarde sans cession (droit commun comme en période d'observation)
- Soit plan de sauvegarde avec cession (cf règles applicables en matière de plan de cession en cas de RJ et LJ)

Cessation des paiements

⇒ ouverture d'une procédure de RJ ou de LJ :
application des règles applicables dans ce cas

Recommencer la procédure de consultation





Particularisme du licenciement en RJ / LJ

Particularisme du licenciement en RJ / LJ

Maintien de certaines règles de droit commun

1

**Critères
d'ordre des
licenciement**

*Sauf en cas de
cessation totale
d'activité en LJ*

2

**Recherche de
reclassement**

3

**Statut
protecteur
des salariés
protégés**

4

**Obligation
de mettre en
place un
PSE**

*Contrôle du
contenu du PSE +
léger (moyens)*

5

**Versement des
indemnités de
rupture du
contrat de travail**

Particularisme du licenciement en RJ / LJ

Procédure d'information – consultation des représentants du personnel

- 2 réunions espacées d'au moins 14 jours / 15 jours en cas de procédure de licenciement de >10 salariés sur une même période de 30 jours
- Délai d'information / consultation, sauf dispositions conventionnelles contraire, de :
 - 2 mois => nb de licenciements : <100 salariés
 - 3 mois => nb de licenciements : de 100 à 250 salariés
 - 4 mois => nb de licenciements : > 250 salariés

- 14 jours dans les entreprises < 50 salariés
- 15 jours dans les entreprises > 50 salariés

- A défaut de CE ou de DP, ou de CSE, le représentant des salariés est consulté dans la mise en œuvre des licenciements
- 1 réunion possible
- Pas de délai d'information-consultation

Particularisme du licenciement en RJ / LJ

Intervention de l'autorité administrative

Délai de 15 jours pour valider l'accord collectif et de 21 jours pour homologuer le document unilatéral

- Envoi à la Direccte de la copie jugement du Tribunal de Commerce
- Délai pour valider l'accord collectif ou homologuer le document unilatéral:
 - 8 jours en RJ
 - 4 jours en LJ

Particularisme du licenciement en RJ / LJ

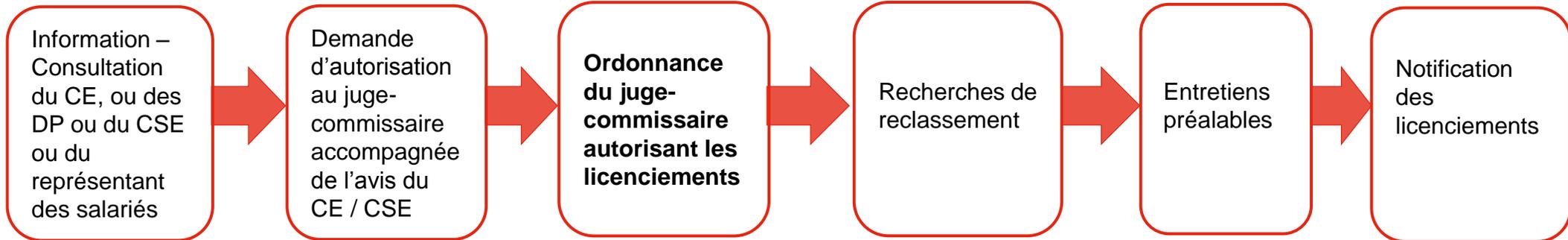
Licenciements

- Congé de reclassement,
- Délai à respecter entre l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement :
- Licenciement individuel : (non cadre: 7 jours ouvrables/cadre :15 jours)
- Licenciement collectif de < 10 salariés: 7 jours ouvrables
- Obligation de revitaliser les bassins d'emploi

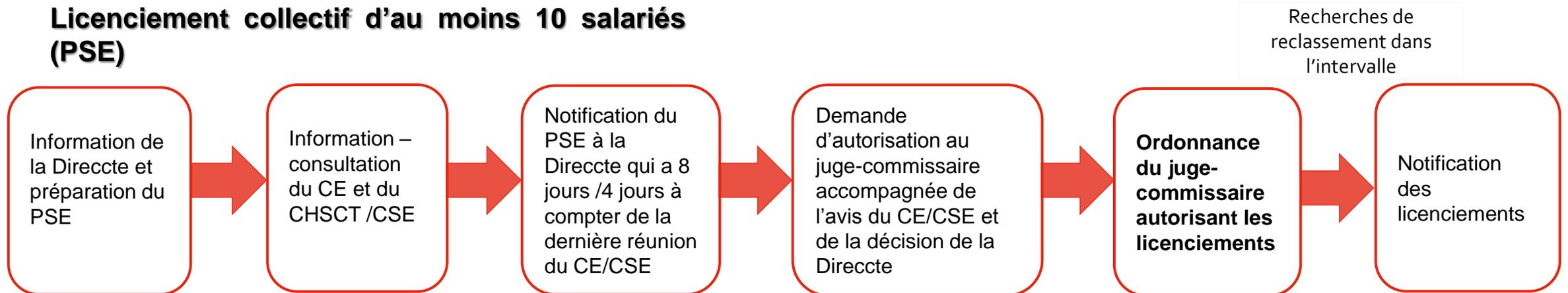
- Contrat de sécurisation professionnelle
- Autorisation des licenciements
- Envoi de la lettre de licenciement dans un délai d'un mois à compter de l'ordonnance du juge commissaire / arrêt du plan

Schémas du licenciement collectif en période d'observation (RJ) / période de maintien de l'activité (LJ)

Licenciement collectif de – 10 salariés

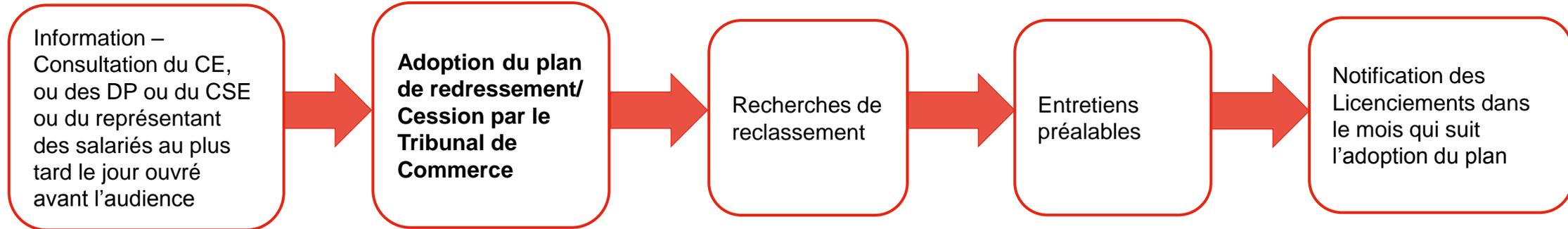


Licenciement collectif d'au moins 10 salariés (PSE)



Schémas du licenciement collectif après l'adoption du plan

Licenciement collectif de – 10 salariés



Licenciement collectif de + 10 salariés (PSE)

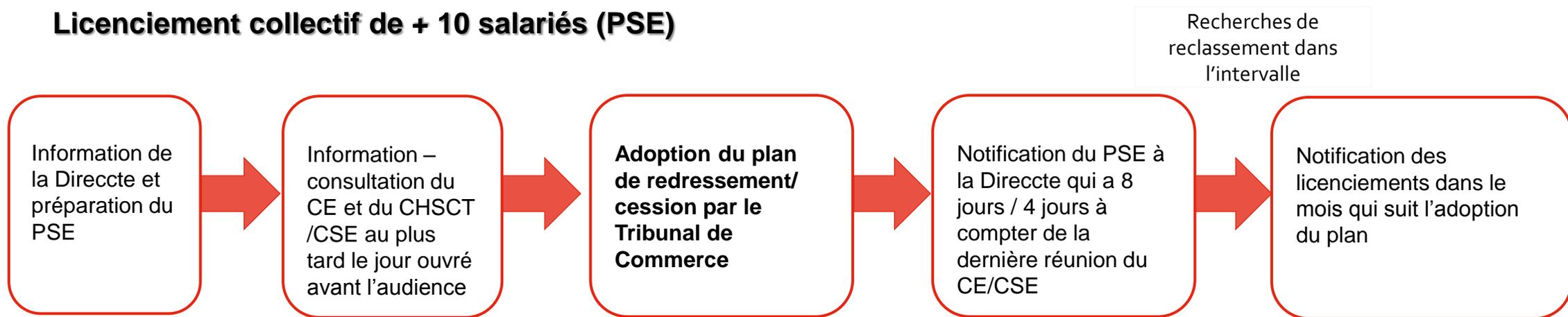
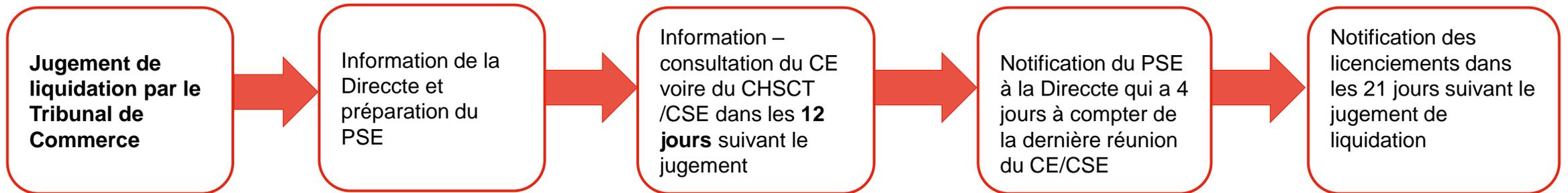


Schéma du licenciement collectif en cas de LJ sans poursuite d'activité

Licenciements collectifs d'au moins 10 salariés (PSE)



Procédure de validation ou d'homologation par la Direccte applicable aux entreprises en procédure collective

Cette procédure s'applique aux licenciements collectifs intervenants dans les cas suivant

Procédure de sauvegarde : uniquement au PSE résultant du plan de sauvegarde arrêté par le tribunal

Redressement judiciaire : dans tous les cas (période d'observation, plan de redressement judiciaire, plan de cession)

Liquidation judiciaire : dans tous les cas (liquidation judiciaire sans poursuite d'activité, maintien provisoire de l'activité, fin de la période de maintien de l'activité, plan de cession totale ou partielle)

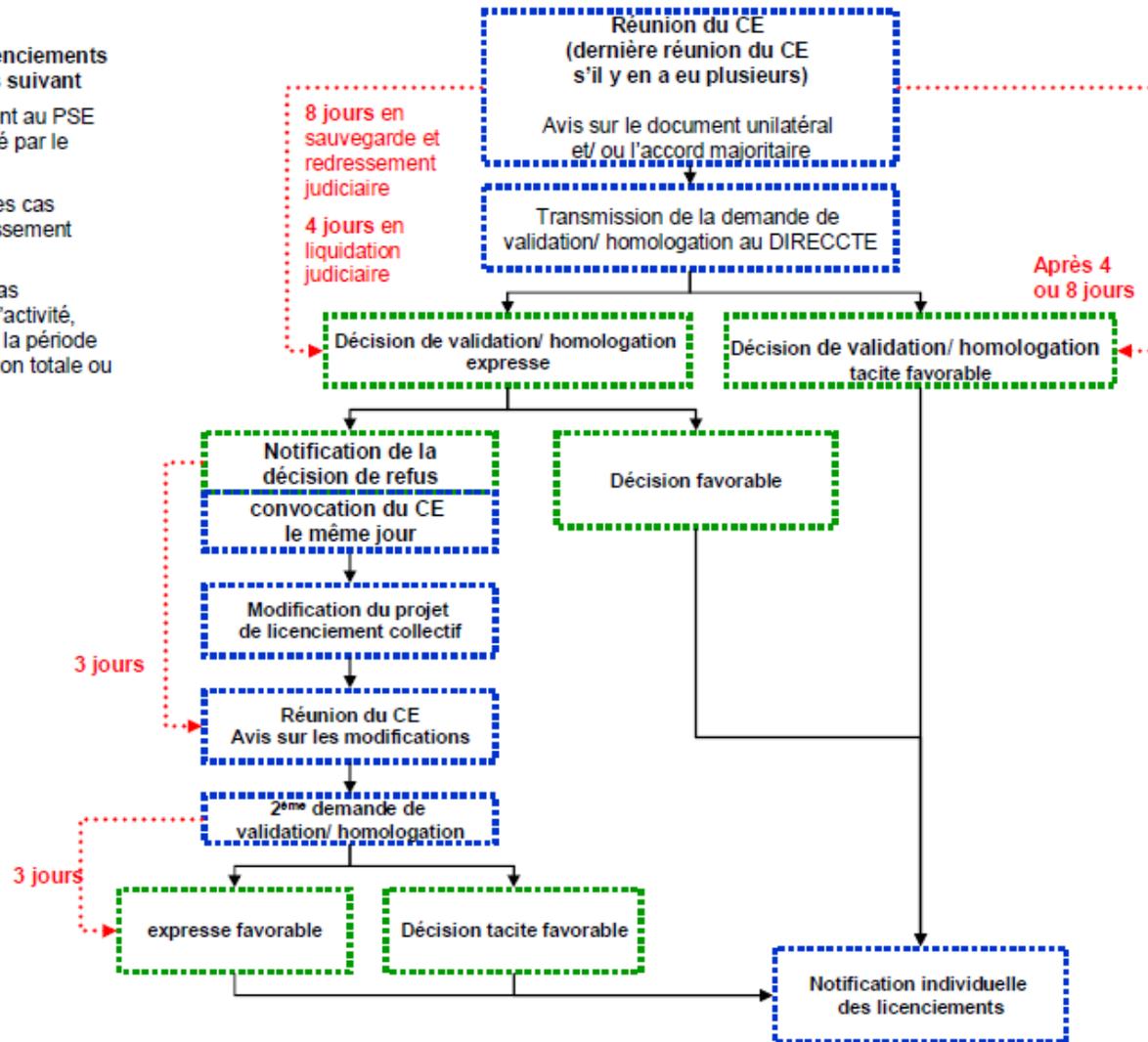
Exception : Non applicable à la période d'observation en procédure de sauvegarde

Légende

Bleu : à l'initiative de l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur

Vert : à l'initiative du DIRECCTE

Rouge : délais maximum





Remarques finales

- **Cause réelle et sérieuse de licenciement**
- **Sort des salariés protégés**

La cause réelle et sérieuse du licenciement en procédure collective

Cause autonome en RJ et LJ :

- Autorisation judiciaire soit par le juge-commissaire pendant la PO ou le maintien provisoire de l'activité en LJ soit par le plan
- Contentieux de la CRS quasi inexistant dans ce domaine (concernant le motif économique pas le reclassement) sauf si l'ordonnance du juge – commissaire a été obtenue par fraude
- Défaut de CRS seulement si absence dans la notification de la référence à l'ordonnance du juge-commissaire

→ *Les modèles de lettre de licenciement sont-ils applicables aux entreprises en difficulté ? Le salarié pourrait-il demander des précisions sur la décision judiciaire autorisant son licenciement ?*

La question ne se pose qu'en sauvegarde

- Procédure de droit commun
 - Projet de licenciement qui s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L1233-3 du Code du travail (définition du motif économique)
 - Absence d'autorisation du juge-commissaire
- Sanctions de droit commun : Dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Sort des salariés protégés

Tous les salariés considérés comme appartenant à la catégorie des salariés protégés sont concernés par la procédure spéciale de licenciement, y compris lorsque celle-ci intervient dans le cadre de la LJ.



Conséquences d'un refus d'autorisation de licenciement dans le cadre d'un plan de cession

En cas de refus par l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement du salarié protégé non repris par le cessionnaire, le contrat de travail du salarié se poursuit de plein droit avec la société cessionnaire, dès lors que son poste relève de l'entité économique cédée.

Seul le cessionnaire pourra introduire un recours administratif ou contentieux à l'encontre de la décision de refus, devenant, même provisoirement, l'employeur dudit salarié de par l'effet du transfert opéré de plein droit à la suite de ladite décision administrative.

Si le salarié n'appartient pas à l'entité cédée, seul l'administrateur judiciaire ou le liquidateur a compétence pour mener à bien les procédures de licenciement jusqu'à leur terme, la prise d'effet de la cession étant inopérante sur le maintien de leur qualité d'employeur.



Ius Laboris France Global HR Lawyers

Capstan Avocats

North America: Canada - Mexico - United States

Central & South America: Argentina - Brazil - Chile - Colombia - Panama - Peru - Venezuela

Western Europe: Austria - Belgium - Cyprus - Denmark - Finland - France - Germany - Greece - Ireland - Italy

Luxembourg - Malta - Netherlands - Norway - Portugal - Spain - Sweden - Switzerland - United Kingdom

Eastern Europe: Belarus - Croatia - Czech Republic - Estonia - Hungary - Latvia - Lithuania - Poland - Romania - Russia - Slovakia - Turkey - Ukraine

Middle East & Asia Pacific: China - India - Israel - Japan - Kazakhstan - Korea, Republic of - New Zealand - Singapore - United Arab Emirates

www.iuslaboris.com

Procédures Collectives et Droit du Travail

Thèmes de négociation: Statut collectif - négociation anticipée, accord de performance collective

COMMISSION OUVERTE DE DROIT SOCIAL DU BARREAU DE
PARIS

15 OCTOBRE 2018, Maison du Barreau

Laurent Beziz, avocat associé LBBa

Statut collectif - négociation anticipée

- ❑ Principe de mise en cause des accords collectifs applicables au sein de l'entreprise cédée in bonis ou en exécution d'un plan de cession arrêté en procédure collective
 - Régime de la mise en cause des accords collectifs défini à l'article L.2261-14 :
 - Cas de mise en cause: cession notamment
 - Survie provisoire de l'accord collectif au sein de l'entreprise cessionnaire pendant une durée de 12 mois à l'issue du délai de préavis
 - Négociation collective au sein de l'entreprise cessionnaire pour l'adaptation des accords mis en cause aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations.
 - A défaut de conclusion d'un tel accord à l'issue du délai mentionné ci-dessus, application aux salariés transférés d'une « garantie de rémunération » dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, lors des douze derniers mois (dispositif qui se substitue à celui du maintien des avantages individuels acquis)

Statut collectif - négociation anticipée (suite)

- Possibilité introduite par la Loi Travail d'engager une négociation collective avant la cession de l'entreprise :
- Soit un accord de transition concernant les seuls salariés transférés (L. 2261-14-2) :
 - Durée : 3 ans au plus à compter du transfert d'entreprise – sous condition de la réalisation de l'événement
 - Champ et date d'application : uniquement aux salariés transférés et à la date de réalisation de l'événement entraînant la mise en cause
 - Effet juridique : l'application de l'accord de transition se fait « à l'exclusion » des dispositions conventionnelles de l'entreprise d'accueil, qui ne deviennent applicables qu'à l'expiration de l'accord
 - Pas de survie provisoire des accords mis en cause à laquelle est associée l'obligation d'application cumulée des statuts sociaux
 - Parties à l'accord : les employeurs des entreprises concernées et les OSR de l'entreprise cédante (négociation tripartite)
 - Conditions de validité : le périmètre d'appréciation de la représentativité des OSR et d'organisation du référendum est constitué de l'entreprise ou de l'établissement employant les salariés dont les contrats de travail sont transférés

Statut collectif - négociation anticipée (suite)

- ❑ Possibilité introduite par la Loi Travail d'engager une négociation collective avant la cession de l'entreprise :

- Soit un accord d'adaptation par anticipation (L. 2261-14-3) :
 - Durée : droit commun : 5 ans sauf clause contraire
 - Champ et date d'application : à tous les salariés de l'entreprise d'accueil et à la date de réalisation de l'événement entraînant la mise en cause
 - Parties à l'accord : les employeurs les OSR de l'ensemble des entreprises et des établissements concernés (négociation quadripartite)
 - Conditions de validité : le périmètre d'appréciation de la représentativité des OSR et d'organisation du référendum est constitué de chaque entreprise ou établissement concerné

Statut collectif - accord de performance collective (L. 2254-2 C. trav.)

- ❑ Accord collectif, conclu selon les conditions de droit commun, mais dont les dispositions « *se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise* »
- ❑ Seule condition à ce mécanisme de substitution : « *répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi* »
 - Dispositif qui se substitue à :
 - Accord de réduction du temps de travail (ARTT)
 - Une exception : maintien de l'accord portant aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, dont l'application au salarié « ne constitue pas une modification du contrat de travail » (article L. 3121-43)
 - Accord de mobilité interne (AMI)
 - Accord de maintien de l'emploi (AME)
 - Accord de préservation et de développement de l'emploi (APDE)

Statut collectif - accord de performance collective (L. 2254-2 C. trav.) (suite)

❑ Contenu de l'accord:

- Un préambule définissant les objectifs
- La durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition: mise en place ou modification d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine ou un dispositif de forfait annuel dès lors qu'il respecte les conditions applicables à ces accords
- La rémunération (« *dans le respect du SMIC et des salaires minima conventionnels* »...): l'accord peut donc diminuer la rémunération des salariés
- La mobilité professionnelle ou géographique

❑ De manière facultative :

- Des modalités d'information des salariés sur son application et son suivi et l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord
- Des conditions dans lesquelles les dirigeants, les mandataires sociaux et les actionnaires « *fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés* »
- Des modalités de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale

Statut collectif - accord de performance collective (L. 2254-2 C. trav.) (suite)

- ❑ L'accord est soumis aux conditions de validité de droit commun :
 - Signature par une ou plusieurs OS représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur d'OS représentatives au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles ; à défaut, signature par une ou plusieurs OS représentatives ayant obtenu au moins 30% des suffrages exprimés en faveur d'OS représentatives au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles et, à la demande d'une ou plusieurs de ces OS ayant recueilli plus de 30% des suffrages ou à l'initiative de l'employeur, organisation d'une consultation pour validation de l'accord par les salariés à la majorité des suffrages exprimés
 - En l'absence de DS, modes alternatifs de négociation collective applicables:
 - Dans les entreprises de moins de 11 (ou 20 sans CSE) salariés : par ratification d'un projet patronal
 - Dans les entreprises d'au moins 11 salariés : avec élus mandatés, élus non mandatés, salariés mandatés
- ❑ L'employeur doit informer les salariés, par tout moyen conférant date certaine et précise, de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord
 - À compter de la date de cette communication, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour refuser l'application de l'accord
 - En l'absence de refus exprès, l'accord s'applique à lui

Statut collectif - accord de performance collective (L. 2254-2 C. trav.) (suite)

- ❑ Conséquence de l'application de l'accord : « *les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise* »

- ❑ Faculté pour l'employeur de licencier le salarié qui a expressément refusé l'application de l'accord :
 - Procédure de licenciement individuel pour motif personnel
 - Nature du licenciement sui generis
 - Inapplication des obligations relatives à l'accompagnement (PSE, CSP, etc.)
 - L'employeur dispose d'un délai de 2 mois à compter du refus du salarié pour le licencier
 - Le licenciement « *repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse* » ; l'existence de l'accord fonde à elle seule la justification du licenciement.

Procédures Collectives et Droit du Travail

Les prérogatives du CSE à l'occasion des procédures collectives

COMMISSION OUVERTE DE DROIT SOCIAL DU BARREAU DE
PARIS

15 OCTOBRE 2018, Maison du Barreau

Laurent Beziz, avocat associé LBBa

conciliation

- ❑ **Objet de la procédure de conciliation: permettre à l'entreprise de renégocier ses dettes dans un cadre confidentiel.**
 - Les difficultés juridiques, économiques ou financières doivent être avérées ou simplement prévisibles. Procédure aussi ouverte lorsque l'état de cessation des paiements est constaté depuis moins de 45 jours (L.611-4 C.com.)
 - Désignation d'un conciliateur par le Tribunal de commerce
 - Mission du conciliateur: parvenir à un accord amiable entre la société et ses créanciers
 - Le tribunal constate l'accord intervenu ou l'homologue. Dans CSE dernier cas, le jugement fait l'objet d'une publicité
- ❑ **Le CSE est informé du contenu de l'accord dont la société demande l'homologation (Article L.611-8-1 C.com.)**
 - A noter qu'il s'agit d'une simple information. Le texte n'impose pas de « consultation »
 - A contrario, le CSE n'est pas saisi lorsque le débiteur sollicite la constatation de l'accord intervenu ou la signature du protocole de mandat ad hoc ?
 - Quelle place pour les dispositions de droit commun L.2312-8 (« Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (...) »)?
- ❑ **Le CSE est entendu, par la voie de son représentant dûment mandaté à cet effet, par le Tribunal avant tout jugement d'homologation (L.611-9 C.com.)**

sauvegarde

- ❑ **Objet de la procédure de sauvegarde: permettre à l'entreprise de se réorganiser afin d'assurer la poursuite de l'activité, le maintien des emplois et l'apurement du passif**
 - Pas de cessation des paiements, mais des difficultés que le chef d'entreprise n'est pas en mesure de surmonter (L.620-1 C.com.)
 - Interdiction de paiement des créances antérieures
 - Désignation d'un mandataire judiciaire pour représenter les créanciers
 - Possible désignation d'un administrateur judiciaire pour assister le dirigeant dans la gestion
 - Après une période d'observation, le Tribunal arrête le plan de sauvegarde pour assurer la continuité de l'entreprise (pas de cession de l'entreprise dans ce cadre) ou convertit la sauvegarde en RJ (L.622-10 C.com.)
- ❑ **Consultation du CSE :**
 - sur la demande de procédure de sauvegarde (au titre de ses compétences générales en matière d'organisation, de gestion et de marche générale de l'entreprise (L.... C. trav.))
 - Sur le Bilan économique et social établi par l'AJ (L.623-3 C. com.)
 - sur le projet de plan de sauvegarde (Le PV de la réunion de consultation est transmis au tribunal de commerce et à la Direccte (L.626-8 C.com.)

sauvegarde (suite)

- ❑ Si le tribunal fait réaliser un rapport sur la situation financière, économique et sociale de l'entreprise avant l'ouverture de la sauvegarde, le CSE est informé par le greffe de la faculté de prendre connaissance du rapport.
 - Dans le même temps, le CSE est avisé de la date de l'audience consacrée à l'ouverture de la sauvegarde (L.621-1 et R.621-3 C.com.)
- ❑ Audition du CSE par le Tribunal :
 - avant l'ouverture de la procédure (L.621-1 C.com.)
 - pendant la période d'observation si le tribunal ordonne la cessation partielle de l'activité ou convertit la sauvegarde en RJ ou en LJ (L.622-10 C.com.)
 - à l'audience au cours de laquelle le Tribunal statue sur le plan de sauvegarde (R.626-17 C.com.)
 - Le CSE se voit notifier le jugement arrêtant ou rejetant la plan de sauvegarde dans les 8 jours de son prononcé (L.626-21 C.com.)
 - Avant toute décision du tribunal de modification substantielle des objectifs ou des moyens du plan de sauvegarde
- ❑ Information du CSE par le juge commissaire de tout défaut d'exécution du plan de sauvegarde (L.626-25 C.com.)
- ❑ **Attention** : en cas de licenciement collectif afférent au plan de sauvegarde, la procédure de droit commun s'applique.
 - Le régime d'exception de l'article L.1233-58 du C. trav. est exclu (L.2312-53 in fine C; trav.)

redressement judiciaire

- ❑ Objet de la procédure de redressement judiciaire: en cas de cessation des paiements, assurer sauvegarder de l'activité, le maintien des emplois et la préservation des intérêts des créanciers, par l'adoption d'un plan de redressement par voie de continuation ou par voie de cession
- ❑ Le CSE peut être à l'origine d'une procédure de redressement judiciaire:
 - Il a la faculté de communiquer au président du Tribunal de commerce ou au procureur de la république de tout fait révélant la cessation des paiements (L.631-6 C. com.)
- ❑ Consultation du CSE sur :
 - Avant le dépôt au greffe d'une demande d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire (L.2312-53 C. trav.)
 - La déclaration de cessation des paiements doit préciser l'identité des représentants du CSE habilités à être entendus par le tribunal de commerce (Art. 6 D.27/12/1985)
 - Le CSE doit être réuni dans les 2 jours du prononcé de la décision d'ouverture de la procédure de RJ, afin de désigner le représentant des salariés
 - Licenciements économiques en cours de période d'observation autorisés par le juge commissaire :
 - caractère urgent, inévitable et indispensable
 - Procédure de licenciement collectif aménagée (L.1233-58 C. trav.)
 - Le plan de redressement par voie de continuation (L.631-18 C. com.)
 - Plan de redressement par voie de cession totale ou partielle (L.631-22 C. com.)
 - Le plan de licenciement collectif qui accompagne éventuellement le plan de redressement (L.631-19 C. com.)
 - Procédure dérogatoire de l'article L.1233-58

redressement judiciaire (suite)

- ❑ Audition du CSE par le Tribunal de commerce sur :
 - Avant l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire (L.631-7 C.com.)
 - Avant la décision de poursuite de la période d'observation (L.631-15 C.com.)
 - Avant la décision prise pendant la période d'observation de cessation partielle de l'activité ou prononce la liquidation judiciaire si le redressement est manifestement impossible (L. 631-15, II, C.com.)
 - Audition par le juge commissaire pour lui communiquer tous « renseignements de nature à lui donner une exacte information sur la situation économique, financière, sociale et patrimoniale du débiteur (L623-2 C.com.)
 - Avant l'adoption du plan de redressement par voie de continuation (L.631-19 C. com.)
 - Notamment lorsque l'adoption du plan est subordonnée au remplacement du dirigeant (L.631-19-1 C.com.)
 - Avant l'adoption du plan de redressement par voie de cession totale ou partielle (L.631-22 C. com.)
 - Avant la décision du tribunal modifiant le plan
- ❑ Le CSE dispose d'un droit de relever appel des jugements du tribunal de commerce arrêtant ou rejetant le plan de redressement et modifiant le plan
 - À condition d'avoir préalablement désigné le représentant CSE habilité à exercer ces voies de recours (L.661-10 C. com.)

liquidation judiciaire

- ❑ Objet de la procédure de liquidation judiciaire: disparition de l'entreprise défaillante. La cession d'actifs est prévue pour apurer une partie du passif. Prononcée à l'issue de la période d'observation du RJ ou dès la déclaration de la cessation des paiements si le redressement s'avère manifestement impossible.
- ❑ Le CSE peut être à l'origine d'une procédure de liquidation judiciaire:
 - Il a la faculté de communiquer au président du Tribunal de commerce ou au procureur de la république de tout fait révélant la cessation des paiements (L.640-6 C. com.)
- ❑ Consultation du CSE sur :
 - Avant le dépôt au greffe d'une demande d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire (L.2312-53 C. trav.)
 - La déclaration de cessation des paiements doit préciser l'identité des représentants du CSE habilités à être entendus par le tribunal de commerce (Art. 6 D.27/12/1985)
 - Le CSE doit être réuni dans les 2 jours du prononcé de la décision d'ouverture de la procédure de RJ, afin de désigner le représentant des salariés
 - Cession totale ou partielle
 - Le plan de licenciement collectif qui accompagne éventuellement le plan de redressement (L.631-19 C. com. Et L.1233-58 C. Trav.)

liquidation judiciaire (suite)

- ❑ Audition du CSE par le Tribunal de commerce sur :
 - Avant l'ouverture d'une liquidation de liquidation judiciaire
 - Avant la décision de prolongation de la période de poursuite d'activité
 - Avant l'adoption du plan de cession totale ou partielle (L.642-5 C. com.)
 - Avant la décision du tribunal modifiant le plan (L.642-6 C. com.)
- ❑ Le CSE dispose d'un droit de relever appel des jugements du tribunal de commerce arrêtant ou rejetant le plan de redressement et modifiant le plan
 - À condition d'avoir préalablement désigné le représentant CSE habilité à exercer ces voies de recours (L.661-10 C. com.)

focus sur le plan de cession

Quid de l'obligation d'information directe des salariés sur les projets de reprise ?

- ❑ Loi « Hamon » du 31/7/2014 : information directe des salariés sur les projets de cession du fonds de commerce, dans les entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un CE.
 - Objet: permettre aux salariés de présenter une offre
 - Dispositif expressément écarté en cas de procédure collective (L.141-27 C. com.)
 - A contrario, obligation applicable si une offre de cession a été reçue en mandat ad hoc et qu'elle est conclue alors que l'entreprise est in bonis
- ❑ Article 7§6 de la Directive 2001/23/CE du 12 mars 2001 relative au transfert d'entreprise: obligation d'information directe des salariés de l'entreprise concernée
 - *«Les États membres prévoient que, au cas où il n'y aurait pas dans une entreprise ou un établissement de représentants des travailleurs pour des motifs indépendants de leur volonté, les travailleurs concernés doivent être informés préalablement:*
 - de la date fixée ou proposée pour le transfert,
 - du motif du transfert,
 - des conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs,
 - des mesures envisagées à l'égard des travailleurs. »
 - Dispositions non directement applicables en droit français compte de l'absence de transposition de la directive :
 - *« Mais attendu, d'abord, que faute d'avoir été transposée en droit interne, l'obligation d'information prévue par l'article 7 § 6 de la directive 2001/ 23/ CE du 12 mars 2001 ne pouvait être mise à la charge de l'employeur »* (Cass. Soc. 17/12/2013, n°12-13503)

focus sur le plan de cession (suite)

Quid de l'obligation de consultation du CE/CSE sur les offres de reprise ?

- ❑ L.2323-48 (devenu L.2312-53) définit les obligations de consultation du CE/ CSE dans le cadre des procédures collectives
 - Ce texte prévoit :
 - Une consultation lorsque le plan de cession prévoit des licenciements (art.L.642-5-IV C.com)
 - Une simple information des offres reçues au profit du représentant des salariés, spécialement désigné dans le cadre de la procédure collective (art.L.642-2-IV C.com).
 - Le dépôt des offres au greffe où tout intéressé peut en prendre connaissance.
 - Ce texte ne prévoit pas expressément de consultation sur les offres de reprise
- ❑ Certains auteurs prétendent que ce texte institue une règle spéciale dérogatoire.
- ❑ Selon nous,
 - L'application du droit commun s'impose : L.2312-8 (compétence du CSE sur toutes les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail...). Texte qui vise notamment la « modification de (l')organisation économique ou juridique » de l'entreprise
 - Le code du travail et le code de commerce prévoient l'audition du représentant du CE par le Tribunal avant l'adoption du plan de cession. Ces dispositions seraient privées d'effet utile si le CE n'était pas consulté sur les offres de cessions présentées au Tribunal
 - Dans la pratique, la question ne se pose pas et les AJ consultent systématiquement le CE: l'adhésion des salariés est une condition essentielle de la réussite d'un plan de reprise. Non seulement, le CE est consulté par le chef d'entreprise et l'AJ (la plupart du temps, le CE bénéficie de l'assistance de son expert-comptable), mais il est même directement approché par les candidats à la reprise.
 - Discussions / négociations entre le CE et les candidats repreneurs sur le projet industriel, le financement, les prévisions économiques et sociales, le volet social de l'offre ... (nombre d'emplois repris, sort des droits acquis par les salariés, sort du statut collectif, des IRP...)

AGS

Association pour la **G**estion du régime de
Garantie des créances des
Salariés

Laure SERFATI

Avocate

Commission ouverte de droit social

15 octobre 2018

AGS

- Loi du 27 décembre 1973 (suite faillite de l'entreprise LIP)
- Gestion opérationnelle du régime de garantie confiée à l'Unédic
- 14 centres d'étude et de gestion AGS (CGEA)
- Les fonds récoltés par l'AGS = cotisations employeurs/ **0,15%** en 2018
- Garantie dans le cadre d'une procédure collective (**Sauvegarde/ RJ/ LJ**)

Nb/ pas de garantie en matière de liquidation amiable / dissolution judiciaire

(Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 16 mai 2018, 16-25.898 16-25.899, Publié au bulletin

RANG DES CRÉANCES SALARIALES

- Avances selon le rang de la créance
- Super privilège: L3253-2 et suivants du Code du travail
- Privilège: 2331 du Code civil
- Chirographaire
- Subrogation dans les droits du salarié pour récupération des avances
- Privilège de procédure- L622-17 du Code de commerce (créances nées après le jugement d'ouverture /salaires non garantis par l'AGS)

BÉNÉFICIAIRES DE L'AGS

- Faillites transnationales de sociétés européennes : les salariés travaillant habituellement en France pour le compte d'un employeur en procédure d'insolvabilité dans un autre Etat de l'Union Européenne (L3253-18-1)
- Les salariés expatriés /détachés des entreprises françaises

NB: Soc 28 mars 2018 n°16-19086 Publié au bulletin

« la cour d'appel, qui a constaté que le salarié domicilié en Allemagne y avait été recruté et y avait toujours exercé son activité, en a exactement déduit, en application de l'article L. 3253-6 précité, qu'il ne pouvait se prévaloir de la garantie plus favorable de l'institution nationale française et qu'il n'était ni expatrié ni en position de détachement »

EXCLUSIONS

- Travailleurs «indépendants»/ auto-entrepreneurs

- Présomption d'absence de contrat de travail L120-3

cf: JP «Take it Easy» Cour d'appel de Paris, Pôle 6 - 2, 20 avril 2017, n° 17/00511

- Agents commerciaux

- Dirigeants sociaux de fait et de droit

sauf cumul régulier contrat de travail/ mandat social sous 3 critères

lien de subordination/ fonctions salariées distinctes du mandat social/ double rémunération

CRÉANCES GARANTIES

- Rémunérations de toute nature dues aux salariés ou apprentis
- Indemnités résultant de la rupture des contrats de travail
- Contributions dues par l'employeur dans le cadre du CSP et les salaires dus pendant le délai de réponse du salarié (CSP)
- Intéressement et participation/ arrérages de préretraite lorsque les sommes sont exigibles au JO (L3253-10 / L3253-11)
- Mesures d'accompagnement PSE (accord collectif majoritaire ou par un document élaboré par l'employeur, validé ou homologué)
- **Cotisations et contributions sociales et salariales d'origine légale, ou d'origine conventionnelle imposée par la Loi.**

PÉRIODES GARANTIES EN REDRESSEMENT ET LIQUIDATION JUDICIAIRE

- L3253-8 1° : Salaires /indemnités de rupture antérieures au jugement de RJ ou LJ :

L3253-13: Pas de garantie pour les indemnités dérogatoires PSE si l'accord collectif validé/ décision unilatérale de l'employeur homologuée moins de 18 mois avant la date du jugement d'ouverture.

- L3253-8 2° : indemnités de rupture si licenciement pendant la période d'observation, dans les 15 jours de la LJ, le mois suivant le plan et pendant maintien provisoire de l'activité.
- L3253-8 5° : salaires de la période d'observation, des 15 jours de la LJ, du mois suivant le plan et pendant maintien provisoire de l'activité, **en cas de LJ et dans la limite 1mois ½ de travail (Soc, 21 mai 2014, 13-11.707)**

Périodes de garantie des salaires

L 3253-8- 5°

Avant l'ouverture de la procédure collective	Oui en LJ/RJ Non en sauvegarde (l'employeur n'est pas en cessation des paiements)
Pendant période d'observation	
Pendant les 15 jours / 21 jours (<i>en cas de PSE</i>) après la LJ	Oui si conversion en LJ Limite: 1 mois ½ de travail
Pendant le maintien provisoire de l'activité + 15 jours /21 jours (<i>en cas de PSE</i>) suivant la fin du maintien de l'activité	

Périodes de garantie des indemnités de rupture

L 3253-8- 2°

Avant l'ouverture de la procédure collective (RJ/LJ)

Pendant la période d'observation (RJ/LJ/Sauvegarde)

Dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de redressement ou de cession

Dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de sauvegarde

Dans les 15 jours / *21 jours (en cas de PSE)* après la LJ ou maintien provisoire d'activité

ABSENCE DE LICENCIEMENT PENDANT LES PÉRIODES GARANTIES

- La liquidation judiciaire de l'employeur n'entraîne pas, en elle-même, la résiliation du contrat de travail
- Conséquence: l'AGS CGEA ne doit pas sa garantie au titre des indemnités de rupture dès lors qu'il n'y a pas eu de rupture dans les délais de la garantie.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 juillet 2015, 14-15.345

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 26 octobre 2017, 16-22.468:

Qu'en statuant ainsi alors que ni la liquidation judiciaire, ni la cessation d'activité qui en résulte n'entraînent en elles-mêmes rupture du contrat de travail et qu'en l'absence de licenciement prononcé par le liquidateur dans le délai de quinze jours du jugement de liquidation, la garantie de l'AGS n'était pas due...

UNE RUPTURE À L'INITIATIVE DE L'ADMINISTRATEUR JUDICIAIRE OU DU MANDATAIRE LIQUIDATEUR

Pas de garantie en matière de:

- départ à la retraite *Soc. 20 avril 2005, 02-47063 Publié au bulletin*
- prise d'acte de la rupture *Soc. 20 décembre 2017, 16-19.517, Publié au bulletin*

« *Mais attendu que les créances résultant de la rupture du contrat de travail visées par l'article L. 3253-8, 2°, du code du travail, s'entendent d'une rupture à l'initiative de l'administrateur judiciaire ou du mandataire liquidateur ;*

LA RÉSILIATION JUDICIAIRE

- La date de la résiliation est fixée au jour de la décision qui la prononce dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date ;
- **L'AGS CGEA conteste sa garantie pour toutes les sommes réclamées au titre des indemnités de rupture et autres dommages-intérêts fixés au passif au titre de la résiliation judiciaire prenant effet en dehors des périodes de garanties.**
- *Cour de cassation, Chambre sociale, 19 mai 2016 N° de pourvoi: 14-25443*
- *Cour de cassation, Chambre sociale, 2 mars 2016, N° de pourvoi 14-23.602*
- *Cour de cassation, chambre sociale 21 mai 2014 N° de pourvoi: 13-18586*

GARANTIES EN PROCÉDURE DE SAUVEGARDE

- Rappel: pas de cessation des paiements en procédure de sauvegarde
=> Pas de garantie des salaires ou indemnités de ruptures dus au jour du jugement d'ouverture
 - En cas de conversion en RJ/LJ: Garantie des sommes dues antérieurement au jugement de sauvegarde
- Cass Soc 21.01.2014 N°12-18421***: pas de distinction entre les causes d'ouverture de la procédure de RJ
- Garantie des indemnités de rupture des licenciements en période d'observation et dans le mois du plan de sauvegarde

L'AGS DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES RJ/LJ

Mise en cause dans les procédures de RJ /LJ dans les cas suivants:

- L625-1 code du commerce: Instance engagée par le salarié dont la créance ne figure pas en tout ou en partie sur un relevé de créance
- L625-3 code du commerce: Instance en cours au jour de l'ouverture de la procédure collective
- L625-4 code du commerce : Refus garantie de l'AGS

L'AGS DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES SAUVEGARDE

- Pas de mise en cause dans les procédures de sauvegarde.

« Attendu cependant, d'une part, que l'article L. 625-3 du code de commerce ne prévoit pas la mise en cause des institutions mentionnées à l'article L. 3253-14 du code du travail en cas d'ouverture d'une procédure de sauvegarde au cours de l'instance prud'homale .. »

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 7 décembre 2017, 16-17.898 16-17.908

- Sauf refus de l'AGS de payer une créance inscrite sur l'état de créances par le mandataire.

PROCÉDURE

- Mise en cause dans les forme de la saisine initiale
- Instance est portée directement devant le BJ.
- Pas de référés ou de bureau de conciliation sauf si un co-défendeur est in bonis.
- Pas de condamnation directe de l'AGS/ inscription au passif de l'entreprise
- Opposabilité (de plein droit) de la décision à l'AGS

MOYENS DE DÉFENSE DE L'AGS

- Droit propre à contester la créance et/ou la garantie **pour quelque cause que ce soit**
- Recevabilité de la tierce opposition à un jugement rendu avant l'ouverture procédure collective
- En cas de fraude, droit propre à faire juger:
 - la requalification du CDD en CDI
 - le transfert L1224-1 (*Soc, 8 décembre 2016, 28-28401 et s.*)

PLAFONNEMENT DE LA GARANTIE

L3253-17 DU CODE DU TRAVAIL

- 1 seul plafond de garantie quelque soit le nombre de débiteurs
(hypothèses de succession d'employeurs / Co-emploi)

Cour d'Appel de Lyon du 12 octobre 2010 n°09/08206

*« Les créances issues d'un même contrat de travail sont garanties dans la limite fixée par ce texte (cf. L'article L.3253-17 du code du travail), **quel que soit le nombre de débiteurs** »*

PLAFONNEMENT (référence plafond annuel SS) Article D3253-5		PLAFONDS 2018
Ce plafond varie en fonction de l'ancienneté du contrat de travail au sein de l'entreprise au jour de l'ouverture de la procédure collective		
plafond 4	contrat conclu moins de 6 mois avant jugement d'ouverture	52976 €
plafond 5	contrat conclu entre 6 mois et 2 ans avant jugement d'ouverture	66220 €
plafond 6	contrat conclu plus de 2 ans avant jugement d'ouverture	79464 €

PLAFOND BRUT OU NET?

- **Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 2 juillet 2014, 13-11.948** « les créances des organismes sociaux, qui ne sont pas des créances du salarié, n'étaient pas prises en compte pour apprécier le montant maximum de la garantie de l'AGS »
- Résistance des juges du fond
- Nov 2015: Amendement « de clarification rédactionnelle» de l'article L3253-17
- Le plafond est applicable toutes sommes et créances confondues, et « ...inclut les cotisations et contributions sociales et salariales d'origine légale, ou d'origine conventionnelle imposée par la loi. »
- **Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 mars 2017, 15-29.392, Publié au bulletin** : Revirement:
...le plafond de garantie des salaires de l'AGS s'entend de la totalité des créances salariales, en ce compris le précompte effectué par l'employeur en vertu de l'article L. 242-3 du code de la sécurité sociale au profit des organismes sociaux



AVOCATS
BARREAU
• **PARIS**

- Frédéric ABITBOL
- Nabil KEROUAZ

DROIT SOCIAL

LIE AUX PROCEDURES COLLECTIVES

15 octobre 2018



II- Cessions partielles : L1224-1 du code du travail VS catégories professionnelles

- ▶ Rappel : Dispositions du Code de Commerce

- ▶ Article L. 631-1 du code de commerce :

- [...] La procédure de redressement judiciaire est destinée à permettre la poursuite de l'activité de l'entreprise, le maintien de l'emploi et l'apurement du passif.*

- ▶ Article L. 642-1 du code de commerce :

- « La cession de l'entreprise 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 ».*

Cessions partielles : L1224-1 du code du travail VS catégories professionnelles

- ▶ Rappel : Dispositions du Code de Commerce

Article L. 642-5 du code de commerce :

- ▶ *[...] Le plan précise notamment les licenciements qui doivent intervenir dans le délai d'un mois après le jugement sur simple notification du liquidateur ou de l'administrateur lorsqu'il en a été désigné, sous réserve des droits de préavis prévus par la loi, les conventions ou les accords collectifs du travail. [...]*

Article R. 642-3 du code de commerce :

- ▶ *[...] Le jugement arrêtant le plan indique le nombre de salariés dont le licenciement est autorisé ainsi que les **activités et catégories professionnelles concernées**.*

Cessions partielles : L1224-1 du code du travail VS catégories professionnelles

Rappel : Art L 1224-1 Code du Travail

- ▶ « Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. »
- ▶ « Constitue une entité économique un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre ». Cf JP Cour de cassation chambre sociale 13 janvier 2016 pourvoi 14-21762
- ▶ L'entité économique doit comprendre :
 - ▶ - des moyens corporels (bâtiments propres, matériel, outils, ateliers, équipements.) ;
 - ▶ - des moyens incorporels (marque, enseigne, brevets, clientèle.) ;
 - ▶ - du personnel dédié. La présence d'un personnel propre constitue un élément supplémentaire en vue de la reconnaissance d'une entité économique autonome.

Cessions partielles : L1224-1 du code du travail VS catégories professionnelles

Rappel : Art L 1224-1 Code du Travail / Cession partielle

- ▶ L'existence d'un personnel propre spécialement affecté à l'exploitation de l'entité transférée constitue une condition nécessaire.

Cette condition est remplie notamment :

- ▶ -Lorsque l'activité fait appel à des salariés ayant une qualification particulière (Cass. Soc. 28 juin 2000 n° 98-43.692) ;
- ▶ -Lorsque le personnel affecté à l'activité sur laquelle porte le transfert a été spécialement recruté à cet effet (Cass. Soc. 28 novembre 2001 n° 4974).
- ▶ La jurisprudence a également retenu comme critère le fait que la majeure partie des salariés affectés à l'activité transférée soit reprise par le nouvel exploitant (Cass. Soc. 24 septembre 2002 n° 2755).

Cessions partielles : L1224-1 du code du travail VS catégories professionnelles

Rappel : Art L 1224-1 Code du Travail/ Cession partielle

- ▶ A l'inverse, il y a des situations où la jurisprudence refuse de considérer l'existence d'une entité économique autonome :

- Absence de personnel propre (Cass. Soc. 18 juillet 2000 n°98-13.976) ;

- Présence d'un personnel polyvalent pouvant indifféremment être affecté à l'une ou l'autre des activités de l'entreprise (Cass. Soc. 10 juillet 2002 n°2327).

Ainsi, le personnel doit être « spécialement » ou « spécifiquement » affecté à l'exploitation de l'activité cédée.

Cessions partielles : L1224-1 du code du travail VS catégories professionnelles

Rappel : Art L 1224-1 Code du Travail / Cession partielle

Ces règles emportent des conséquences notables en cas de transferts partiels de fonds de commerce.

- ▶ Ainsi, le constat que le salarié est à la fois le préposé de deux sociétés exclut l'application de l'article L. 1224-1 (Cass. soc., 4 avr. 1990 : Bull. civ. 1990, V, n° 157. - Cass. soc., 18 févr. 2004, n° 02-42.626, un commercial « n'était pas spécialement affecté à l'activité transférée » en ce qu'il représentait aussi une marque propre à l'employeur).
- ▶ Egalement, un employeur ne peut imposer le transfert d'un salarié **alors que la cession ne concernait pas le magasin dans lequel celui-ci travaillait**. Cass. soc., 17 janv. 1989 : Bull. civ. 1989, V, n° 27.

En outre, la Jurisprudence s'attache à une intégration pérenne du salarié dans l'entité transférée.

- ▶ Ainsi, le transfert des contrats de travail ne s'impose pas au nouvel employeur lorsque les salariés ne travaillaient qu'occasionnellement sur le site pendant une période relativement brève, variant entre quinze jours et quarante-huit jours sur cent soixante-quinze. CA Paris, 2 juin 1995 : RJS 1995, n° 989.

II- Cessions partielles : L1224-1 du code du travail VS catégories professionnelles

- ▶ Rappel : Notion de catégories professionnelles

- ▶ *Article L 1233-5 Code du Travail*

« Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité social et économique.

Ces critères prennent notamment en compte :

[...]

4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

(...) »

Cessions partielles : L1224-1 du code du travail VS catégories professionnelles

- ▶ Rappel : Notion de catégories professionnelles

Article L 1233-7

« Lorsque l'employeur procède à un licenciement individuel pour motif économique, il prend en compte, dans le choix du salarié concerné, les critères prévus à l'article L. 1233-5 »

- ▶ Article L 1233-31

« L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

Il indique :

(...)

3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements

(...). »

Cessions partielles : L1224-1 du code du travail VS catégories professionnelles

- ▶ **Rappel** : Notion de catégories professionnelles

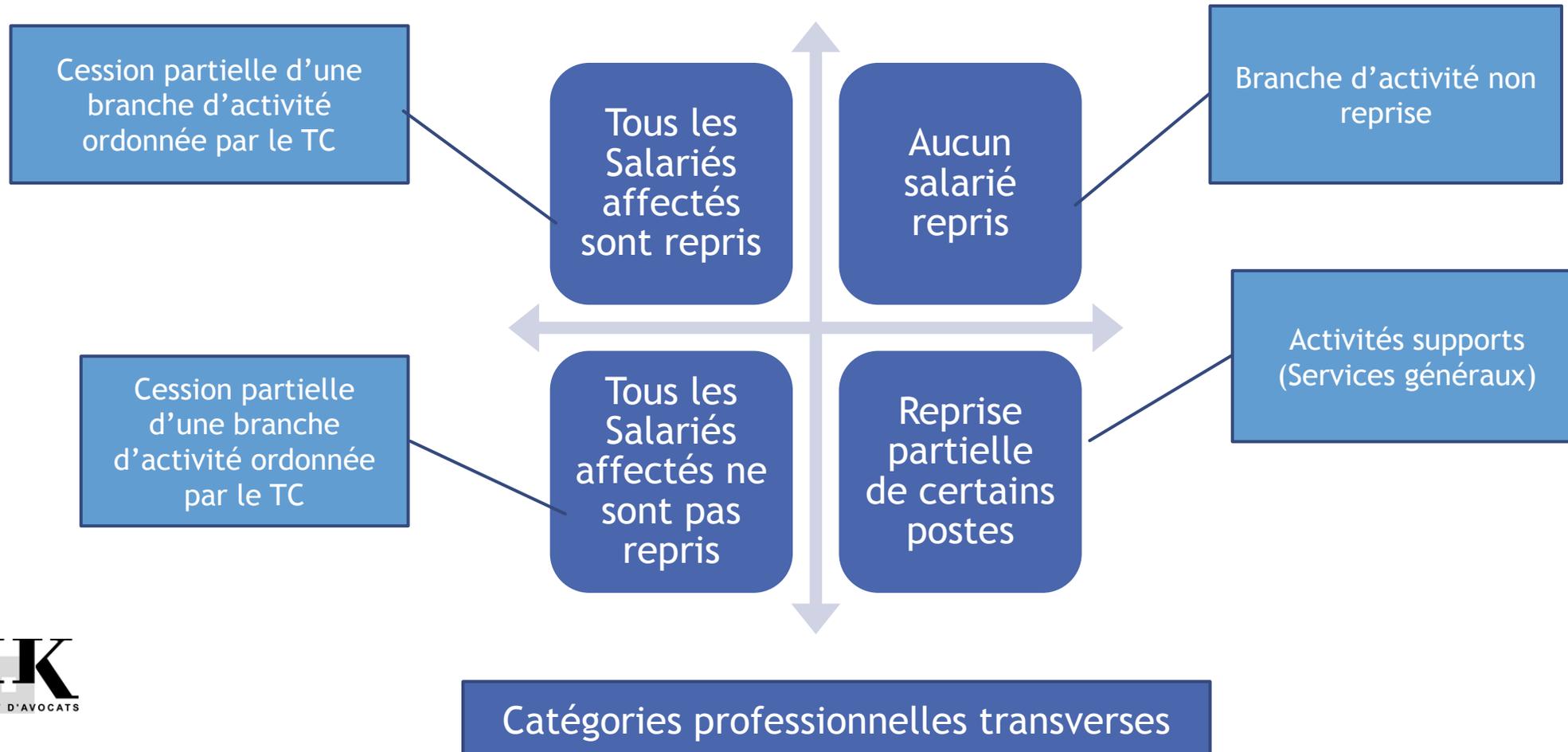
Interprétation de la notion de catégorie professionnelle :

Selon la jurisprudence du Conseil d'Etat, la notion de catégorie professionnelle concerne

« l'ensemble des salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

Cass. soc., 30 mai 2016, n°387798, FNAC.

II- Cessions partielles : L1224-1 du code du travail VS catégories professionnelles



Merci ! :

- **Nabil KEROUAZ**



AVOCATS
BARREAU
• PARIS

- Frédéric ABITBOL
- Nabil KEROUAZ

DROIT SOCIAL

LIE AUX PROCEDURES COLLECTIVES

15 octobre 2018



I - Panorama des procédures amiables et collectives

Procédures confidentielles

Procédures publiques

Mandat *ad hoc*

Procédure de prévention consistant à demander au tribunal l'assistance d'une personne indépendante, le mandataire ad hoc, extérieure à l'entreprise, pour résoudre les difficultés et élaborer des solutions de redressement pour parvenir à la conclusion d'un accord amiable

Conciliation

Procédure de prévention consistant à demander au tribunal l'assistance d'une personne indépendante, le conciliateur, extérieure à l'entreprise, pour favoriser le fonctionnement de l'entreprise et rechercher la conclusion d'un accord avec les créanciers qui sera constaté ou homologué.

Sauvegarde

Procédure collective ouverte à la demande du débiteur qui justifie de difficultés qu'il n'est pas en mesure de surmonter de nature à le conduire à la cessation des paiements.

Sauvegarde financière accélérée

Variante qui ne concerne que les créanciers financiers de l'entreprise, elle vise à permettre à une entreprise engagée dans une procédure de conciliation, d'élaborer très rapidement (1 à 3 mois) un projet de plan devant assurer sa pérennité.

Redressement judiciaire

Procédure ouverte après constatation d'un état de cessation des paiements

Liquidation judiciaire

Procédure judiciaire qui vise à réaliser l'actif à apurer le passif d'un débiteur en cessation de paiement et dont le Redressement judiciaire est manifestement impossible

II - Pré pack cession

- ▶ Le Prepack cession a été introduit dans le Code de commerce par l'Ordonnance n°2014-326 du 12 mars 2014 portant réforme de la prévention des difficultés des entreprises et des procédures collectives, entrée en vigueur le 1er juillet 2014 : article L. 611-7 du Code de commerce.

Pré pack cession

- ▶ Article L 642-2 du Code de Commerce
- ▶ « 1.-Lorsque le tribunal estime que la cession totale ou partielle de l'entreprise est envisageable, il autorise la poursuite de l'activité et il fixe le délai dans lequel les offres de reprise doivent parvenir au liquidateur et à l'administrateur lorsqu'il en a été désigné.
- ▶ **Toutefois, si les offres reçues en application de l'article L. 631-13 ou formulées dans le cadre des démarches effectuées par le mandataire ad hoc ou le conciliateur désigné en application des articles L. 611-3 ou L. 611-6 remplissent les conditions prévues au II du présent article et sont satisfaisantes, le tribunal peut décider de ne pas faire application de l'alinéa précédent. Lorsque la mission du mandataire ad hoc ou du conciliateur avait pour objet l'organisation d'une cession partielle ou totale de l'entreprise, ceux-ci rendent compte au tribunal des démarches effectuées en vue de recevoir des offres de reprise, nonobstant l'article L. 611-15. L'avis du ministère public est recueilli lorsque l'offre a été reçue par le mandataire ad hoc ou le conciliateur.(...) »**

Pré pack cession

- ▶ **Caractéristiques :**
- ▶ La particularité du dispositif réside dans sa nature confidentielle, ce qui exclut le recours à une large publicité comme c'est le cas dans une procédure judiciaire : la publicité effectuée par le conciliateur / mandataire ad hoc ne doit pas permettre d'identifier l'entreprise et ne doit pas dévoiler qu'elle est en état de conciliation.
- ▶ Tout candidat repreneur potentiel devra quant à lui être soumis à la confidentialité (signature d'un engagement de confidentialité), comme toute personne qui a connaissance de la conciliation.
- ▶ Le plan de cession préparé en phase amiable peut être arrêté aussi bien en sauvegarde, qu'en redressement ou en liquidation judiciaire (article L.611-7 du Code de commerce).

Pré pack cession

- ▶ **Caractéristiques :**
- ▶ Le Tribunal n'est pas obligé, lors de l'ouverture de la procédure collective, de fixer une date limite de dépôt des offres si les offres formulées dans le cadre des démarches effectuées par le mandataire ad hoc / conciliateur sont satisfaisantes et remplissent les conditions requises par le II de l'article L.642-2 du Code de commerce.
- ▶ Cela signifie que le Tribunal ne statuera par conséquent que sur les offres déjà déposées par le biais de la procédure du prepack cession. Cette solution nécessite toutefois l'avis du ministère public.
- ▶ Cependant, d'autres offres peuvent parvenir au Tribunal au plus tard 8 jours avant l'audience, le processus de cession prepack n'est donc pas totalement fermé aux tiers (article R. 642-1).

Pré pack cession

- ▶ **Rôle des représentants du personnel**
- ▶ Rappel : Le CE doit être informé et consulté sur la marche générale de l'entreprise et, spécifiquement, avant le dépôt d'une demande d'ouverture d'une procédure de redressement (RJ) ou de liquidation judiciaire (LJ).
- ▶ En pratique, dans un schéma de Prépack cession, ce n'est qu'au moment de l'ouverture d'une procédure collective ultérieure que les IRP sont informées par l'administrateur judiciaire de l'opération projetée et de leur possibilité de déposer une ou plusieurs offres de reprise. (article L. 631-13 du Code de commerce).

Pré pack cession

- ▶ **Rôle des représentants du personnel**
- ▶ Rappel : Le CE doit être informé et consulté sur la marche générale de l'entreprise et, spécifiquement, avant le dépôt d'une demande d'ouverture d'une procédure de redressement (RJ) ou de liquidation judiciaire (LJ).
- ▶ En pratique, dans un schéma de Prépack cession, ce n'est qu'au moment de l'ouverture d'une procédure collective ultérieure que les IRP sont informées par l'administrateur judiciaire de l'opération projetée et de leur possibilité de déposer une ou plusieurs offres de reprise. (article L. 631-13 du Code de commerce).