



LICENCIEMENT / REPRISE

Par PiVi62

Je souhaiterais avoir votre avis sur une situation particulière.

Mon entreprise a été mise en liquidation judiciaire en date du 31/07. J'ai reçu une lettre de licenciement envoyé le 12 aout par le mandataire judiciaire.

Suite a cela un repreneur a repris l'entreprise en date du 28/08 et souhaite reprendre l'ensemble des salariés. Les contrats ne seraient alors pas annulés (pas de licenciement, pas de solde de tout compte?).

Souhaitant bénéficier du CSP et de mon solde de tout compte, je souhaiterais avoir un avis sur la situation.

La procédure est-elle correcte ? les textes de lois parlent de reprise de « contrat en cours », peut t on annuler un licenciement ?

le seul document officiel que je possède est ma lette de licenciement. Pour la reprise seul une réunion informelle a été mise en place mais je n'ai signé aucun document.

Merci de votre retour.

Par Isadore

Bonjour,

Un employeur ne peut revenir sur un licenciement sans l'accord du salarié, comme un salarié ne peut annuler sa démission sans accord de son employeur après l'envoi de la lettre. La jurisprudence est ferme à ce sujet :

[url=https://www.legavox.fr/blog/david-faravelon/retractation-licenciement-employeur-11179.htm]https://www.legavox.fr/blog/david-faravelon/retractation-licenciement-employeur-11179.htm[/url]

le seul document officiel que je possède est ma lette de licenciement.

C'est suffisant. Il vous suffit désormais de ne rien signer et d'arrêter de travailler après votre dernier jour de préavis. La reprise ne change rien à la rupture de votre contrat de travail. Le repreneur devra respecter ses obligations légales.

Si vous êtes sûr de votre décision, il vaut mieux jouer cartes sur table : le repreneur pourra chercher un remplaçant à votre poste et préparer votre fin de contrat (argent et documents).

Par PiVi62

Bonjour et merci pour votre retour.

Le mandataire qui nous a envoyé la lettre de licenciement a renvoyé un mail indiquant :

"Je tiens à vous préciser la situation des salariés de la SAS ***** compte tenu de la reprise de l'activité par la société ***.

A ma connaissance, la cession intervenue au visa de l'article L642-19 du Code de Commerce, entraîne de plein droit le transfert d'une activité économique et par voie de conséquence la poursuite des contrats de travail par le cessionnaire et ce au visa des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du Travail qui dispose :

"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."

Les licenciements prononcés consécutifs au jugement de liquidation judiciaire et au motif de la cessation d'activité sont privés d'effet.

Aucune avance de créances résultant de la rupture des contrats de travail ne leur est due par l'AGS (Voir Cass. Soc. 5 Novembre 2003 Pourvoi 01-45161)"

dans ce cas , quel texte de loi prévaut sur l'autre ?

Merci.

Par Isadore

Je ne connaissais pas cette jurisprudence. Ce jugement concerne la garantie de l'AGS et évoque la nullité du licenciement pour la dispenser d'apporter sa garantie.

J'avoue que j'ignore quelle conséquences il faut en tirer pour le salarié. Rapprochez-vous d'une permanence syndicale ou d'un avocat (par le biais de votre protection juridique).

Peut-être qu'un autre intervenant connaîtra mieux cette situation.

Par hideo

Bonjour,

Mon entreprise a été mise en liquidation judiciaire en date du 31/07. J'ai reçu une lettre de licenciement envoyé le 12 aout par le mandataire judiciaire.

Suite a cela un repreneur a repris l'entreprise en date du 28/08 et souhaite reprendre l'ensemble des salariés. Les contrats ne seraient alors pas annulés

Cassation sociale 05 novembre 2003 n°01-45161

Attendu, cependant, que la cession globale des unités de production composées de tout ou partie de l'actif mobilier ou immobilier de l'entreprise en liquidation judiciaire, autorisée par le juge-commissaire en application de l'article L. 622-17 du Code de commerce, entraîne de plein droit le transfert d'une entité économique maintenant son identité et, par voie de conséquence, la poursuite des contrats de travail des salariés affectés aux unités cédées et repris par le cessionnaire ; qu'il s'ensuit que les licenciements de ces salariés, prononcés par le liquidateur dans les quinze jours suivant le jugement de liquidation et pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire, sont dépourvus d'effet, en sorte qu'aucune avance de créances résultant de la rupture des contrats de travail ne leur est due par l'AGS ;

La STE ayant été reprise durant la procédure de liquidation judiciaire des salariés ,le licenciement eco est automatiquement annulé .

Les salariés sont repris aux même conditions par la ste prenante .

Cordialement

Par Nihilscio

Bonjour,

La cour de cassation n'a jamais dit qu'un PSE mis en place au cours d'une procédure collective était automatiquement annulé en cas de reprise de l'activité.

Il est très rare qu'en cas de reprise approuvée par le tribunal de commerce un plan de sauvegarde de l'emploi comportant des licenciements ne soit pas mis en place. Les salariés qui ne sont pas maintenus dans leur emploi à l'issue de la procédure collective sont licenciés pour motif économique et ont droit à des indemnités de licenciement qui sont versées par l'assurance en garantie des salaires si les actifs de la société liquidée ne suffisent pas à payer ces indemnités, ce qui est généralement le cas.

Ce qu'a dit la cour de cassation dans son arrêt du 05 novembre 2003, n°01-45161, est simplement qu'on ne peut prétendre à la fois au beurre et à l'argent du beurre.

Lisons

l'arrêt

([url=https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007461358?init=true&page=1&query=01-45161&searchField=ALL&tab_selection=all]https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007461358?init=true&page=1&query=01-45161&searchField=ALL&tab_selection=all[/url]).

Une procédure de liquidation judiciaire d'une société SCTP Mekadem est ouverte le 9 mars 1999. Le juge-commissaire

autorise, le 25 mars 1999, la cession globale des unités de production de cette entreprise à la société SMTP. Trois salariés ont reçu une lettre de licenciement mais continuent pourtant à travailler dans l'unité de production transférée au repreneur. Ce maintien dans leur emploi caractérise un transfert de contrat de travail comme prévu à l'article L1224-1 du code de travail. Puisqu'il y a eu transfert, il n'y a pas eu licenciement, c'est une lapalissade, et l'AGS, qui ne voulait pas verser d'indemnités de licenciement à des salariés qui n'avaient pas été licenciés, a obtenu gain de cause. Les trois salariés concernés ont dû rembourser les indemnités de licenciement qu'il avaient perçues.

Ne faisons pourtant pas l'injure aux conseillers-prud'hommes dont le jugement a été cassé de les qualifier d'imbéciles. Ils ont statué après avoir cherché une cause de nullité dans les licenciements et n'en ont pas trouvé. Ils ont répondu à l'AGS que les licenciements n'étant pas nuls, elle devait en assumer les conséquences. C'était logique. L'erreur de droit commise par le conseil de prud'hommes est en fait d'avoir omis de considérer que l'employeur et les trois salariés avaient implicitement renoncé d'un commun accord aux licenciements ce qui rendait sans objet la question de la validité de ces licenciements.

J'ai la même opinion qu'Isadore : un employeur ne peut revenir sur un licenciement sans l'accord du salarié.

Puisque vous avez reçu votre lettre de licenciement, je suis d'avis que vous pouvez vous en prévaloir, percevoir vous indemnités de licenciement puis des indemnités de chômage et vous faire assister dans une recherche d'emploi mais tout cela à condition que vous soyez vraiment devenu sans emploi. Il faut choisir soit prendre acte du licenciement soit accepter la proposition qui vous est faite de rester dans votre emploi aux mêmes conditions que précédemment.

Si vous optez pour le maintien dans l'emploi, l'AGS ne va pas accepter de vous verser des indemnités de licenciement. C'est comme une assurance contre l'incendie. Elle accepte de financer la reconstruction d'une maison détruite par un incendie mais elle ne finance pas une reconstruction s'il n'y a eu qu'un début d'incendie vite maîtrisé.

Par hideo

Bonsoir,

Attention à ne pas embarquer le salarié dans une procédure très hasardeuse contre l'AGS ,car il y a eu cession de l'entreprise durant la procédure de liquidation ,juste après que le liquidateur ait procédé au licenciement eco.La procédure de liquidation n'était donc pas terminée et le repreneur s'engageant à reprendre les salariés conformément à l'article L1224-1 du CT

La cession d'une entreprise en liquidation judiciaire maintient la poursuite de l'activité grâce à un repreneur

1/ Il n'y a aucun PSE.

2/En liquidation judiciaire, la cession de l'entreprise peut avoir lieu ,dès l'ouverture de la procédure et bien entendu durant la procédure

3/A compter du jugement d'ouverture ,le mandataire liquidateur dispose d'un délai de 15 jours pour licencier eco les salariés

4/L'AGS intervient , s sauf si il existe une cession durant la liquidation judiciaire

5/ le liquidateur a parfaitement bien expliqué ce qui se passe en citant l'arrêt de la cour de cassation car l'AGS n'indemniserait pas .

C'est le mandataire liquidateur qui a licencié eco conformément à la loi .L'entreprise repreneuse reprend tous les contrats

Le licenciement ECO émis par le liquidateur ne sera donc pas pris en charge par les AGS et il n'y a aucune raison que le repreneur ,qui accepte de reprendre tous les salariés soit contraint de payer le licenciement ECO dont il n'est nullement responsable.

Le licenciement est donc annulé automatiquement ,sauf si le salarié refuse de réintégrer l'entreprise.

Cordialement

Par Nihilscio

Je ne vois pas où je m'embarque à embarquer le salarié dans une procédure très hasardeuse contre l'AGS.

Je me contente de répondre aux questions posées.

La procédure est-elle correcte ?

Rien ne permet de penser que le liquidateur n'a pas suivi une procédure correcte. Ce sont plutôt les événements qui se succèdent de façon très inhabituelle.

dans ce cas , quel texte de loi prévaut sur l'autre ?

Aucun texte ne prévaut sur l'autre.

S'il est confirmé que tous les salariés seront repris, comme vous avez déjà reçu votre lettre de licenciement, vous aurez le choix entre :

- refuser la reprise, prendre votre solde de tout compte, bénéficier du CSP et partir à la recherche d'un autre emploi ;
- accepter la reprise auquel cas votre licenciement n'aura pas pris effet, vous ne pourrez percevoir d'indemnités ni bénéficier du CSP.

Les deux options vous sont ouvertes mais elles sont exclusives l'une de l'autre. Vous pourrez choisir entre le beurre et l'argent du beurre mais vous n'aurez pas les deux.

Par hideo

Bonjour,

Gros souci ,si le salarié accepte le licenciement ECO ,ni les AGS,ni le repreneur actuel ne paieront les indemnités licenciement ECO.

Qui payera les indemnités de licenciement ECO si il ne reste rien dans les caisses??

Cordialement

Par Nihilscio

Si le salarié accepte le licenciement économique,les AGS paieront les indemnités de licenciement à moins qu'il ne reste suffisamment d'actif à l'entreprise en liquidation.

C'est ce qui résulte de la règle énoncée par la cour de cassation dans la jurisprudence citée par Isadore : Cass. Soc. 12 mai 1998, n° 95-44.354 : dès l'instant où il est notifié le licenciement ne peut être annulé unilatéralement par l'employeur, qui ne peut revenir sur sa décision qu'avec l'accord du salarié.

Le salarié a reçu sa lettre de licenciement. Le salarié peut s'en prévaloir. Il ne peut être obligé d'accepter l'annulation du licenciement. En ce cas le licenciement prend tous ses effets dont l'indemnité de licenciement. Si l'employeur en liquidation est insolvable, c'est l'AGS qui paiera.

Par hideo

Bonsoir,

Si le salarié accepte le licenciement économique,les AGS paieront les indemnités de licenciement à moins qu'il ne reste suffisamment d'actif à l'entreprise en liquidation.

Il ne faut pas induire le salarié en erreur ,sur ce point précis et dans le cas exposé ,ils a eu licenciement Eco par le mandataire liquidateur dans les délais impartis (15 jours maxi) .Or il y a un préavis comme dans tous licenciements eco. Si durant le préavis il y a un repreneur et que ce repreneur reprend tous les salariés ,le salarié licencié eco par le mandataire qui refuse d'être repris perd son droit aux AGS en cas de non liquidités disponibles . Le mandataire liquidateur a donc bien prévenu le salarié .

Cordialement

Par Nihilscio

C'est vous qui induisez les autres en erreur.

Certes le licenciement est donné avec un préavis Cela signifie seulement que le licenciement n'intervient qu'à l'issue du préavis.

Votre histoire de pertes des droits aux AGS si un repreneur décide de reprendre tous les salariés pendant le délai de préavis ne sort que de votre imagination. Vous ne vous appuyez sur aucun texte ni sur aucune jurisprudence.

Ce qui est curieux dans cette affaire est la chronologie, d'abord le licenciement par le liquidateur judiciaire et ensuite seulement une offre de reprise des salariés. Normalement, l'ordre des événements est inverse. Le liquidateur judiciaire ne licencie les salariés que lorsqu'il n'y a plus d'espoir de reprise. En l'occurrence un repreneur tombe miraculeusement du ciel. Il y a de quoi s'interroger mais les détails ne nous sont pas donnés. On pourrait se demander si les licenciements ne seraient pas entachés de nullité mais cela s'est fait tout de même sous le contrôle du

juge-commissaire.

L'hypothèse du salarié qui refuse l'annulation de son licenciement reste plutôt théorique. Elle est possible et la jurisprudence est bien établie mais, dans la réalité, la grande majorité des salariés souhaitent pouvoir continuer à travailler dans leur entreprise.

Le sujet de la discussion est : « Puisque j'ai été licencié, puis-je être repris et en même temps percevoir mes indemnités de licenciement ? ». La réponse est clairement : « Non. Comme on vous propose l'annulation du licenciement, vous pouvez en profiter mais vous ne pouvez pas prétendre en plus à des indemnités. Il faut choisir ».

Par hideo

Bonsoir,
Le mandataire liquidateur bien cité la jurisprudence

Cassation sociale 05 novembre 2003 n°01-45161

Attendu, cependant, que la cession globale des unités de production composées de tout ou partie de l'actif mobilier ou immobilier de l'entreprise en liquidation judiciaire, autorisée par le juge-commissaire en application de l'article L. 622-17 du Code de commerce, entraîne de plein droit le transfert d'une entité économique maintenant son identité et, par voie de conséquence, la poursuite des contrats de travail des salariés affectés aux unités cédées et repris par le cessionnaire ; qu'il s'ensuit que les licenciements de ces salariés, prononcés par le liquidateur dans les quinze jours suivant le jugement de liquidation et pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire, sont dépourvus d'effet, en sorte qu'aucune avance de créances résultant de la rupture des contrats de travail ne leur est due par l'AGS ;

C'est pourtant très claire
Jusqu'à la fin du préavis le salarié reste dans les effectifs de la ste qui a repris .Le contrat de travail n'étant pas rompu.même en cas de dispense du préavis
Si il accepte de rester ,bien entendu il ne peut pas toucher les indemnités puisque le licenciement est dépourvu d'effet .
Mais si il refuse les AGS n'indemniserons pas

Je conseille vivement au salarié de consulter un avocat spécialisé ,afin de se faire confirmer ce que le mandataire lui a écrit ,avant toute décision .Eventuellement de se renseigner directement auprès des AGS .

Cordialement

Par Nihilscio

A moins que PIVI62 ne revienne pour ajouter quelque chose, tout ayant été dit, ce sera ma dernière intervention dans cette discussion.

J'ai expliqué le sens de l'arrêt du 05 novembre 2003 n°01-45161. Il dit qu'on ne peut avoir le beurre et l'argent du beurre. Rien de plus.

Le cas exposé par PIVI62 est extraordinaire et anormal. L'entreprise qui l'emploie a été placée en liquidation judiciaire le 31 juillet. Le 12 août il reçoit du liquidateur une lettre de licenciement. Ensuite, le 28 août, il apprend de manière informelle qu'il y aurait un repreneur souhaitant reprendre l'ensemble des salariés.

La reprise de tout ou partie des activités d'une entreprise en liquidation sont traités aux articles L641-1 à L642-17 du code de commerce. Le processus suivi est, chronologiquement, le suivant :

- jugement du tribunal de commerce ordonnant l'ouverture de la liquidation judiciaire,
- autorisation du tribunal de poursuivre l'activité de l'entreprise,
- réception d'offres de reprise,
- choix de l'offre de reprise,
- jugement arrêtant un plan de reprise.

Avant que soit arrêté le plan de reprise, le liquidateur ne peut procéder, sur autorisation du juge-commissaire, qu'aux licenciements pour motif économique présentent un caractère urgent, inévitable et indispensable (articles L641-10 et L631-17).

Sauf ceux décidés en raison de l'urgence par le liquidateur, les licenciements sont déterminés par le plan de reprise. Ils doivent intervenir dans le délai d'un mois après le jugement arrêtant le plan de reprise.

Il est donc tout à fait anormal que des salariés dont les contrats de travail sont destinés à être transférés au repreneur soient licenciés.

Si par extraordinaire cela arrive, ces salariés qui ont été licenciés alors qu'ils n'auraient pas dû l'être peuvent se prévaloir de leur licenciement, refuser le transfert de leur contrat de travail et exiger les indemnités de licenciement auxquels ils ont droit, cela conformément à l'arrêt de principe du 12 mai 1998, n° 95-44.353 : dès l'instant où il est notifié le licenciement ne peut être annulé unilatéralement par l'employeur, qui ne peut revenir sur sa décision qu'avec l'accord du salarié.

Cet arrêt applique un principe général qui peut s'énoncer ainsi : un droit acquis par l'effet de l'exécution d'un contrat ne peut être retiré unilatéralement. Un licenciement est créateur de droit. Il donne au salarié le droit de ne pas rester dans l'entreprise et de percevoir les indemnités dues en cas de licenciement.

Si l'entreprise est insolvable, l'assurance en garantie des salaires doit payer comme le prescrit l'article L3253-8 du code du travail : l'assurance couvre les créances résultant de la rupture des contrats de travail intervenant dans les quinze jours, ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, suivant le jugement de liquidation.

Par hideo

Bonjour,

Il faudrait arrêter d'affirmer que le salarié pourrait toucher les indemnités licenciement ECO ,par je ne sait quel miracle ,puisque selon l'arrêt cité par le mandataire le licenciement devient dépourvu d'effet ,c'est très clairement écrit, Il y a également dans cet arrêt la confirmation que l'on ne peut pas cumuler les indemnités de licenciement Eco et l'acceptation de la reprise.

Et attentions le salarié refuse le transfert ce sera considéré comme une démission .

Voici la réponse précise d'un avocat spécialisé réputé par sa compétence et qui connaît parfaitement le droit social :

Liquidation judiciaire de l'entreprise le sort du salarié

Je suis salarié mais l'entreprise dans laquelle je travaille est en liquidation, vais-je perdre mon emploi ? Pas de craintes, le salariat est épargné par la liquidation judiciaire de la société.

La liquidation judiciaire est une procédure collective qui est mise en place lorsqu'un débiteur, une entreprise, n'ai plus la capacité de faire face à son passif avec son actif disponible, c'est-à-dire qu'elle n'arrive plus à honorer ses dettes et se trouve également dans une situation où le rétablissement est impossible.

À ce titre, elle intervient souvent lorsque la procédure de redressement judiciaire n'a pas produit les résultats escomptés ou n'est plus envisageable. Contrairement au redressement judiciaire, la liquidation met fin définitivement à l'activité de l'entreprise, et abouti généralement à une cession de la société.

En cas de liquidation judiciaire, les salariés font l'objet d'un traitement spécifique. En effet, lorsque le tribunal ouvre une procédure de liquidation judiciaire, le jugement décide de l'arrêt immédiat de l'activité. Parfois, à titre exceptionnel, le tribunal peut autoriser le maintien provisoire d'activité dans certains cas. Le cas échéant si la cession de l'entreprise est possible, si l'intérêt public ou l'intérêt des créanciers l'exige comme le dispose l'article L.641-10 du code de commerce.

Information : La loi Pacte du 22 mai 2019 dans son article 57, rend obligatoire une procédure de liquidation simplifiée pour certaines entreprises, en particulier celles dont l'actif ne comprend pas de biens immobiliers, dont le nombre de salariés et le montant du chiffre d'affaires sont inférieurs à certains seuils.

Un mandataire judiciaire est nommé pour être liquidateur de la société. Il exerce à la place du débiteur, ses droits et actions sur ses biens, pendant toute la durée de la liquidation. Le liquidateur est amené à gérer l'entreprise, particulièrement dans le cas où le maintien provisoire de l'activité, est nécessaire et a été autorisée par le tribunal. Le mandataire judiciaire pourra vérifier les créances, effectuer la vente des biens, des marchandises, des matériels, immeubles, droit au bail et à procéder aux éventuels licenciements des salariés.

Il est donc important de connaître la situation du salarié en cas de liquidation judiciaire (I), ainsi que de ce qu'il advient après la liquidation (II).

I. La situation du salarié en cas de liquidation

Le salarié bénéficie alors d'une situation particulière et d'un processus spécifique pour protéger au mieux ses droits.

Lors d'un redressement judiciaire, des licenciements peuvent intervenir à différentes étapes de la procédure. Durant la

période d'observation, l'administrateur judiciaire, ou l'employeur, doit préalablement consulter le comité social et économique (CSE) de l'entreprise, ainsi que l'autorité administrative compétente. Cette consultation a lieu dans les conditions prévues par l'article L.1233-58 du Code du travail. Le procès-verbal de ladite réunion sera communiqué à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Le liquidateur doit obtenir une autorisation du juge commissaire, avant de pouvoir procéder aux licenciements envisagés. Le juge rend alors une ordonnance qui mentionne le nombre de salariés, dont le licenciement est autorisé, ainsi que les activités et les branches concernées. La lettre de notification du licenciement au salarié devra, le cas échéant, obligatoirement comporter le visa de cette ordonnance.

A compter du jugement d'ouverture, le mandataire liquidateur doit licencier les salariés dans un délai de 15 jours. La seule exception à la règle en l'espèce est l'existence d'un plan de cession. Cela permet aux associations pour la gestion du régime, de garantie des créances des salariés (AGS) de prendre en charge les coûts de votre licenciement, comme le prévoit l'article L.3253-8 du code du travail.

A défaut d'une notification dans les délais, les indemnités liées aux licenciements des salariés ne seront pas couvertes, par les AGS et les salariés auraient alors peu de chances de percevoir leurs indemnités de rupture. Le mandataire liquidateur n'a pas besoin de demander l'autorisation, préalable du juge commissaire comme en période de redressement judiciaire, pour pouvoir licencier le salarié selon un motif économique.

De plus, si votre employeur n'a pas la trésorerie suffisante, pour procéder au règlement des créances salariales, l'administrateur judiciaire formalise une demande auprès du liquidateur judiciaire, afin de solliciter une demande d'avance auprès de l'AGS.

L'AGS prend en charge uniquement les sommes dues au cours des 15 jours, ou 21 jours, lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est mis en place, au cours du mois suivant le jugement de liquidation, pour les représentants des salariés.

Toutefois, cette prise en charge n'est pas systématique, pour que l'AGS intervienne, le liquidateur doit justifier de l'insuffisance de fonds disponibles, dans l'entreprise pour payer les salariés concernés.

Dans l'hypothèse où la société ne dispose pas de la trésorerie suffisante, l'AGS procède à l'avance des fonds, vous serez donc payé dans tous les cas. Le règlement des salaires intervient dans un délai de 4 semaines à compter, de la remise des pièces à l'AGS par le liquidateur judiciaire.

La garantie de l'AGS inclut les salaires non réglés par votre employeur, sachant que l'AGS ne prend en charge le règlement que dans la limite des 30 jours, avant le prononcé de la liquidation, et 15 jours après. Hors délais, la créance est inscrite sur la liste des créanciers et le règlement des salaires n'est pas certain, l'AGS devra être remboursée en priorité.

Il est important de rappeler que les salariés sont considérés aux yeux de la loi, comme étant des créanciers privilégiés, c'est à dire que le superprivilège garantit les créances salariales de tout premier rang. Les privilèges généraux permettent d'être payés, en priorité sur le produit de réalisation de tous les actifs quels qu'ils soient.

Le superprivilège est plafonné sans pouvoir être inférieur, à deux fois le plafond retenu pour le calcul des cotisations sociales (Article L143- 10 du Code du travail). Le but étant de protéger les salariés du paiement de leur salaire.

Les indemnités de licenciement, les indemnités de préavis et les indemnités de congés, devront également être réglées. D'autres sommes rajoutées par les tribunaux peuvent aussi être prises en compte.

II. Les suites de la liquidation pour le cas du salarié

Après la liquidation, il reste des détails à régler par rapport à votre situation. Le liquidateur procède au licenciement des salariés, dans les 15 jours suivant le prononcé de la liquidation judiciaire, délai pendant lequel le paiement des salaires par l'AGS est garanti. La procédure de licenciement est réduite dans ses délais de droit commun, afin de s'adapter à la procédure collective.

Toutefois, en cas de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), le liquidateur reste soumis à l'obligation de reclasser les salariés et devra vous proposer, à vous et à chaque salarié concerné, d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

L'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi est obligatoire si l'entreprise, compte plus de 50 salariés et que le nombre de licenciements envisagés, est au moins égal à 10 sur une période de 30 jours. Le PSE, ou plan social doit justifier pourquoi une réduction des effectifs est nécessaire afin de redresser l'activité de l'entreprise. Il doit être élaboré de manière à éviter les licenciements, en prévoyant des mesures destinées à faciliter le reclassement des salariés, dont le licenciement ne pourra pas être évité.

Exemple : La réduction ou aménagement de la durée du travail, la réduction du volume des heures supplémentaire, le reclassement interne des salariés sur des emplois de la même catégorie, la création d'activités nouvelles pour l'entreprise, mise en ?uvre du congé de reclassement et bien d'autres mesures encore.

Le PSE peut prendre deux formes :

Soit un accord collectif majoritaire signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs, c'est-à-dire au moins 50 % des suffrages lors des dernières élections professionnelles. La DIRECCTE a alors un délai de 15 jours pour le valider.
Soit l'homologation d'un document unilatéral établi par votre employeur, à défaut d'accord. La DIRECCTE dispose alors d'un délai de 21 jours pour homologuer ce document au terme d'un contrôle administratif.

Une fois que le PSE est validé ou homologué par la DIRECCTE, le liquidateur peut notifier votre licenciement pour motif économique. Le plan pourra être contesté par vous, en tant que salarié, qui est justifié d'un intérêt suffisant devant le juge administratif, dans un délai de 2 mois à compter de la décision de validation ou homologation.
Lorsqu'une poursuite d'activité exceptionnelle est autorisée, la rupture des contrats de travail intervient à l'issue du maintien de l'activité autorisé par le tribunal.

Ce sera le cas si une cession totale ou partielle de l'entreprise est envisageable. Durant ce délai, le liquidateur, si des offres ont été émises, va préparer un plan de cession.

Même si la poursuite d'activité est décidée, le liquidateur peut prononcer des licenciements économiques, avec l'autorisation du juge-commissaire.

Votre licenciement n'est possible que s'il y a un caractère urgent, inévitable et indispensable, la raison pour laquelle le licenciement économique, peut être contesté par chaque devant le Conseil de Prud'hommes (CPH).

A la fin d'une procédure de liquidation, on parvient en règle générale à la cession de l'entreprise, sur son intégralité ou seulement sur certaines branches d'activités. Les contrats de travail sont automatiquement transférés au nouvel employeur, même si le salarié est en période d'essai ou en arrêt maladie. Mais en cas de transfert partiel, seuls les salariés qui étaient exclusivement rattaché à la branche cédée voient leur contrat transféré.

La loi impose donc au racheteur de proposer au salarié, la poursuite de son contrat de travail sans modification selon un arrêt du 19 avril 2005, rendu par la chambre de sociale de la Cour de cassation.

La proposition peut intervenir même si vous avez déjà été licencié par le liquidateur. Si elle intervient avant la fin du délai de préavis, vous n'avez pas le droit aux indemnités de rupture, même si vous refusez, en revanche si c'est après vous aurez le droit aux indemnités. Dès lors que vous refusez la modification de votre contrat de travail, le refus équivaut à une démission.

Mais de façon générale, le refus ne sera pris en compte que si vous manifestez par écrit votre volonté claire et non équivoque de refuser la poursuite du contrat, une opposition collective ne peut donc être considérée comme un refus.

Lorsque le repreneur de la société refuse le transfert du contrat de travail, ce refus est considéré comme un licenciement de fait, vous pourrez donc obtenir l'indemnité prévue en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le licenciement pour motif personnel ou pour faute par le premier employeur reste toujours possible, mais le transfert ne peut pas constituer un motif de licenciement.

Si l'employeur choisit de vous licencier en raison du transfert, cette rupture sera privée d'effet. Vous pourrez donc réclamer au nouvel employeur la poursuite du contrat de travail initial, ou bien demander la réparation du préjudice au premier employeur, sauf si le second vous a informé de son intention de poursuivre votre contrat sans modification de celui-ci. Le nouvel employeur peut lui aussi licencier ses nouveaux salariés, pour motif personnel ou pour faute.

En revanche, s'il décide de licencier des employés, après le transfert afin de réorganiser l'entreprise, il ne pourra le faire que si le motif invoqué revêt, les caractères d'une cause réelle ou sérieuse.

Maître Johan ZENOU, avocat de droit social et expert dans la défense du salarié, vous accompagnera en cas de licenciement lors d'une liquidation judiciaire et veillera au respect des versements de vos indemnités salariales.

Cordialement

Par Nihilscio

Il faudrait arrêter d'affirmer ?
Je continue d'affirmer.

Je ne mets évidemment pas en doute les compétences du cabinet d'avocat dont vous ne mentionnez d'ailleurs pas l'identité. Je vous rappelle que lorsqu'on cite un auteur, il faut explicitement dire qui l'on cite. Ce que je réfute c'est la méthode des copié-collé trouvés au moyen d'un moteur de recherche bombardés sans aucune analyse. C'est fatigant. L'analyse d'une question juridique ne peut se borner à des copié-collé. Elle requiert du raisonnement.

Un salarié peut en certaines circonstances revendiquer la nullité d'un licenciement mais l'employeur ne peut imposer à un salarié à qui le licenciement a été notifié l'annulation sans son accord du licenciement.

L'article de l'avocat inconnu ne traite pas de la question peu ordinaire du droit du salarié licencié à refuser l'annulation de son licenciement. Il évoque une jurisprudence que de, toute évidence, comme les autres, vous n'avez pas pris le soin de lire avec attention. C'est l'arrêt du 19 avril 2005, n° 03-43.240.

L'affaire se résume comme suit.

La liquidation judiciaire de la société ACEB est ouverte le 6 mai 1999 avec maintien provisoire de son activité jusqu'au 31 mai. Mme X est licenciée pour motif économique le 26 mai. Par ordonnance du 29 juillet, le juge-commissaire autorise la cession de l'entreprise à la société ACEB Electronique. L'ensemble des salariés sont repris à l'exception de Mme X. Mme X saisit le conseil de prud'hommes, évidemment pour contester le fait qu'elle n'a pas été reprise par la société ACEB Electronique.

Par un arrêt du 12 avril 2003, la cour d'appel déboute Mme X en jugeant que son contrat de travail ne s'était pas poursuivi avec ACEB Electronique.

Mais le 19 avril 2005 la chambre sociale de la cour de cassation casse sans renvoi au motif que la cession globale autorisée le 29 juillet 1999 entraînait de plein droit le transfert du contrat de travail de Mme X à la société ACEB électronique donnant ainsi finalement raison à Mme X.

En conclusion, bien que Mme eût été licenciée peu auparavant, la décision du tribunal de commerce d'accepter la reprise globale de l'entreprise donnait à Mme X le droit d'être reprise comme salariée.

La question dont nous débattons est : Et si Mme X n'avait pas saisi les prud'hommes ? Ce n'est pas la cour de cassation qui nous le dit dans son arrêt du 19 avril 2005 pour la bonne raison que ce n'était la question sur laquelle elle avait été saisie. Mme X n'a pas fait un procès parce qu'elle refusait d'être reprise, c'est l'inverse. Les dispositifs du droit du travail favorisent le salarié. Un plan de cession peut donner le droit à des salariés à être repris malgré un licenciement antérieur, mais, dans l'autre sens, celui qui a été licencié et qui ne souhaite pas être repris a aussi le droit de faire valoir le licenciement qui lui a été notifié et il peut alors s'appuyer sur la jurisprudence du 12 mai 1998, n° 95-44.353 : dès l'instant où il est notifié le licenciement ne peut être annulé unilatéralement par l'employeur, qui ne peut revenir sur sa décision qu'avec l'accord du salarié.

Par hideo

Bonsoir,

Ma source complète :

[url=http://https://www.cabinet-zenou.fr/actualites/droits-du-salarie/liquidation-judiciaire-de-l-entreprise-le-sort-du-salarie.html]http://https://www.cabinet-zenou.fr/actualites/droits-du-salarie/liquidation-judiciaire-de-l-entreprise-le-sort-du-salarie.html[/url]

[url=http://https://boutique.lamy-liaisons.fr/ressources/quels-sont-les-effets-du-transfert-du-contrat-de-travail.html]http://https://boutique.lamy-liaisons.fr/ressources/quels-sont-les-effets-du-transfert-du-contrat-de-travail.html[/url]. Il est à jour

Si le salarié part en procédure contre l'AGS pour faire changer la JP citée par le mandataire c'est parti pour 5 ans de procédure ,sans aucune garantie de succès.

Avant de s'engager ,il peut questionner directement l'AGS sur le site de l'AGS en remplissant le formulaire . Il aura au moins une réponse claire et non équivoque pour pouvoir répondre au mandataire liquidateur .

Cordialement

Par Nihilscio

J'apporte un tempérament à mes affirmation précédentes.

Un licenciement économique peut être annulé par un plan de reprise mais à la condition que la reprise intervienne avant la fin du préavis.

Cass. Soc. 04/05/2011, n° 10-15.393 : le salarié licencié à l'occasion du transfert de l'entité économique dont il relève, n'est en droit d'exiger de celui qui l'a licencié l'indemnisation du préjudice que lui cause la perte de son emploi qu'à la condition qu'il ne lui ait pas été proposé, avant la fin du préavis, qu'il soit ou non exécuté, de poursuivre l'exécution du contrat sans modification avec le cessionnaire.

En ce qui concerne PiVi62,
licenciement notifié le 12 août,
reprise de l'entreprise annoncée le 28 août.

Le CSP et le solde de tout compte semblent compromis.

Mais la reprise doit être annoncée officiellement. Si le préavis est de deux mois, ce doit être avant le 12 octobre.