

Fiche n° 4
actualisée suite à l'ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014 portant réforme de la
prévention des difficultés des entreprises et des procédures collectives

Procédure de licenciement économique collectif
donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi
dans les entreprises en sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire

Les entreprises en procédure collective - sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire - sont soumises aux obligations qui incombent aux entreprises de 50 salariés et plus dont le projet de licenciement économique concerne 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours, notamment l'information-consultation du comité d'entreprise et l'élaboration d'un plan de sauvegarde l'emploi (PSE).

Les restructurations menées dans le cadre de ces procédures sont importantes : de l'ordre de 30 % des restructurations concernent des entreprises en redressement ou liquidation judiciaire.

Les dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, notamment celles relatives à la possibilité de négocier un accord collectif majoritaire sur le plan de sauvegarde de l'emploi et à l'obligation de déposer une demande de validation ou d'homologation du projet de licenciement économique avant de notifier individuellement les licenciements aux salariés, s'appliquent à ces entreprises.

La procédure applicable a été précisée sur plusieurs points par l'ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014 portant réforme de la prévention des difficultés des entreprises et des procédures collectives.

- En matière d'information-consultation, les spécificités procédurales applicables dans les entreprises en redressement et en liquidation judiciaire ont été maintenues par la loi de sécurisation de l'emploi. L'article L. 1233-58 du code du travail n'impose pas un nombre de réunions du comité d'entreprise mais celui-ci doit être consulté, et la possibilité de négocier un accord de méthode reste ouverte. L'ordonnance du 12 mars 2014 a consacré dans le code du travail le droit du comité d'entreprise et du CHSCT ou de l'instance de coordination des CHSCT de recourir à un expert-comptable. Lorsqu'un expert est désigné, il devra rendre son rapport dans un délai compatible avec les délais contraints des procédures de licenciement en cas de procédures collectives, notamment les délais d'intervention de l'AGS.

Il convient de préciser qu'en cas de procédure de sauvegarde les règles et délais de droit commun s'appliquent pour la procédure d'information-consultation.

- En ce qui concerne la procédure de validation ou d'homologation par l'administration, celle ci a été aménagée dans les entreprises en procédure de sauvegarde, en redressement ou liquidation judiciaire en ce qui concerne les délais afin de les articuler avec ceux prévus pour l'intervention financière de l'Association pour la Gestion du régime de garantie des créances des Salariés (AGS).

Pour instruire une demande de validation ou d'homologation, le DIRECCTE dispose de 8 jours en procédure de sauvegarde (projet de licenciement hors période d'observation) ou de redressement judiciaire et de 4 jours si l'entreprise est en liquidation judiciaire.

Le point de départ de ce délai a été précisé pour bien correspondre aux différentes modalités de redressement susceptibles d'être décidées par le tribunal de commerce à l'issue des procédures collectives dans le cadre desquelles le DIRECCTE est amené à prendre une décision d'homologation ou de validation de PSE.

L'ordonnance du 12 mars 2014 a précisé dans le code de commerce que dans certains cas – **à savoir si un plan de redressement est décidé par le juge dans le cadre d'un redressement judiciaire, ainsi que si un plan de cession est décidé dans le cadre d'une procédure sauvegarde, de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire** – le délai court à compter de la demande d'homologation adressée au DIRECCTE (articles L. 631-19 III. et L. 642-5 du code de commerce).

Dans les autres cas, le point de départ de ce délai court à compter du lendemain de la dernière réunion du comité d'entreprise.

Tout en tenant compte de la situation financière particulière de ces entreprises en procédure collective, le plan de sauvegarde de l'emploi doit être conforme aux dispositions légales définies aux articles L.1233-61 à 63 du code du travail. Il s'agit d'un sujet sensible car il est souvent difficile de mobiliser des moyens permettant de financer un plan de sauvegarde de l'emploi qui comporte des mesures d'accompagnement de qualité.

Dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, au-delà de l'adaptation des délais d'intervention de l'AGS, l'AGS pourra prendre en charge, à titre subsidiaire, certaines mesures d'accompagnement du plan de sauvegarde de l'emploi validé ou homologué¹. Les mesures d'accompagnement s'entendent de toutes mesures d'un licenciement collectif pour motif économique concourant à accompagner le retour à l'emploi et donc la réinsertion sur le marché du travail des salariés licenciés pour motif économique en exécution d'un plan de sauvegarde de l'emploi. L'AGS ne peut pas financer des tiers.

La mesure d'accompagnement est ainsi destinée à favoriser le retour à l'emploi et non pas à indemniser le salarié de son licenciement pour motif économique.

Peuvent ainsi être considérées comme mesures d'accompagnement, à titre d'exemple :

- Des frais annexes (hébergement, transport) liés à des mesures de formation ou à la validation des acquis d'expérience ou de reconversion,
- des frais de reconnaissance de poste, de déménagement ou de double résidence, liés à la mobilité géographique,
- des frais annexes liés à la préparation du projet de création d'une activité nouvelle.

Au regard des contraintes inhérentes aux procédures collectives, il convient d'insister sur la nécessité de mettre en œuvre des bonnes pratiques en termes d'échanges et de communication des informations entre les différents acteurs :

- **Travailler le plus en amont possible afin d'anticiper la décision de validation ou d'homologation du projet de licenciement économique collectif**

Il est impératif que le DIRECCTE, l'employeur, l'administrateur et/ou le liquidateur judiciaire, ainsi que les instances représentatives du personnel, les organisations syndicales, et en lien avec l'AGS, travaillent, le plus en amont possible, et en étroite collaboration, sur le projet de licenciement qui sera soumis à la procédure de validation ou d'homologation dans des délais très resserrés.

¹ Article L.3253-8 4° du code du travail « 4° Les mesures d'accompagnement résultant d'un plan de sauvegarde de l'emploi déterminé par un accord collectif majoritaire ou par un document élaboré par l'employeur, conformément aux dispositions des articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4, dès lors qu'il a été validé ou homologué dans les conditions prévues à l'article L. 1233-58 avant ou après l'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire. »

En effet, seule la connaissance du projet de licenciement, le plus en amont possible, permettra au DIRECCTE de préparer au mieux la décision de validation ou d'homologation motivée dans les délais resserrés impartis, après le cas échéant qu'il ait formulé des observations et/ou propositions.

Ce travail collaboratif est de nature à favoriser également la mobilisation éventuelle de cofinancements en complément des budgets de l'entreprise (OPCA, collectivités publiques...). Pôle emploi doit également être informé très en amont de la situation des salariés susceptibles d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle, afin que le déploiement de l'offre de service de Pole emploi soit anticipé pour une mise en place dès l'adhésion des salariés.

- Assurer la fluidité des informations

Sans constituer un élément susceptible de bloquer la procédure de validation ou d'homologation, il a été créé une obligation pour l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur de transmettre au DIRECCTE la copie du jugement du tribunal (article R. 1233-7 du code du travail²) qui peut apporter des éléments d'informations utiles pour apprécier le projet de licenciement. Il précise notamment le nombre de licenciements et les catégories professionnelles concernées. Pour autant, le jugement n'est pas toujours disponible rapidement.

Au-delà, il est recommandé que la communication se fasse par la voie électronique et au fil de l'eau pour tous les éléments que l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur est tenu de transmettre au DIRECCTE. Un accusé de réception des courriels constituera la preuve de la réception de ces documents.

- Organiser l'information des salariés

Concernant l'information des salariés sur la décision administrative rendue par le DIRECCTE, la loi impose l'affichage de cette décision sur les lieux de travail. Sur le plan opérationnel, cette information devra, dans certains cas, être complétée par des modalités d'informations plus opérantes : envoi de la décision sous la forme papier ou par voie électronique, mention dans la lettre de licenciement, réunion d'information collective...

Dans tous les cas, l'obligation et la preuve de l'information faite aux salariés est à la charge de l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur étant entendu que l'action en justice démarre à compter du jour où la décision de l'administration est portée à leur connaissance par voie d'affichage.

La présente fiche présente les dispositions adaptées aux entreprises en procédure collective qui se distinguent du droit commun du licenciement collectif et qui ont été introduites par la loi relative à la sécurisation de l'emploi **ainsi que les ajustements introduits par l'ordonnance du 12 mars 2014 portant réforme de la prévention des difficultés des entreprises et des procédures collectives. L'ordonnance du 12 mars 2014 s'applique à toute procédure ouverte par le tribunal de commerce à partir du 1^{er} juillet 2014 (cf annexe 3).**

NB :

- Les délais mentionnés dans cette fiche sont des délais calendaires qui s'appliquent dans les conditions prévues par l'article R.1231-1 du code du travail : « lorsque le délai expire un samedi, dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant ».

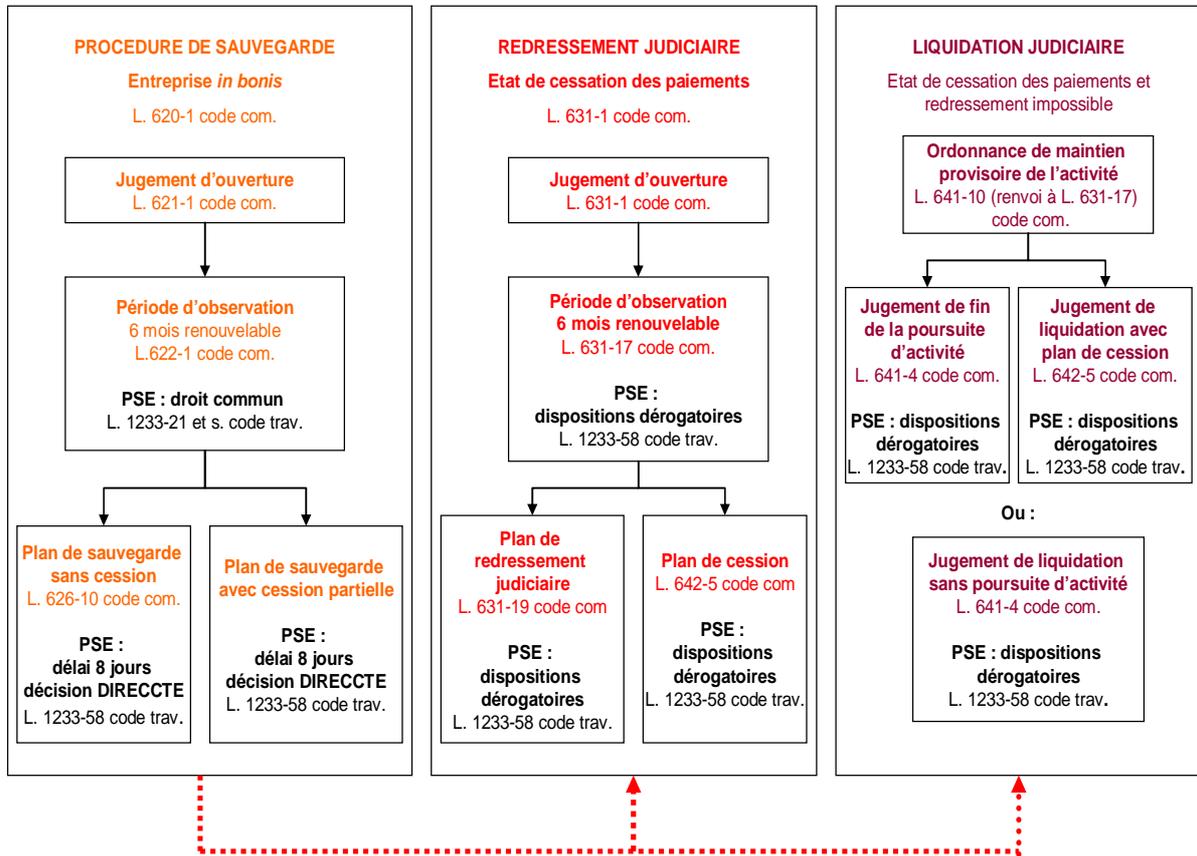
² Cette obligation de transmission s'applique aux jugements arrêtant le plan de sauvegarde, arrêtant le plan de redressement judiciaire, arrêtant le plan de cession en redressement ou liquidation, ainsi que les jugements de maintien provisoire de l'activité, de fin de la poursuite de l'activité, de liquidation avec plan de cession, de liquidation sans poursuite d'activité.

- Afin de répondre aux exigences en termes de délai, la voie électronique avec le mode « accusé de réception » doit être le moyen de communication privilégié.

* * * * *

I. Procédure de sauvegarde	6
II. Redressement judiciaire.....	9
III. Liquidation judiciaire	13
IV. Sanctions judiciaires en cas de non respect des règles du licenciement collectif dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire	18
<i>Annexe 1 – Droit du licenciement collectif applicable aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire soumises à l’obligation d’élaborer un plan de sauvegarde de l’emploi.....</i>	<i>19</i>
<i>Annexe 2 - Procédure de validation ou homologation par le DIRECCTE applicable aux entreprises en procédure collective (sauf pendant la période d’observation en procédure de sauvegarde)</i>	<i>23</i>
<i>Annexe 3 - Délais d’homologation/ validation des PSE dans les entreprises en sauvegarde, redressement et liquidation judiciaire.....</i>	<i>24</i>

Schéma de présentation des procédures collectives dans lesquelles un plan de sauvegarde de l'emploi peut être élaboré



I. Procédure de sauvegarde

La procédure de sauvegarde est destinée à faciliter la réorganisation de l'entreprise afin de permettre la poursuite de l'activité économique, le maintien de l'emploi et l'apurement du passif (article L. 620-1 du code de commerce).

A ce stade, l'entreprise n'est pas en cessation de paiement, contrairement aux procédures de redressement et de liquidation judiciaire qui sont des procédures curatives. A l'inverse, la sauvegarde est une procédure préventive qui concerne les entreprises *in bonis*.

A ce titre, toutes les obligations applicables aux entreprises *in bonis* s'appliquent, à savoir :

- dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, l'obligation à la charge de l'employeur de proposer le contrat de sécurisation professionnelle ;
- dans les entreprises ou les établissements de 1 000 salariés et plus, ainsi que les entreprises mentionnées à l'article L. 2331-1 et celles mentionnée à l'article L. 2341-4 du code du travail, dès lors qu'elles emploient au total au moins 1 000 salariés, l'obligation à la charge de l'employeur de proposer le congé de reclassement, dont la durée a été portée par la loi sécurisation de l'emploi de 9 à 12 mois, ainsi que l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi.

Dans le cadre de la procédure de sauvegarde, un PSE peut être mis en œuvre à deux moments différents :

- pendant la période d'observation : toutes les dispositions relatives à la procédure de licenciement économique s'appliquent sans exception ;
- après un jugement du tribunal du commerce qui arrête un plan de sauvegarde : toutes les dispositions relatives à la procédure de licenciement économique s'appliquent, **à l'exception de celles concernant le délai dans lequel le DIRECCTE se prononce dans le cadre de la procédure de validation ou d'homologation.**

Chronologiquement, la procédure de sauvegarde se déroule selon plusieurs phases.

1. Jugement d'ouverture d'une procédure de sauvegarde donnant lieu à une période d'observation

La procédure de sauvegarde est ouverte par le tribunal de commerce sur demande d'un débiteur. Sans être en cessation des paiements, l'entreprise n'est pas en mesure de surmonter ses difficultés (article L.620-1 du code de commerce).

La période d'observation qui s'en suit est de 6 mois maximum, renouvelable une fois pour 6 mois maximum, et exceptionnellement, sur demande du Parquet, une seconde fois pour 6 mois maximum.

Au cours de cette période, l'employeur peut être amené à élaborer, dans le cadre d'un accord collectif majoritaire ou dans le cadre d'un document unilatéral, un plan de sauvegarde de l'emploi qui obéit à tous les règles de droit commun.

Les licenciements économiques ne font pas l'objet d'une autorisation du juge-commissaire et sont notifiés individuellement par l'employeur.

Pour rappel, dans cette période, l'AGS peut garantir les créances liées à la rupture pour motif économique du contrat de travail durant cette même période. Néanmoins, l'intervention de l'AGS étant subsidiaire et l'entreprise étant in bonis, ces créances sont en principe réglées par l'entreprise. La garantie de l'AGS n'assure pas la prise en charge des salaires.

2. Plan de sauvegarde arrêté par jugement du tribunal de commerce

En pratique, peu de projets de licenciements sont prononcés dans ce cadre. Néanmoins, il convient de rappeler la procédure applicable.

2.1 Plan de sauvegarde sans cession de l'entreprise

Le projet de plan de sauvegarde sans cession de l'entreprise est élaboré par l'employeur avec le concours de l'administrateur judiciaire et est transmis, pour information, au DIRECCTE (article L. 626-8 du code de commerce).

Le tribunal de commerce arrête le plan de sauvegarde qui peut prévoir la continuation de l'entreprise. Il peut prévoir la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (article L. 626-10 du code de commerce). Le jugement est transmis au Direccte.

Au terme de la procédure d'information/consultation, l'employeur ou l'administrateur transmet sans délai la demande de validation ou d'homologation du projet de licenciement économique au DIRECCTE, dont le contenu est défini à l'article D.1233-14-1 du code du travail.

Qu'il soit saisi d'une demande de validation et/ou d'homologation, le DIRECCTE dispose d'un délai unique de 8 jours pour instruire la demande. Le point de départ de ce délai a été modifié par l'ordonnance du 12 mars 2014. Il court à compter de la date de réception par le DIRECCTE de la demande de validation ou d'homologation, qui est postérieure au jugement arrêtant le plan (article L. 1233-58 III. du code du travail).

A l'expiration du délai de 8 jours, à défaut de décision du DIRECCTE, la décision administrative de validation ou d'homologation est acquise.

En cas de décision de refus de validation ou d'homologation, l'employeur peut présenter au DIRECCTE une nouvelle demande selon des modalités adaptées (cf. schéma annexe 2).

1. L'employeur modifie sans délai l'accord majoritaire (avenant signé par les organisations syndicales ou modification du document unilatéral) et/ ou le document unilatéral en tenant compte de la motivation de la décision de refus (D.1233-14-3 du code du travail).
2. Parallèlement ou postérieurement à la modification du projet de licenciement, il peut convoquer le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel et, le selon le cas, adresser l'ordre du jour. Compte tenu du délai très court dans lequel le comité d'entreprise doit être consulté sur le projet modifié, il peut être conseillé de procéder à la convocation du comité d'entreprise avant même que la décision administrative ne soit connue, afin d'en expliciter les suites données au projet de licenciement. Ainsi, dans l'éventualité où la décision du DIRECCTE serait une décision de refus, le comité d'entreprise pourrait se prononcer très rapidement sur le projet modifié.
3. Le comité d'entreprise se réunit et se prononce dans un délai de 3 jours à compter du jour où l'employeur a pris connaissance de la décision administrative de refus (L. 1233-58 du code du travail)

4. L'employeur transmet au DIRECCTE l'accord ou le document unilatéral modifié ainsi que l'avis rendu par le comité d'entreprise (Article D.1233-14-3 du code du travail). A défaut d'avis, il joint le procès-verbal de convocation du comité d'entreprise.
5. Le DIRECCTE dispose de 3 jours à compter de la réception de la nouvelle demande pour rendre une décision motivée. A l'expiration de ce délai, la décision est acquise.

Pour rappel dans cette période, l'AGS peut garantir les créances liées à la rupture pour motif économique du contrat de travail notifié dans le mois suivant le plan de sauvegarde. Néanmoins, l'intervention de l'AGS étant subsidiaire et l'entreprise étant in bonis, ces créances sont en principe réglées par l'entreprise. La garantie de l'AGS n'assure pas la prise en charge des salaires.

2.2. Plan de sauvegarde arrêté par jugement avec cession partielle

En cas de cession partielle prévue par le plan de sauvegarde, les règles de la procédure pour licenciement économique sont celles applicables aux plans de cession dans le cadre d'une liquidation judiciaire (2^{ème} alinéa de l'article L. 626-1 du code de commerce) explicitées au point III 3.

La seule différence réside dans le **délai dont dispose le DIRECCTE pour instruite la demande de validation ou d'homologation du projet de licenciement : 8 jours dans le cadre d'un projet de licenciement mise en œuvre dans le cadre d'un plan de sauvegarde avec cession partielle.**

Pour rappel, dans cette période l'AGS peut garantir les créances liées à la rupture du contrat de travail notifié dans le mois suivant le jugement arrêtant le plan de sauvegarde.

II. Redressement judiciaire

La procédure de redressement judiciaire est ouverte par le tribunal de commerce et concerne les entreprises en état de cessation des paiements. Elle est destinée à permettre la poursuite de l'activité de l'entreprise, le maintien de l'emploi et l'apurement du passif. Elle peut donner lieu à un plan arrêté par jugement du tribunal de commerce à l'issue d'une période d'observation, à une liquidation judiciaire avec ou sans poursuite d'activité.

Dans le cadre de leur mission d'assistance, les administrateurs judiciaires mettent en œuvre les licenciements économiques autorisés par le tribunal de commerce.

A cette fin, ils procèdent à l'information-consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel ou le représentant des salariés, dont les règles dérogatoires ont été maintenues par la loi relative à la sécurisation de l'emploi.

Au terme de la procédure d'information-consultation, le projet de licenciement, mis en œuvre par accord collectif ou document unilatéral, est soumis au DIRECCTE pour validation ou homologation dans un délai aménagé de **8 jours, dont le point de départ diffère selon que l'entreprise est en période d'observation ou que le tribunal a arrêté un plan de redressement**.

L'annexe 1 regroupe les dispositions du code du travail relatives au droit du licenciement collectif applicables ou non aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire.

Chronologiquement, la procédure de redressement judiciaire se déroule en deux phases.

1. Licenciements au cours de la période d'observation

La période d'observation est de 6 mois maximum, renouvelable une fois pour 6 mois maximum (article L. 631-17 du code de commerce), et exceptionnellement une seconde fois pour 6 mois maximum sur demande du Parquet.

En droit, deux procédures de nature différente, qui doivent s'articuler, sont à mener par l'administrateur judiciaire :

- l'information/consultation du comité d'entreprise sur le projet de licenciement qui fera l'objet d'une décision de validation ou d'homologation par le DIRECCTE notamment quant au contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ;
- l'autorisation de procéder à des licenciements qui est accordée par le juge commissaire qui apprécie la situation économique de l'entreprise, et notamment le caractère urgent, inévitable et indispensable des licenciements ;

L'article L.631-17 du code du commerce explicite les étapes de la procédure :

1. Consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur le projet de licenciement économique collectif

La consultation se déroule dans les conditions de l'article L.1233-58 du code du travail. Pour rappel, seule une réunion d'information et de consultation est juridiquement obligatoire mais il est tout à fait possible que les instances représentatives du personnel soient réunies plusieurs fois, notamment lorsqu'un expert-comptable a été désigné.

2. Décision administrative de validation ou d'homologation du DIRECCTE

La décision administrative de validation ou d'homologation intervient donc avant l'ordonnance du juge-commissaire autorisant les licenciements.

De ce fait, la décision de validation ou d'homologation du projet de licenciement économique du DIRECCTE n'est pas suffisante pour mettre en œuvre le PSE. Pour ce faire, l'employeur, ou son représentant, doit également disposer de la décision d'autorisation du juge-commissaire.

Le DIRECCTE dispose d'un délai de 8 jours pour instruire une décision de validation ou d'homologation. Ce délai s'applique indépendamment du cadre dans lequel le projet de licenciement intervient (accord collectif ou document unilatéral). **Il court à compter de la date de la dernière réunion du comité d'entreprise**, ou à défaut, des délégués du personnel, au cours de laquelle il est consulté pour avis. Lorsque le comité d'entreprise a été réuni plusieurs fois, ce délai court à compter de la dernière réunion.

Au plus tard au lendemain de la dernière réunion du comité d'entreprise, l'employeur ou l'administrateur transmet sans délai la demande de validation ou d'homologation au DIRECCTE. La demande mentionne la date de la dernière réunion du comité d'entreprise.

A l'expiration du délai de 8 jours, sans décision expresse de la DIRECCTE, la décision administrative de validation ou d'homologation est acquise.

En cas de décision administrative de refus, une deuxième demande doit être présentée au DIRECCTE avant l'ordonnance. L'administrateur doit tenir compte de cette éventualité lorsqu'il élabore le PSE et l'intégrer dans le calendrier, ce qui justifie que des contacts préalables et très en amont soient établis avec le DIRECCTE. La procédure applicable à la suite d'une décision de refus est la suivante :

1. L'administrateur modifie sans délai l'accord majoritaire (avenant signé par les organisations syndicales ou modification du document unilatéral) et/ ou le document unilatéral en tenant compte de la motivation de la décision de refus (D.1233-14-3 du code du travail).
2. Parallèlement ou postérieurement à la modification du projet de licenciement, il peut convoquer le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel et adresser l'ordre du jour. Compte tenu du délai très court dans lequel le comité d'entreprise doit être consulté sur le projet modifié, il peut être conseillé de procéder à la convocation du comité d'entreprise avant même que la décision administrative ne soit connue, afin d'explicitier les suites données au projet de licenciement. Ainsi, dans l'éventualité où la décision du DIRECCTE serait une décision de refus, le comité d'entreprise pourrait se prononcer très rapidement sur le projet modifié.
3. Le comité d'entreprise se réunit et se prononce dans un délai de 3 jours à compter du jour où l'administrateur a pris connaissance de la décision administrative de refus (L. 1233-58 du code du travail)
4. L'administrateur transmet au DIRECCTE l'accord ou le document unilatéral modifié ainsi que l'avis rendu par le comité d'entreprise (Article D.1233-14-3 du code du travail). A défaut d'avis, il joint le procès-verbal de convocation du comité d'entreprise.
5. Le DIRECCTE dispose de 3 jours à compter de la réception de la nouvelle demande pour rendre une décision motivée. A l'expiration de ce délai, la décision est acquise.

3. Ordonnance du juge-commissaire autorisant à procéder aux licenciements économiques

L'administrateur communique au juge-commissaire la décision administrative de validation ou d'homologation rendue par le DIRECCTE (article L. 631-17 du code de commerce) ou, le cas échéant, le courrier envoyé par l'Administration l'informant que la validation ou l'homologation a été acquise tacitement.

Le juge-commissaire s'assure que les licenciements ont un caractère urgent, inévitable et indispensable.

Sur le plan juridique, le juge-commissaire arrête le nombre de licenciements économique, qui peut ainsi être différent de celui mentionné dans le projet de licenciement validé ou homologué par le DIRECCTE, sans être cependant supérieur à celui mentionné dans le projet de licenciement. Ainsi, le nombre de licenciements économiques et les catégories professionnelles concernées pourraient être modifiés.

Dans cette éventualité, le projet de licenciement validé ou homologué par le DIRECCTE devrait s'appliquer dans les conditions définies par l'ordonnance du juge-commissaire.

Par ailleurs, il est rappelé que l'ordonnance est notifiée au représentant du comité d'entreprise ou, à défaut, au représentant des délégués du personnel ou, le cas échéant, au représentant des salariés (article R.631-26 du code de commerce). Elle est transmise à l'administrateur judiciaire.

La notification des licenciements ne peut intervenir qu'après réception de l'ordonnance du juge-commissaire à laquelle la lettre de licenciement fait référence.

Pour rappel, pour les licenciements intervenant pendant la période d'observation l'AGS garantit les créances liées aux ruptures de contrat de travail intervenues dans cette même période et ne prend pas en charge les salaires impayés.

2. Plan de redressement judiciaire avec ou sans cession

Dans le cadre d'un plan de redressement ou d'un plan de cession en redressement judiciaire, les licenciements peuvent être prononcés dès lors que le projet de licenciement a été homologué ou validé par la DIRECCTE et que le tribunal de commerce a arrêté le plan de redressement, conformément à l'article L. 631-19 III du code de commerce concernant le plan de redressement sans cession et à l'article L. 642-5 al. 5 du code de commerce concernant le plan de cession.

L'ordonnance du 12 mars 2014 a clarifié l'articulation entre la procédure de redressement, avec ou sans cession, et l'information-consultation, qui se déroule ainsi :

1. La procédure d'information-consultation démarre et se termine avant l'audience du tribunal de commerce, qui statue sur le plan. A cet effet, l'avis du comité d'entreprise, et, le cas échéant, celui du CHSCT et de l'instance de coordination sont rendus au plus tard le jour ouvré avant l'audience du tribunal de commerce. L'absence de remise du rapport de l'expert du comité d'entreprise ou du CHSCT ou de l'instance de coordination ne peut avoir pour effet de reporter ce délai de consultation.
2. Le plan est arrêté par jugement du tribunal de commerce. Il précise notamment le nombre de licenciements qui devront intervenir dans le mois après le jugement.
3. Dans le mois suivant le jugement arrêtant le plan de redressement, l'administrateur adresse à la DIRECCTE une demande d'homologation/ validation du PSE.
4. A compter de la réception de la demande d'homologation/ validation, la DIRECCTE dispose de 8 jours pour rendre une décision explicite.

5. Sur la base d'une décision d'homologation/ validation favorable, l'administrateur judiciaire peut procéder aux licenciements dans le mois suivant le jugement arrêtant le plan de redressement.

En cas de décision de refus de validation ou d'homologation du DIRECCTE, l'administrateur peut présenter une nouvelle demande selon des modalités adaptées.

1. L'administrateur modifie sans délai l'accord majoritaire (avenant signé par les organisations syndicales ou modification du document unilatéral) et/ ou le document unilatéral en tenant compte de la motivation de la décision de refus (D.1233-14-3 du code du travail).
2. Parallèlement ou postérieurement à la modification du projet de licenciement, il peut convoquer le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel et adresser l'ordre du jour.
3. Le comité d'entreprise se réunit et se prononce dans un délai de 3 jours à compter du jour où l'administrateur a pris connaissance de la décision administrative de refus (L. 1233-58 du code du travail). Compte tenu du délai très court dans lequel le comité d'entreprise doit être consulté sur le projet modifié, il peut être conseillé de procéder à la convocation du comité d'entreprise avant même que la décision administrative ne soit connue, afin d'en expliciter les suites données au projet de licenciement. Ainsi, dans l'éventualité où la décision du DIRECCTE serait une décision de refus, le comité d'entreprise pourrait se prononcer très rapidement sur le projet modifié.
4. L'administrateur transmet au DIRECCTE l'accord ou le document unilatéral modifié ainsi que l'avis rendu par le comité d'entreprise (Article D.1233-14-3 du code du travail). A défaut d'avis, il joint le procès-verbal de convocation du comité d'entreprise.
5. Le DIRECCTE dispose de 3 jours à compter de la réception de la nouvelle demande pour rendre une décision motivée. A l'expiration de ce délai, la décision est acquise.

Dès que la décision de validation ou d'homologation est prise, l'administrateur peut procéder aux licenciements dans le délai d'un mois à compter du jugement du tribunal de commerce.

Pour rappel, l'AGS garantit les créances liées à la rupture du contrat de travail intervenant dans le mois suivant le jugement arrêtant de plan de redressement ou le plan de cession. En l'absence de liquidation judiciaire, elle ne garantit pas les salaires dus pendant la période d'observation. Elle ne garantit les salaires impayés que lorsqu'ils sont dus à la date du jugement d'ouverture de la procédure.

III. Liquidation judiciaire

La procédure de liquidation judiciaire est ouverte lorsque le redressement de l'entreprise en état de cessation des paiements est manifestement impossible. Elle est destinée à mettre fin à l'activité de l'entreprise, ou dissoudre le patrimoine du débiteur par une cession globale ou séparée. L'ouverture de cette procédure doit être demandée par le débiteur au plus tard dans les quarante-cinq jours qui suivent la cessation des paiements.

Les liquidateurs judiciaires sont tenus de procéder aux licenciements économiques.

A cette fin, ils procèdent à l'information-consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel ou le représentant des salariés, dont les règles dérogatoires ont été maintenues par la loi relative à la sécurisation de l'emploi (une seule réunion, pas de délai....).

Au terme de la procédure d'information-consultation, le projet de licenciement, mis en œuvre par accord collectif ou document unilatéral, est soumis au DIRECCTE pour validation ou homologation dans un délai aménagé de **4 jours, dont le point de départ diffère selon l'état d'avancement de la procédure et le type de mesures de liquidation susceptibles décidées par le tribunal de commerce.**

L'annexe 1 regroupe les dispositions du code du travail relatives au droit du licenciement collectif applicables ou non aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire.

Chronologiquement, la procédure de liquidation judiciaire peut comporter plusieurs phases.

1. Licenciements au cours de la période de maintien provisoire de l'activité autorisé

Si la cession totale ou partielle de l'entreprise est envisageable ou si l'intérêt public ou celui des créanciers l'exige, le maintien de l'activité peut être autorisé par le tribunal pour une durée de 3 mois renouvelables (articles L. 641-10 et R.641-18 du code de commerce). Le liquidateur peut procéder à des licenciements économiques autorisés par l'ordonnance du juge-commissaire, dans les conditions prévues à l'article L. 631-17 du code de commerce.

Le déroulement est identique à celui de la période d'observation en procédure de redressement, à la différence du délai pendant lequel le DIRECCTE instruit la demande de validation ou d'homologation qui est de 4 jours à compter du lendemain de la dernière réunion du comité d'entreprise.

a. Consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel

La consultation a lieu dans les conditions de l'article L.1233-58 I. du code du travail. Pour rappel, une seule réunion d'information et de consultation est juridiquement obligatoire.

b. Décision administrative de validation ou d'homologation du DIRECCTE

De ce fait, la décision de validation ou d'homologation du projet de licenciement économique du DIRECCTE n'est pas suffisante pour mettre en œuvre le PSE. Pour ce faire, le liquidateur doit également disposer de la décision d'autorisation du juge commissaire.

En cas de décision administrative de refus, une deuxième demande doit être présentée au DIRECCTE avant l'ordonnance du juge commissaire. Le liquidateur doit tenir compte de cette éventualité lorsqu'il élabore le PSE et l'intégrer dans le calendrier, ce qui justifie que des contacts préalables et très en amont soient établis avec le DIRECCTE.

Le DIRECCTE dispose d'un délai de 4 jours pour instruire une décision de validation ou d'homologation. Ce délai s'applique indépendamment du cadre dans lequel le projet de licenciement intervient (accord collectif ou document unilatéral). Il **court à compter de la date de la dernière réunion du comité d'entreprise**, ou à défaut, des délégués du personnel, au cours de laquelle il est consulté pour avis. Lorsque le comité d'entreprise a été réuni plusieurs fois, ce délai court à compter de la dernière réunion.

Au plus tard au lendemain de la dernière réunion du comité d'entreprise, **le liquidateur** transmet sans délai la demande de validation ou d'homologation au DIRECCTE. La demande mentionne la date de la dernière réunion du comité d'entreprise.

A l'expiration du délai de 4 jours, sans décision de la DIRECCTE, la décision administrative de validation ou d'homologation est acquise.

En cas de décision de refus de validation ou d'homologation du DIRECCTE, **le liquidateur** peut présenter une nouvelle demande selon des modalités adaptées.

1. Le liquidateur modifie sans délai l'accord majoritaire (avenant signé par les organisations syndicales ou modification du document unilatéral) et/ ou le document unilatéral en tenant compte de la motivation de la décision de refus (D.1233-14-3 du code du travail).
2. Parallèlement ou postérieurement à la modification du projet de licenciement, il peut convoquer le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel et adresser l'ordre du jour. Compte tenu du délai très court dans lequel le comité d'entreprise doit être consulté sur le projet modifié, il peut être conseillé de procéder à la convocation du comité d'entreprise avant même que la décision administrative ne soit connue, afin d'en expliciter les suites données au projet de licenciement. Ainsi, dans l'éventualité où la décision du DIRECCTE serait une décision de refus, le comité d'entreprise pourrait se prononcer très rapidement sur le projet modifié.
3. Le comité d'entreprise se réunit et se prononce dans un délai de 3 jours à compter du jour où le liquidateur a pris connaissance de la décision administrative de refus (L. 1233-58 du code du travail)
4. Le liquidateur transmet au DIRECCTE l'accord ou le document unilatéral modifié ainsi que l'avis rendu par le comité d'entreprise (Article D.1233-14-3 du code du travail). A défaut d'avis, il joint le procès-verbal de convocation du comité d'entreprise.
5. Le DIRECCTE dispose de 3 jours à compter de la réception de la nouvelle demande pour rendre une décision motivée. A l'expiration de ce délai, la décision est acquise.

c. Ordonnance du juge-commissaire

Le liquidateur communique au juge-commissaire la décision administrative rendue par le DIRECCTE, ou, le cas échéant, le courrier envoyé par l'Administration l'informant que la validation ou l'homologation a été acquise tacitement

Le juge s'assure que les licenciements ont un caractère urgent, inévitable et indispensable.

Sur le plan juridique, le juge-commissaire arrête le nombre de licenciements économique, qui peut ainsi être différent de celui mentionné dans le projet de licenciement validé ou homologué par le DIRECCTE, sans être cependant supérieur à celui mentionné dans le projet de licenciement. Ainsi, le

nombre de licenciements économiques et les catégories professionnelles concernées pourraient être modifiés.

Dans cette éventualité, le projet de licenciement validé ou homologué par le DIRECCTE devrait s'appliquer dans les conditions définies par l'ordonnance du juge-commissaire.

Par ailleurs, il est rappelé que l'ordonnance est notifiée au représentant du comité d'entreprise ou, à défaut, au représentant des délégués du personnel ou, le cas échéant, au représentant des salariés (article R.631-26 du code de commerce). Elle est **transmise au liquidateur**.

Pour rappel, la garantie de l'AGS couvre les indemnités de rupture des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours du maintien provisoire d'activité. La garantie de l'AGS couvre également la prise en charge des salaires, dans la limite d'un montant maximal correspondant à 1 mois et demi de travail.

2. Liquidation sans poursuite d'activité ou fin de la période de maintien de l'activité

Le tribunal de commerce peut prononcer la liquidation de l'entreprise sans poursuite d'activité, et mettre un terme à la période de maintien provisoire de l'activité (article L. 641-4 du code de commerce).

La liquidation « sèche » de l'entreprise n'entraîne pas la rupture automatique des contrats de travail, qu'il s'agisse d'une liquidation immédiate ou par conversion de l'entreprise qui était en redressement judiciaire. Le liquidateur doit mettre en œuvre la procédure de licenciement.

Il n'y a pas d'autorisation du juge-commissaire ou de dispositions spécifiques en ce sens du jugement du Tribunal de commerce pour procéder à des licenciements.

Chronologiquement, la procédure se déroule ainsi :

- a. Jugement de liquidation judiciaire sans poursuite d'activité ou de fin de la période de maintien de l'activité du Tribunal de commerce ;**
- b. Consultation obligatoire du CE ou, à défaut, des délégués du personnel en application de l'article L. 1233-58 II. al. 2 du code du travail et de l'article L. 641-4 dernier alinéa du code de commerce. L'ordonnance du 12 mars 2014 a précisé que l'avis du comité d'entreprise et, le cas échéant, celui du CHSCT et de l'instance de coordination des CHSCT, sont rendus au plus tard dans les 12 jours de la décision du tribunal de commerce prononçant la liquidation, ou, si le maintien provisoire de l'activité a été autorisé par le tribunal, dans les douze jours suivant le terme de cette autorisation. L'absence de remise du rapport de l'expert du comité d'entreprise et, le cas échéant, du CHSCT ou de l'instance de coordination des CHSCT, ne peut avoir pour effet de reporter ce délai.**
- c. Décision de validation ou d'homologation prise par le DIRECCTE dans un délai de 4 jours à compter de la date de la dernière réunion du comité d'entreprise.**

Au regard de la garantie des créances salariales prises en charge par l'AGS, la loi relative à la sécurisation de l'emploi a créé un nouveau délai de garantie lorsqu'un PSE est élaboré. Ainsi, les créances de salaires sont garanties dans un délai de 21 jours (15 jours sous le régime antérieur) à compter de la liquidation judiciaire ou de la fin du maintien provisoire de l'activité, dans la limite d'un montant maximal correspondant à un mois et demi de travail. Les indemnités de rupture sont

garanties dans le délai de 21 jours (15 jours sous le régime antérieur) à compter de la liquidation judiciaire ou de la fin du maintien provisoire de l'activité.

3. Plan de cession en liquidation judiciaire

Dans le cadre d'un plan de cession, les licenciements peuvent être prononcés dès lors que le projet de licenciement a été homologué ou validé par la DIRECCTE et que le tribunal de commerce a arrêté le plan de cession, conformément à l'article L. 642-5 du code de commerce.

L'ordonnance du 12 mars 2014 a clarifié l'articulation entre la procédure de cession et l'information-consultation, qui se déroule ainsi :

1. La procédure d'information-consultation démarre et se termine avant l'audience du tribunal de commerce qui statue sur le plan de cession. A cet effet, l'avis du comité d'entreprise, et, le cas échéant, celui du CHSCT et de l'instance de coordination sont rendus au plus tard le jour ouvré avant l'audience du tribunal de commerce. L'absence de remise du rapport de l'expert du comité d'entreprise ou du CHSCT ou de l'instance de coordination ne peut avoir pour effet de reporter ce délai de consultation.
2. Le plan de cession est arrêté par jugement du tribunal de commerce. Il précise notamment le nombre de licenciements qui devront intervenir dans le mois après le jugement.
3. Dans le mois suivant le jugement arrêtant le plan de cession, le liquidateur adresse à la DIRECCTE une demande d'homologation/ validation du PSE.
4. A compter de la réception de la demande d'homologation/ validation, la DIRECCTE dispose de 4 jours pour rendre une décision explicite.
5. Sur la base d'une décision d'homologation/ validation favorable, le liquidateur peut procéder aux licenciements dans le mois suivant le jugement arrêtant le plan de redressement.

En cas de décision de refus de validation ou d'homologation du DIRECCTE, le liquidateur peut présenter une nouvelle demande selon des modalités adaptées.

1. Le liquidateur modifie sans délai l'accord majoritaire (avenant signé par les organisations syndicales ou modification du document unilatéral) et/ ou le document unilatéral en tenant compte de la motivation de la décision de refus (D.1233-14-3 du code du travail).
2. Parallèlement ou postérieurement à la modification du projet de licenciement, il peut convoquer le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel et adresser l'ordre du jour.
3. Le comité d'entreprise se réunit et se prononce dans un délai de 3 jours à compter du jour où l'administrateur a pris connaissance de la décision administrative de refus (L. 1233-58 du code du travail). Compte tenu du délai très court dans lequel le comité d'entreprise doit être consulté sur le projet modifié, il peut être conseillé de procéder à la convocation du comité d'entreprise avant même que la décision administrative ne soit connue, afin d'en expliciter les suites données au projet de licenciement. Ainsi, dans l'éventualité où la décision du DIRECCTE serait une décision de refus, le comité d'entreprise pourrait se prononcer très rapidement sur le projet modifié.
4. Le liquidateur transmet au DIRECCTE l'accord ou le document unilatéral modifié ainsi que l'avis rendu par le comité d'entreprise (Article D.1233-14-3 du code du travail). A défaut d'avis, il joint le procès-verbal de convocation du comité d'entreprise.
5. Le DIRECCTE dispose de 3 jours à compter de la réception de la nouvelle demande pour rendre une décision motivée. A l'expiration de ce délai, la décision est acquise.

Dès que la décision de validation ou d'homologation est prise, le liquidateur peut procéder aux licenciements dans le délai d'un mois à compter du jugement du tribunal de commerce.

Pour rappel, l'AGS prend en charge les créances résultant de la rupture du contrat intervenant dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de cession. L'AGS prend en charge les salaires dans la limite d'un montant maximal correspondant à un mois et demi de travail (art. L 3253-8.5°).

IV. Sanctions judiciaires en cas de non respect des règles du licenciement collectif dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire

La loi relative à la sécurisation de l'emploi maintient et adapte le régime dérogatoire des sanctions du licenciement économique applicables lorsque les licenciements économiques interviennent dans une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire.

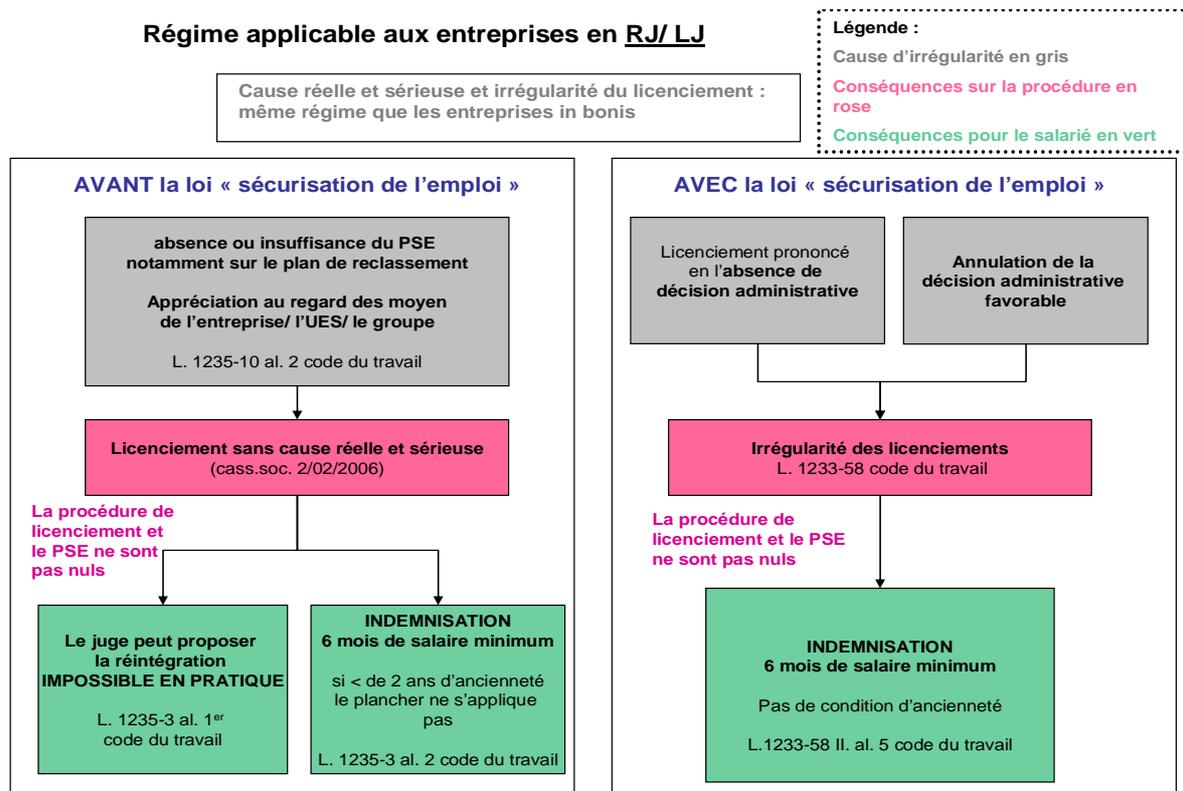
NB : les licenciements économiques intervenus dans une entreprise en procédure de sauvegarde restent soumis aux dispositions relatives aux sanctions de droit commun (articles L. 1235-11 et L. 1235-16 code du travail).

1. Les sanctions civiles

En cas de licenciements intervenus en l'absence de décision favorable, ou en dépit d'une décision défavorable, ou en cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation (quel que soit le motif d'annulation), les licenciements sont irréguliers. Le juge octroie aux salariés une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois. Les textes excluent la nullité (article L. 1235-10 du code du travail). Il n'y a pas lieu à réintégration des salariés (article L. 1233-58 II du code du travail).

Notamment, contrairement au droit commun, l'absence ou l'insuffisance du PSE n'entraîne pas la nullité des licenciements. Ce régime spécifique a été jugé conforme à la Constitution (Décision n°2012-232 QPC 13 avril 2013).

A la différence du régime antérieur, l'indemnisation du salarié ne suppose aucune condition d'ancienneté.



2. Sanctions pénales

L'article L.1238-5 du code du travail punit d'une amende de 3 750 € le fait pour l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur de ne pas respecter les dispositions des articles L.1233-58 (procédure de licenciement) et L.1233-60 (information de la DIRECCTE).

Annexe 1 – Droit du licenciement collectif applicable aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire soumises à l'obligation d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi

<u>Application des dispositions du code du travail antérieures à la loi de sécurisation de l'emploi</u>			
Dispositions applicables		Dispositions non applicables	
Article L. 1233-5	ordre des licenciements		
Article L. 2323-15	Consultation du CE (compétence générale)	Article L. 1233-29 2ème alinéa	Nombre de réunions à tenir et délais à respecter entre les réunions
1^{er} alinéa de l'article L.1233-29 (LE d'au moins 10 salariés dans une entreprise de moins de 50)	En l'absence de CE, réunion des DP	dernier alinéa du I et alinéas 1 à 5 du II de l'article L.1233-30	Le CE tient 2 réunions espacées d'au moins 15 jours Délais de l'information-consultation entre 2 et 4 mois Un accord peut prévoir des délais différents
I à l'exception du dernier alinéa, et 2 derniers alinéas du II de l'article L.1233-30	Réunion et consultation du CE sur l'opération projetée et le projet de licenciement	Articles L. 1233-71 et s., L. 1233-84, L. 1233-85 et L. 1233-86.	Congé de reclassement et revitalisation des bassins d'emploi
	En l'absence d'avis du CE celui est réputé avoir été rendu En l'absence de CE, les DP sont consultés		
Articles L.1233-31 à 33	Informations données par l'employeur pour la convocation du CE à la première réunion ; info sur les mesures sociales ou le PSE Mise à l'étude par l'employeur des suggestions du CE et réponse		
Article L. 1233-42	Priorité de réembauche		
Articles L.1233-48 et 49	Information de l'autorité administrative : transmission des informations communiquées au CE, des mesures sociales ...		
Article L. 1233-60	Information du DIRECCTE par l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur du projet de licenciement		

Articles L.1233-61 à 63	Obligation, contenu et suivi du PSE		
Articles L. 1233-67	Obligations de proposer le contrat de sécurisation professionnelle dans les entreprises quelle que soit leur taille		
Application des dispositions du code du travail <u>créées par la loi relative à la sécurisation de l'emploi</u>			
Dispositions du projet de loi sécurisation de l'emploi <u>applicables</u>		Dispositions du projet de loi sécurisation de l'emploi <u>non applicables</u>	
Articles L.1233-56 et 57	Possibilité pour l'administration d'adresser à tout moment des observations auxquelles l'employeur répond	1er alinéa de l'article L.1233-57-4	Délais de 15 et 21 jours pour une décision de validation et/ ou d'homologation motivée
Article L.1233-57-1 à L.1233-57-4 2^{ème} et 3^{ème} alinéa	Procédure de validation ou d'homologation / acceptation tacite	dernier alinéa de l'article L. 1233-39, 2 premiers alinéas de L..1235-10 et par conséquence L1235-11	Pas de nullité des licenciements mais l'article L1233-58 prévoit l'irrégularité des LE avec la possibilité d'une indemnisation
Article L1233-57-5 à L.1233-57-7	Procédure d'injonction / observations propositions de l'administration / présentation d'une nouvelle demande en cas de refus de validation ou d'homologation	Article L.1235-16	Réintégration ou indemnisation (sur ce point, l'article L.1233-58 prévoit une disposition particulière)
Article L.1233-57-1 à 3, L.1233-57-4	Procédure de validation ou d'homologation	Article L. 1233-90-1	Obligation de recherche d'un repreneur
Article L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4	Contenu de l'accord majoritaire et du document unilatéral		

article L. 1233-58 I et II	Délais d'homologation/ validation ramené à 8 jours en RJ et 4 jours en LJ En cas de décision de refus l'autorité se prononce dans le délai de 3 jours sur la nouvelle demande Impossibilité de notifier les licenciements en l'absence de décision favorable de validation ou d'homologation / irrégularité de la procédure et indemnisation du préjudice		
<u>Dispositions de l'ordonnance du 12 mars 2014 portant réforme de la prévention des difficultés des entreprises et des procédures collectives modifiant le code de commerce et le code du travail et applicables à l'homologation/ validation des PSE dans les entreprises en sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire</u>			
article L. 626-1 4è al. du code de commerce (avec renvoi à l'article L. 1233-58 III. du code du travail)	Plan de sauvegarde avec cession : le délai d'homologation/ validation du PSE (8 jours) court à compter de la date de réception de la demande de validation ou d'homologation, qui est postérieure au jugement arrêtant le plan de cession.		
article L. 631-19 III. du code de commerce (avec renvoi à l'article L. 1233-58 I. et II. du code du travail)	Plan de redressement sans cession : - le plan de redressement est arrêté après que la procédure d'information-consultation a eu lieu ; - l'avis du CE/ CHSCT/ instance de coordination des CHSCT est rendu au plus tard le jour ouvré avant l'audience du tribunal de commerce ; - l'absence de remise de rapport du/des experts ne peut reporter ce délai de consultation ; - la demande d'homologation/ validation intervient dans le mois après le jugement ; - la DIRECCTE dispose de 8 jours à compter de la réception de la demande de validation/ homologation pour rendre sa décision.		
Article L. 641-4 dernier al. du code de commerce	Liquidation judiciaire / fin du maintien provisoire de l'activité en liquidation judiciaire : - l'avis du comité d'entreprise/ CHSCT/ instance de coordination des CHSCT sont rendus au plus tard dans les 12 jours suivant la décision prononçant la liquidation ou le terme de l'autorisation de maintien provisoire de l'activité ; - l'absence de remise de rapport du/des experts ne peut reporter ce délai de consultation.		

<p>article L. 642-5 5^{ème} al. du code de commerce (avec renvoi à l'article L. 1233-58 I. et II. du code du travail)</p>	<p>Plan de cession dans le cadre d'un plan de sauvegarde/ plan de redressement/ liquidation judiciaire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le plan de cession est arrêté après que la procédure d'information-consultation a eu lieu ; - l'avis du CE/ CHSCT/ instance de coordination des CHSCT est rendu au plus tard le jour ouvré avant l'audience du tribunal de commerce ; - l'absence de remise de rapport du/des experts ne peut reporter ce délai de consultation ; - la demande d'homologation/ validation intervient dans le mois après le jugement arrêtant le plan de cession ; - la DIRECCTE dispose de 4 (liquidation) ou 8 jours (plan de sauvegarde/ plan de redressement) à compter de la réception de la demande de validation/ homologation pour rendre sa décision.
<p>article L. 1233-58 I. 4° du code du travail (avec renvoi aux articles L. 1233-34, L. 1233-35, L. 1233-27 et L. 4612-8 du code du travail)</p>	<p>Redressement et liquidation judiciaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - possibilité du comité d'entreprise/ du CHSCT/ de l'instance de coordination des CHSCT de se faire assister par un expert-comptable
<p>Article L. 1233-58 II. 2ème al. du code du travail (avec renvoi à l'article L. 2324-8 du code du travail)</p>	<p>Redressement et liquidation judiciaire :</p> <p>A titre exceptionnel, au vu des circonstances et des motifs justifiant le défaut d'établissement du procès-verbal de carence aux élections professionnelles, la DIRECCTE peut prendre une décision d'homologation</p>

Annexe 2 - Procédure de validation ou homologation par le DIRECCTE applicable aux entreprises en procédure collective (sauf pendant la période d'observation en procédure de sauvegarde)

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)

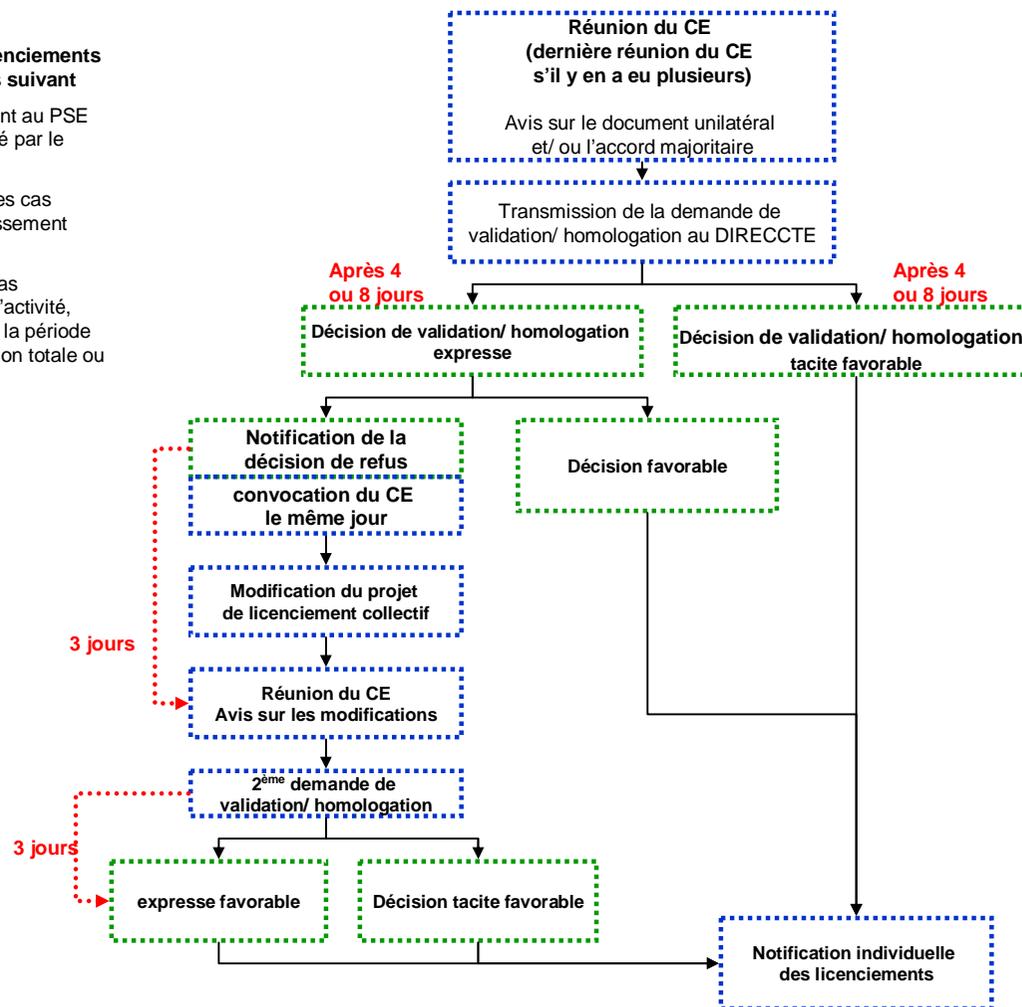
Liquidation judiciaire : dans tous les cas (liquidation judiciaire sans poursuite d'activité, maintien provisoire de l'activité, fin de la période de maintien de l'activité, plan de cession totale ou partielle)

Légende

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

Vert : à l'initiative du DIRECCTE

Rouge : délais maximum



NB : le point de départ du délai d'homologation/ validation de 4 ou 8 jours varie selon l'état de la procédure collective

Annexe 3 - Délais d'homologation/ validation des PSE dans les entreprises en sauvegarde, redressement et liquidation judiciaire

Procédure Code de commerce	Délai applicable jusqu'au 1^{er} juillet 2014 LSE du 14/06/2013	Délai applicable aux procédures collectives ouvertes à compter du 1^{er} juillet 2014 ordonnance justice commerciale du 12/03/2014
Période d'observation en procédure de sauvegarde (pas de fondement textuel)	Droit commun : 15 jours (validation) ou 21 jours (homologation) à compter de la réception du dossier complet	Droit commun : 15 jours (validation) ou 21 jours (homologation) à compter de la réception du dossier <u>complet</u>
Plan de sauvegarde sans cession (L.626-1)	8 jours à compter de la dernière réunion du CE	8 jours à compter de la réception de la demande d'homologation/ validation (pas de complétude) (L.1233-58 III)
Plan de sauvegarde avec cession (L.626-1)	8 jours à compter de la dernière réunion du CE	8 jours à compter de la réception de la demande d'homologation/ validation (pas de complétude) (L.1233-58 III)
Période d'observation en RJ (L.631-17)	8 jours à compter de la dernière réunion du CE	8 jours à compter de la dernière réunion du CE (L.1233-58 II al.2)
Plan de RJ sans cession : (L.631-19)	8 jours à compter de la dernière réunion du CE	8 jours à compter de la réception de la demande d'homologation/ validation (pas de complétude) (L.631-19 III al. 3)
Plan de RJ avec cession (L.642-5)	8 jours à compter de la dernière réunion du CE	8 jours à compter de la réception de la demande d'homologation/ validation (pas de complétude) (L.642-5 et L.1233-58 II al.2)
Période de maintien provisoire de l'activité (LJ) (L.631-17)	4 jours à compter de la dernière réunion du CE	4 jours à compter de la dernière réunion du CE (L.1233-58 II al.2)
Liquidation sans poursuite d'activité (L.641-4)	4 jours à compter de la dernière réunion du CE	4 jours à compter de la dernière réunion du CE (L.1233-58 II al.2)
Fin de la période de maintien de l'activité (LJ) (L.641-4)	4 jours à compter de la dernière réunion du CE	4 jours à compter de la dernière réunion du CE (L.1233-58 II al.2)
Plan de cession en LJ (L.642-5)	4 jours à compter de la dernière réunion du CE	4 jours à compter de la réception du dossier d'homologation/ validation (pas de complétude) (L.642-5 al.5)

Procédures concernées par l'entrée en vigueur des nouveaux délais : les délais qui changent au 1er juillet 2014 concernent l'homologation/ validation intervenant dans le cadre d'un plan de cession en procédure de sauvegarde, RJ et LJ, ainsi qu'en plan de sauvegarde et de redressement (en jaune).

➤ **Procédures concernées par les nouveaux délais au 1er juillet :**

Les nouveaux délais s'appliquent à toute procédure ouverte par le tribunal de commerce à partir du 1^{er} juillet 2014.

Cas de la résolution d'un plan après le 1^{er} juillet 2014 : une procédure ouverte avant le 1er juillet 2014 a donné lieu à l'adoption d'un plan de sauvegarde ou un plan de RJ, mais au cours de son exécution, ce plan est résolu et une autre procédure est ouverte à partir du 1er juillet 2014. Il s'agit alors d'une procédure nouvelle. Les nouveaux délais s'appliquent.

➤ Procédures non concernées par les nouveaux délais :

Les nouveaux délais ne s'appliquent pas à une procédure en cours, c'est-à-dire ouverte avant le 1er juillet 2014 et qui se poursuivrait après cette date.

Cas de la conversion d'une procédure ouverte avant le 1er juillet 2014 : lorsqu'une procédure (sauvegarde ou RJ) a été ouverte avant le 1er juillet 2014 puis est convertie en une autre procédure (RJ ou LJ) au cours de la période d'observation, il s'agit de la même procédure qui est poursuivie. Sa date d'ouverture est celle de la première procédure ouverte. Si celle-ci est antérieure au 1er juillet 2014, les nouveaux délais ne s'appliquent pas.