

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1983-1984

Annexe au procès-verbal de la séance du 22 mai 1984.

AVIS

PRÉSENTÉ

au nom de la commission des Affaires sociales (1) sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, relatif au règlement judiciaire.

Par M. Arthur MOULIN,

Sénateur.

(1) Cette Commission est composée de : MM. Jean-Pierre Fourcade, *président* ; Bernard Lemarié, Victor Robini, Jean Chérioux, Robert Schwint, *vice-présidents* ; Hubert d'Andigné, Roger Lise, Hector Viron, Mme Cécile Goldet, *secrétaires* ; MM. Jean Amelin, Pierre Bastié, Jean-Paul Bataille, Mme Marie-Claude Beauceau, MM. Henri Belcour, Paul Bénard, Jean Béranger, Guy Besse, André Bohl, Charles Bonifay, Louis Boyer, Louis Caiveau, Jean-Pierre Cantegrit, Marc Castex, Jean Cauchon, Henri Collard, Georges Dagonia, Marcel Debarge, André Diligent, Franz Duboscq, Marcel Gargar, Claude Huriet, Roger Husson, André Jouany, Paul Kauss, Louis Lazuech, Pierre Louvot, Jacques Machet, Jean Madelain, André Méric, Michel Moreigne, Arthur Moulin, Marc Plantegenest, Raymond Poirier, Henri Portier, André Rabineau, Gérard Roujas, Olivier Roux, Edouard Soldani, Paul Souffrin, Louis Souvet, Georges Treille.

Voir les numéros :

Assemblée nationale (7^e législ.) : 1578, 74, 1048, 1872 et in-8° 540.

Sénat : 261 (1983-1984).

Faillite, règlement judiciaire et liquidation de biens.

SOMMAIRE

	Pages
Les conclusions de la Commission	5
Introduction	7
A. - Intervention des institutions représentatives du personnel	9
I. - <i>Au stade de l'ouverture de la procédure</i>	9
II. <i>Participation pendant le déroulement de la procédure</i>	9
J. De nouvelles possibilités d'information et de consultation des institutions représentatives sont ouvertes à chaque étape de la procédure	10
2. Des possibilités d'intervention auprès des tribunaux	11
3. Les modalités de représentation des salariés	12
B. - Les nouvelles règles au regard de l'emploi et relatives au droit du licenciement	13
1. Affirmation de la volonté de préserver l'emploi	13
2. Les règles relatives au licenciement	13
C. - Les modifications apportées au régime des privilèges et de la garantie attachés aux créances salariales	15
I. - <i>Le régime juridique des créances</i>	15
1. Modification des règles relatives à l'établissement des créances	15
2. Le projet de loi ne modifie pas le régime des privilèges attachés aux créances salariales	16
2.1. Les grandes lignes du régime actuel	16
- le privilège général	16
- le superprivilège	18
2.2. Le dispositif du projet de loi	20
- Il ne remet pas en cause le système établi	20
- Il établit un droit de priorité pour les créances nées pendant la période d'observation	20
II. - <i>L'extension du régime de garantie des salaires...</i>	21
1. Présentation du dispositif actuel	21
a) Champ d'application	21
b) Nature et montant des créances garanties	22
c) Mécanisme de l'assurance : avance de fonds et subrogation	23
d) Bilan financier	24

2. Les dispositions du projet de loi aménagent une double extension du régime de la garantie	25
a) quant au champ d'application	25
b) quant aux créances garanties	26
c) recouvrement des créances avancées par l'A.G.S.	26
Conclusion	28
Examen des articles	29
<i>Article premier</i> : Objet de la procédure	29
<i>Article 2</i> : Champ d'application	30
<i>Article 4</i> : Ouverture de la procédure	30
<i>Article 6</i> : Décision d'ouverture par le tribunal. Procédure	31
<i>Article 10</i> : Désignation des organes intervenant dans la procédure	32
<i>Article 10 bis</i> : Désignation du représentant des salariés. Conditions	33
<i>Article 11</i> : Remplacement des organes	35
<i>Article 17</i> : Elaboration du bilan économique et social et du projet de plan de redressement	36
<i>Article 18</i> : Information du juge-commissaire	38
<i>Article 19</i> : Information de l'administrateur	38
<i>Article 20</i> : Offres de reprise	38
<i>Article 23</i> : Remplacement des dirigeants. Incessabilité des titres	39
<i>Article 24</i> : Propositions pour le règlement des dettes	40
<i>Article 25</i> : Communication du rapport établi par l'administrateur	40
<i>Article 35</i> : Poursuite de l'activité ou cessation ordonnée par le tribunal	41
<i>Article 36</i> : Exécution des contrats en cours	42
<i>Article 39</i> : Créances nées après le jugement d'ouverture	42
<i>Article 42</i> : Location-gérance pendant la période d'observation. Résiliation	43
<i>Article 43</i> : Rôle du représentant des salariés	45
<i>Article 44</i> : Procédure applicable aux licenciements pendant la période d'observation ..	46
<i>Article 45</i> : Recours au chômage partiel	47
<i>Article 50</i> : Déclaration des créances	48
<i>Article 53</i> : Délai de déclaration des créances	49
<i>Article 61</i> : Approbation du plan de redressement par le tribunal	49
<i>Article 62</i> : Le contenu du plan	50
<i>Article 63</i> : Licenciements prévus par le plan	51
<i>Article 68</i> : Nomination du commissaire à l'exécution du plan. Compétences	51
<i>Article 69</i> : Modification du plan arrêté	52
<i>Article 77</i> : Dérogation au principe des délais et des remises en ce qui concerne les créances salariales	52
<i>Article 87</i> : Cession de l'entreprise	53
<i>Article 91</i> : Obligations du cessionnaire	53
<i>Article 125</i> : Vérification des créances	54
<i>Article 126</i> : Compétence de la juridiction prud'homale	56
<i>Article 127</i> : Compétence	56
<i>Article 128</i> : Juridiction prud'homale. Procédure	56
<i>Articles 129-130</i> : Privilège et superprivilège attachés aux créances salariales	57

	Pages
<i>Article 131</i> : Numérotation	57
<i>Article 132</i> : Articles L. 143.11.1, L.143.11.2, L. 143.11.3 du Code du travail. – Régime de garantie des créances salariales	58
<i>Article 133</i> : Article L. 143.11.7 du Code du travail. – Délais fixés pour l'établissement des créances	59
<i>Article 134</i> : Article L. 143.11.9 du Code du travail. – Conditions de remboursement des sommes avancées par l'A.G.S.	60
<i>Article 135</i> : Article L. 143.12.1. du Code du travail. – Protection des travailleurs étrangers	61
<i>Article 136</i> : Conditions de remboursement de l'A.G.S.	61
<i>Article 138</i> : Procédure simplifiée. Dérogations éventuelles	62
<i>Article 139</i> : Contenu du jugement d'ouverture en cas de procédure simplifiée	62
<i>Article 143</i> : Elaboration du plan de redressement	62
<i>Article 149</i> : Licenciements décidés par le jugement de liquidation	64
<i>Article 154</i> : Maintien de l'activité au-delà du jugement de liquidation	64
<i>Article 156</i> : Réalisation de l'actif. Offre retenue	64
<i>Article 172</i> : Droit d'appel et pourvoi en cassation	65
<i>Article 178</i> : Voies de recours à l'encontre d'une décision modifiant le plan de continuation de l'entreprise	66
<i>Article 211</i> : Exercice de l'action publique	66
<i>Article 221</i> : Information de l'autorité administrative en cas de licenciement pour motif économique	67
<i>Article 222</i> : Modalités d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel	67
<i>Article 223</i> : Sanctions prévues	69
<i>Article 224</i> : Attributions et pouvoirs du comité d'entreprise	69
<i>Article 225</i> : Actions devant les tribunaux par les institutions représentatives du personnel	72
<i>Article 225 bis</i> : Protection des membres des institutions représentatives du personnel .	72
<i>Article additionnel après l'article 225 bis</i>	73
<i>Article 232</i> : Dispositions transitoires	74

La Commission a examiné l'avis proposé par M. Arthur Moulin sur le projet de loi n° 261 (1983-1984) relatif au règlement judiciaire.

M. Arthur Moulin a souligné la pertinence du dispositif mis en place par le projet de loi tout en souhaitant qu'il n'entraîne pas de surcoût financier pesant sur l'ensemble des entreprises, et, à l'inverse, le caractère réellement attractif du procédé. Il a ensuite brièvement fait remarquer que certaines organisations syndicales entendues regrettaient que les syndicats n'aient été en aucune manière associés au déroulement de la procédure de règlement judiciaire, alors qu'à l'inverse d'autres s'inquiétaient de voir les institutions représentatives empêcher tout licenciement pendant la période d'observation.

Le Rapporteur a présenté ensuite les orientations sociales du projet de loi, qui s'articulent autour de trois thèmes : D'une part, la consultation des institutions représentatives du personnel aux différents stades de la procédure par l'administrateur ou le tribunal compétent : élaboration du plan, avancement des travaux, propositions de règlement du passif, adoption du plan de redressement. Un représentant des salariés est, d'autre part, désigné pour contrôler le relevé des créances salariales. A ce sujet, M. Arthur Moulin a proposé que le personnel d'encadrement désigne également son représentant et qu'en tout état de cause, ce représentant ait le statut de salarié protégé en cas de licenciement. Il a rapidement présenté l'importance du volet social devant être prévu par le plan et les conditions dans lesquelles devaient être effectués les licenciements.

Enfin, rappelant le dispositif actuel des privilèges attachés aux créances salariales et le mécanisme de garantie des salaires, géré par l'A.G.S. (Association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés), il s'est interrogé sur les éventuelles charges financières, qui pèseront sur l'A.G.S. du fait de l'extension de la garantie, aux salaires et indemnités de licenciements survenus pendant la période d'observation et au rang attribué à l'organisme pour récupérer les sommes ainsi avancées. Au cours du débat qui a suivi et auquel ont participé MM. Jean-Pierre Fourcade, Pierre Louvot et André Rabineau, a été soulignée l'importance de la disposition consistant à pouvoir fixer des délais au remboursement des créances du Trésor et de la Sécurité sociale. Les sénateurs ont également souligné le rôle majeur joué par le système bancaire dans l'éventuel redressement des entreprises en difficulté.

Sous réserve de ces observations et des amendements adoptés, dont certains tendent à clarifier la rédaction des dispositions sociales, la Commission a émis un avis favorable à l'adoption de l'ensemble du projet de loi.

MESDAMES, MESSIEURS,

Le projet de loi qui vous est soumis aujourd'hui pour avis après examen en première lecture par l'Assemblée nationale doit être apprécié au regard d'une réforme générale des dispositions relatives aux entreprises et plus précisément des entreprises en difficulté.

On peut tout d'abord rappeler les travaux menés par M. Pierre Sudreau en 1975, qui n'avaient cependant entraîné aucune modification du régime du règlement judiciaire et de la liquidation des biens mis en place par la loi de 1967. D'autres textes et tentatives engagés ces dernières années n'avaient également débouché sur aucune réalisation concrète. Mais le texte qui vous est soumis aujourd'hui s'inscrit après la loi n° 84-148 du 1^{er} mars 1984 relative à la prévention et au règlement amiable des difficultés des entreprises, sur lesquels votre commission des Affaires sociales avait donné un avis ; il en constitue en quelque sorte le second volet. Comme le rappelle M. Badinter, garde des Sceaux, dans l'exposé des motifs du présent projet de loi, « lorsque les mécanismes de prévention et de règlement amiable des difficultés naissantes n'auront pu jouer, alors interviendra la procédure de règlement judiciaire ». Il sera suivi de l'examen du texte relatif au statut des auxiliaires de justice chargés de l'exécution des décisions judiciaires et de la réforme des tribunaux de commerce.

Comme nous l'avions déjà souligné lors de l'examen du texte relatif à la prévention, les dispositions sociales visaient à renforcer l'information et le rôle du comité d'entreprise en matière économique et sociale.

C'est le même esprit qui, nous le verrons, inspire pour partie les dispositions sociales du texte relatif au règlement judiciaire : mettre fin à la mise à l'écart des institutions représentatives du personnel, en cas de faillite de l'entreprise et les associer à l'élaboration d'un éventuel plan de redressement de l'entreprise.

Plus généralement le projet qui vient en discussion modifie de façon substantielle les règles posées par la loi du 13 juillet 1967 et l'ordonnance du 23 septembre 1967 instituant la suspension provisoire des poursuites en vue de permettre le redressement de l'entreprise. Cette réforme essaie de tirer les conséquences du très large échec enregistré par les procédures actuelles. En effet 95 % des procédures collectives engagées sont suivies d'une liquidation.

- En 1970, on enregistrait 10.000 faillites d'entreprises.
- En 1983 : 23.000 faillites.

En particulier, la suspension provisoire des poursuites intervient trop tard.

En période de crise économique profonde, le droit ne pouvait durablement se trouver en décalage avec la réalité à laquelle il était censé répondre. Le projet privilégie l'aspect économique de l'entreprise. Le sort des dirigeants est dissocié de celui de l'entreprise ; ce dernier ne dépendra plus de l'importance des dettes contractées. L'effacement des créanciers et l'arrêt des poursuites individuelles sont décidés pour assurer la viabilité de l'entreprise en tant qu'entité sociale et économique. La procédure suivie est désormais unifiée, et se substitue aux procédures complexes et successives de la suspension provisoire des poursuites, du règlement judiciaire et de la liquidation. Elle débute par une période d'observation fixée par le tribunal de commerce, et a pour objectif éventuel de dresser un bilan économique et social de l'entreprise, et d'apprécier ses chances de survie au travers d'un plan élaboré par l'administrateur, et arrêté par le tribunal, qui proposera soit la continuation de l'entreprise, soit sa cession totale ou partielle, soit sa liquidation. Pendant la période d'observation, la poursuite de l'activité s'effectue dans l'intérêt de l'entreprise et non plus pour le compte des créanciers. Pour cela, il est notamment prévu afin d'encourager les fournisseurs et les banques à aider l'entreprise à redémarrer, que les créances nées pendant la période d'observation seront payées à leur échéance, ou par priorité aux autres créances.

Ce cadre général, brièvement exposé, votre Commission souhaite présenter les orientations sociales arrêtées par ce projet et qui s'articulent autour de trois thèmes : la consultation et l'intervention des institutions représentatives du personnel, les nouvelles règles en matière de licenciement et l'extension du régime de garantie des salaires, qui risque d'alourdir encore les charges financières du régime de l'A.G.S. (Association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés).

Au cours de l'exposé des articles introduisant des dispositions sociales, elle vous proposera enfin un certain nombre de modifications.

A. - L'INTERVENTION DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

I. - AU STADE DE L'OUVERTURE DE LA PROCÉDURE

Le débiteur ou les créanciers peuvent saisir le tribunal pour demander l'ouverture du règlement judiciaire. Ce droit est désormais ouvert au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel qui pourront communiquer tout fait révélant la cessation de paiement au procureur de la République et au président du tribunal. Ceci constitue une application supplémentaire des dispositions arrêtées par les lois Auroux : donner aux institutions représentatives des moyens et un rôle en matière économique.

Sans revenir sur ce principe général, la Commission souhaite adopter un dispositif permettant de rester cohérent avec celui adopté par le texte relatif au règlement amiable.

Dans ce dernier cas, il était prévu que le comité d'entreprise, ou en cas de carence de ce dernier, les délégués du personnel se voyaient d'une part communiquer un certain nombre de documents comptables et, d'autre part, reconnaître un droit d'alerte auprès du commissaire aux comptes ou des conseils d'administrateurs. En toute logique, ce sont ces mêmes institutions et seulement elles qui seront en mesure de déceler éventuellement la cessation des paiements et d'en avertir le tribunal. Il semble donc nécessaire d'exclure de ce droit à communiquer les délégués du personnel des entreprises de moins de cinquante salariés.

II. - PARTICIPATION PENDANT LE DÉROULEMENT DE LA PROCÉDURE

Cette participation qui ne doit pas freiner, voire même bloquer le déroulement de la procédure sous peine de perdre de vue l'objectif essentiel défini : le redressement d'une entreprise lorsqu'elle est viable, est assuré par trois séries de mesures :

- La consultation et l'information des institutions représentatives ;
- L'intervention auprès du tribunal de commerce ;
- La désignation et le rôle d'un représentant des salariés.

1. De nouvelles possibilités d'information et de consultation des institutions représentatives sont ouvertes à chaque étape de la procédure.

Il est d'abord prévu que les représentants des salariés seront informés, au fur et à mesure, du développement de la procédure d'observation par l'administrateur chargé de la conduire et singulièrement à l'occasion de l'élaboration du bilan économique et social et du plan de redressement, de l'établissement des propositions de règlement du passif, de l'examen des offres de cession.

Tel est en effet l'objet :

- de l'article 19 du projet de loi qui prévoit que l'administrateur désigné devra informer de l'avancement de ses travaux le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, dans les mêmes conditions que le débiteur et le représentant des créanciers ;

- des articles 24 et 25 qui prévoient que les propositions de règlement du passif seront, au fur et à mesure de leur élaboration, communiquées par l'administrateur aux représentants élus du personnel (art. 24) et que ceux-ci seront, comme le représentant des créanciers, informés et consultés sur le rapport définitif établi à ce sujet (art. 25) ;

- de l'article 86 tel que modifié par la commission des Lois aux termes duquel les offres de cession soumises par l'administrateur au juge commissaire le sont après consultation des personnes mentionnées à l'article 25 ;

- de l'article 45 qui prévoit la consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lorsque l'administrateur prévoit d'arrêter temporairement l'activité de tout ou partie d'un établissement ou de réduire l'horaire de travail.

L'ensemble de ces dispositions est récapitulé dans un article de codification sur les compétences du comité d'entreprise et sur lequel un amendement en précisant la rédaction vous sera présenté.

2. Des possibilités d'intervention auprès des tribunaux.

• Le tribunal, aux différents stades de la procédure, entendra les institutions représentatives du personnel. Il faut, à cet égard, préciser qu'il ne s'agit pas de convoquer en chambre du conseil les institutions dans leur entité, mais un représentant qu'elles auront au préalable désigné. On peut se demander s'il ne serait pas souhaitable de leur laisser la possibilité de désigner deux représentants qui s'épaulent.

La personne ainsi désignée sera entendue avant la décision d'ouverture de la procédure (art. 6) au moment de statuer sur une demande subordonnant l'adoption du plan au remplacement d'un ou plusieurs dirigeants (art. 23). Elle sera également entendue si le tribunal entend prononcer la liquidation ou la cessation totale ou partielle de l'entreprise.

Enfin, le tribunal entendra également le représentant des institutions représentatives :

- d'une part, lorsqu'il statuera sur le projet proposé par l'administrateur et arrêtera un plan de redressement de l'entreprise (art. 61). Cette consultation viendra, dans le cas où des licenciements pour motif économique seront envisagés, non se substituer, mais s'ajouter, ainsi que le rappelle l'article 63 du texte, à la procédure déjà prévue par les lois en vigueur ;

- d'autre part, si le tribunal statue sur une modification substantielle du plan, il convient de s'interroger pour savoir si le représentant des institutions représentatives doit être entendu (art. 69) ;

- enfin, le tribunal l'entendra avant d'autoriser l'aliénation ou la location-gérance lorsque le prix de cession n'est pas intégralement payé (art. 91).

• D'autre part, le projet de loi introduit des dispositions concernant les voies de recours ouvertes au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel, qui seraient ainsi habilités à faire appel ou à se pourvoir en cassation d'une décision prononçant la liquidation, arrêtant ou rejetant le plan de continuation, alors même qu'elles n'étaient pas parties en première instance (art. 172 - 175). Il semble difficile de reconnaître aux institutions représentatives un intérêt aux décisions adoptées par le tribunal leur ouvrant un droit à l'appel.

3. Les modalités de représentation des salariés.

L'essentiel des droits nouveaux est confié aux instances classiques, le comité d'entreprise et à défaut les délégués du personnel. Il est néanmoins créé une nouvelle modalité spécifique de représentation des salariés pour les besoins du règlement judiciaire : le représentant des salariés.

C'est en application de l'article 10 que le tribunal doit en effet inviter, dans le jugement d'ouverture, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ou à défaut de ceux-ci, les salariés, à désigner au sein de l'entreprise, un représentant des salariés. Le rôle de ce dernier, défini par l'article 43, est certes limité. Il se borne au contrôle du relevé des créances résultant d'un contrat de travail. Il n'est pas pour autant négligeable. Il repose sur la faculté de saisir le juge commissaire ; il comporte l'attribution d'un crédit d'heures nécessaire à l'exercice de la mission, le temps passé à l'accomplissement de cette dernière telle que définie par le juge commissaire étant considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de refus d'admission d'une créance salariale ou de prise en charge par l'A.G.S., le représentant des salariés sera entendu ou dûment appelé. Il lui est enfin offert la possibilité d'assister le salarié devant la juridiction prud'homale, ce qui ne constitue pas une innovation considérable, compte tenu des règles très souples actuellement en vigueur concernant la représentation des salariés dans les conseils de prud'hommes.

Ce rôle prend une dimension particulière dans le cadre de la procédure simplifiée. Il est spécifié que pour les entreprises de moins de dix salariés, le représentant des salariés jouera le rôle dévolu aux institutions représentatives, auprès de l'administrateur et du tribunal.

La Commission vous proposera d'améliorer cette structure nouvelle ainsi mise en place par deux dispositions :

- l'une prévoyant la représentation spécifique de l'encadrement par la désignation d'un second représentant et ce, dans les mêmes conditions que la prise en compte d'un collègue spécial pour les élections au comité d'entreprise ;

- l'autre, accordant en tout état de cause au représentant des salariés, un statut de salarié protégé en cas de licenciement pour motif économique, à savoir d'une part consultation des institutions représentatives et, d'autre part, autorisation de l'autorité administrative.

B. - LES NOUVELLES RÈGLES AU REGARD DE L'EMPLOI ET RELATIVES AU DROIT DU LICENCIEMENT

1. Affirmation de la volonté de préserver l'emploi.

Il s'agit de remédier à la situation actuelle où, trop souvent, les procédures collectives entraînent le licenciement systématique de tout ou partie du personnel. A cet égard, les modifications du régime de la garantie des salaires devraient également y contribuer.

Le volet social est désormais reconnu par le présent projet de loi. Il fait partie intégrante du bilan dressé par l'administrateur. En outre, le plan de redressement devra exposer le niveau et les perspectives d'emploi, ainsi que les mesures intervenues et devant être prises pour accompagner les suppressions d'emploi : formation et reclassement.

De même, le tribunal, pour étudier les offres d'achat, devra retenir entre autres paramètres d'évaluation, le maintien ou en tout état de cause les perspectives d'emploi proposées.

Sur ce point, il est indéniable que la situation actuelle, sans réussir à sauver l'entreprise ou à assurer son redressement, avait souvent des conséquences désastreuses sur le niveau d'emploi. La prise en considération de cette préoccupation est donc louable et la Commission souhaite que cela ne reste pas un vœu pieux. Cependant, il ne s'agit pas d'inverser les priorités : le maintien de l'emploi à tout prix, au risque de condamner l'entreprise, aboutirait au résultat inverse : en retardant des licenciements indispensables à la poursuite de l'activité, on précipiterait en réalité la chute de l'entreprise, en arrivant à la liquidation et donc à la suppression totale des emplois. La Commission défend ce point de vue en vous demandant d'adopter quelques amendements modifiant la rédaction du texte.

2. Les règles relatives au licenciement.

Les décisions de licenciement susceptibles d'intervenir au cours de la phase d'observation, à la suite de l'adoption du plan

de redressement ou en vue de la liquidation sont désormais soumises à des conditions plus strictes, qui s'inspirent très largement des dispositions de droit commun prévues en matière de licenciement pour motif économique et arrêtées par la loi n° 75-5 du 3 janvier 1975.

Au cours de la période d'observation, les seuls licenciements autorisés, aux termes de l'article 44, sont ceux présentant un caractère urgent et inévitable. L'Assemblée nationale a encore renforcé la rédaction du texte précisant que ces licenciements devaient être indispensables à la poursuite de l'activité de l'entreprise.

L'administrateur pourra y procéder en respectant la procédure prévue aux articles L. 321-7 et L. 321-10 du Code du travail, modifiés par le projet de loi. Aux termes de la nouvelle procédure ainsi arrêtée :

- il devra consulter le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, en leur fournissant un certain nombre de documents relatifs aux raisons économiques, financières du projet de licenciement, au nombre de licenciements envisagés, catégories professionnelles visées...;

- ces documents ainsi que le procès-verbal de la réunion des représentants du personnel seront transmis à l'autorité administrative qui devra dans les dix jours émettre un avis.

Pendant l'exécution du plan de continuation de l'entreprise, de la cession de l'entreprise ou en cours de liquidation, les licenciements ne pourront intervenir que dans le respect de cette même procédure.

C. - LES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RÉGIME DES PRIVILÈGES ET DE LA GARANTIE ATTACHÉS AUX CRÉANCES SALARIALES

Sur ce point, les améliorations apportées par le projet de loi résultent moins de retouches au régime juridique des créances salariales que de modifications au système d'assurance pour la garantie des salaires.

I. - LE RÉGIME JURIDIQUE DES CRÉANCES

1. Modification des règles relatives à l'établissement des créances.

Actuellement, obligation était faite aux salariés de produire leurs créances auprès du syndic. Cette procédure parfois très pénalisante pour les salariés est remplacée par les dispositions suivantes :

- le relevé des créances résultant d'un contrat de travail sera établi par le représentant des créanciers sous le contrôle du représentant des salariés, et sous des délais très stricts fixés par l'article L. 143-11-7 du Code du travail.

En cas de contestation sur une créance, la salarié pourra saisir le conseil de prud'hommes ; celui-ci statuera, en formation du jugement, après avoir cité le représentant des créanciers, ainsi que les représentants de l'A.G.S. Cette disposition met fin au système actuel qui prévoyait en cas de litige une double procédure commerciale et prud'homale.

2. Le projet de loi ne modifie pas le régime des privilèges attachés aux créances salariales.

En tout état de cause, le texte dans ses dispositions générales ne modifie pas les règles relatives aux sûretés et aux privilèges, sauf à en créer de nouveaux, pour les créances nées pendant la période d'observation. Le régime reste donc d'une effroyable complexité, et il faudra bien un jour rebâtir le système actuel. Le Garde des Sceaux a lui-même convenu qu'il était indispensable de mettre sur l'ouvrage une réforme de cette envergure et ce, dans un avenir proche.

2.1. Les grandes lignes du régime actuel.

Le caractère du salaire justifie que le titulaire d'une créance salariale soit protégé contre les risques d'insolvabilité de l'employeur. Les législations successives ont confirmé ce principe, d'une part en aménageant un régime propre de garanties attachées aux créances salariales, et jouant à l'encontre des autres créanciers. D'autre part, ce régime n'apportant pas de réponse totalement satisfaisante, la loi du 27 décembre 1973 a cherché à garantir le paiement des salaires au moyen d'un mécanisme d'assurance.

On exposera donc brièvement les principes du privilège et du superprivilège attachés aux créances salariales, avant de décrire le mécanisme de l'A.G.S. (Association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés).

• Le privilège général.

Il bénéficie depuis la loi du 17 juin 1919 à tous les salariés (y compris les voyageurs, représentants et placiers), à la seule condition que ces derniers soient liés à leur employeur par un contrat de travail, caractérisé par le lien de subordination ou par un contrat d'apprentissage. A l'inverse, toute indépendance dans le travail exclut l'octroi du privilège (ex. les mandataires ne peuvent bénéficier du privilège des salaires). La jurisprudence a de plus tendance à exclure du bénéfice du privilège ceux qui assument, au sein de l'entreprise, une fonction de direction, alors même qu'ils ont la qualité de salariés, considérant qu'ils peuvent être des responsables éventuels de l'insuffisance de l'actif.

- Nature des créances garanties.

Conçue originellement pour la créance de salaire « stricto sensu », la garantie s'est peu à peu appliquée à un nombre croissant de créances de diverses natures.

• En premier lieu, le privilège protège le salaire de base du salarié, quelle que soit la terminologie employée et même si le salaire varie en fonction du chiffre d'affaires. En revanche, les tribunaux excluent du bénéfice du privilège la participation du salarié au bénéfice.

- De plus, aux termes de l'article 2104 du Code civil, le privilège est étendu aux indemnités de nature salariale, à savoir les indemnités de congés payés, et les indemnités de préavis.

- L'étendue de la garantie attachée aux créances de nature salariale varie dans le temps. En effet, cette garantie ne peut être invoquée que pour les six derniers mois de salaire. Initialement ce délai était calculé en fonction de la date du jugement déclaratif de faillite. Le privilège ne couvrait donc pas les six derniers mois de travail ou de salaires impayés mais les créances échues au cours des six mois précédant le jugement. Mais, plusieurs décisions jurisprudentielles ont adopté une autre position, décidant que les six derniers mois, au sens de l'article 2101, alinéa 4 du Code civil, s'entendaient comme les six derniers mois de travail impayés, et non pas nécessairement ceux précédant le jugement déclaratif. Cette évolution est en réalité une transposition de la jurisprudence attachée au superprivilège.

• Enfin, les articles 2101-4° et 2104 du Code civil étendent la garantie à certaines indemnités non salariales. Il s'agit plus précisément de :

- l'indemnité versée pour défaut de cause réelle et sérieuse en cas de licenciement ;

- des indemnités de licenciement dues en application de la loi, des usages ou des conventions collectives, mais elles ne bénéficient du privilège que dans certaines limites.

- Elles seront garanties pour la totalité au-dessous d'un plafond dont le niveau fixé par voie réglementaire ne peut être inférieur à deux fois le plafond retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Au-dessus de ce plafond, elles ne bénéficient du privilège que pour le quart de la somme considérée.

- On peut également rappeler que la sécurité sociale bénéficie d'un privilège venant au même rang que celui des salaires.

- Rang et assiette du privilège général.

Il porte sur les meubles et à défaut sur la totalité des immeubles.

- Aux termes de l'article 2101 du Code civil, le privilège des salaires sur les meubles arrive au quatrième rang des privilèges civils, après les frais de justice, frais funéraires et les frais de dernière maladie. Mais les privilèges spéciaux passent avant les privilèges généraux sur les meubles, à savoir le bailleur, le créancier nanti...

De plus, le privilège général du Trésor prime tous les autres privilèges généraux, y compris celui des salariés. Enfin, celui des caisses de sécurité sociale vient en concurrence avec celui attaché aux salaires.

- Le privilège des salariés sur les immeubles bénéficie d'un meilleur rang. Il est classé après les frais de justice, au deuxième rang. Il vient avant les hypothèques (et donc avant la sécurité sociale et les caisses de congés payés) et les privilèges spéciaux immobiliers.

Cependant, l'efficacité de ce privilège général est restée limitée. Il a donc été créé un superprivilège permettant un règlement plus rapide des créances salariales.

- *Le superprivilège.*

Cette garantie spéciale, créée par le décret-loi du 8 août 1935, s'applique à une fraction de la rémunération.

Initialement il s'agissait de la fraction insaisissable des salaires et ce pendant une brève période (quinze ou trente jours). La loi du 13 juillet 1967 a amélioré le mécanisme du superprivilège.

a) *Les créances bénéficiant du superprivilège dans la limite d'un plafond.*

- Ce sont, au premier chef, les créances de nature salariale, à savoir les salaires, appointements, commissions, mais également les indemnités pour inobservation du préavis, l'indemnité de congés payés, l'indemnité de précarité d'emploi et l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité compensatrice

versée lors d'un licenciement résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

- En ce qui concerne les indemnités non salariales, à savoir l'indemnité pour rupture abusive, et les différentes indemnités de licenciements, le superprivilège ne constitue en fait qu'une procédure de paiement rapide d'une fraction des créances privilégiées. Bien que les articles L. 143-10 et L. 143-11 du Code du travail ne les mentionnent pas, il semblerait logique de leur faire également bénéficier du superprivilège.

- En revanche, les cotisations dues aux organismes de sécurité sociale ne bénéficient pas de superprivilège.

- Le superprivilège protège les créances salariales correspondant aux soixante derniers jours de travail impayés, et ce dans la limite d'un plafond mensuel, fixé par le décret n° 74-237 du 13 mars 1974, égal à deux fois le plafond retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

(Pour les voyageurs, représentants et placiers les créances sont garanties pendant une période de quatre-vingt-dix ans.)

- Enfin, les indemnités de congés payés bénéficient du superprivilège pour une période de trente jours.

b) Rang et classement du superprivilège.

L'article 51 de la loi du 13 juillet 1967 indique que le paiement des créances superprivilégiées doit être fait par le syndic, sur simple ordonnance du juge commissaire, dans *les dix jours* du jugement de règlement judiciaire ou de liquidation de biens, et par deux dispositifs complémentaires :

- tout d'abord, avant même l'établissement du montant des créances, il y a versement immédiat d'un acompte, à titre de provision : il est égal à un mois de salaire impayé, sur la base du dernier bulletin de salaire, sans pouvoir dépasser le plafond. Ces acomptes seront imputés sur les versements définitifs ;

- enfin, s'il n'y a pas de fonds disponibles, une avance peut être consentie (par le syndic, le liquidateur ou un banquier). Dans ce cas, le prêteur est subrogé dans les droits des salariés, et doit être remboursé dès la rentrée de fonds, nonobstant tout privilège spécial.

2.2. Le dispositif du projet de loi.

- *Il ne remet pas en cause le système établi.*

Les articles 129 et 130 reprennent intégralement les dispositions des articles 50 et 51 de la loi du 13 juillet 1967.

Les seules modifications sont prises par voie de coordination.

- *Il établit un droit de priorité pour les créances nées pendant la période d'observation.*

En ce qui concerne les salaires versés pendant la période d'observation, leur rang de priorité varie selon qu'ils ont été ou non avancés par l'A.G.S.

- En ce qui concerne les indemnités de licenciement, elles sont garanties par l'A.G.S. pendant une certaine période :

- pendant la période d'observation ;
- un mois après le jugement arrêtant le plan ;
- quinze jours après le jugement de liquidation ;
- pendant le maintien provisoire d'activité autorisé pour les besoins de la liquidation.

Le calcul de ces indemnités (ancienneté, congés payés...) est fait en prenant comme date de référence le jour où intervient le licenciement.

Mais fictivement, elles sont considérées comme étant des créances échues au jour du jugement d'ouverture, et sont soumises aux règles précédemment décrites en matière de privilège et de superprivilège.

- Le privilège général (art. 2101 et 2104 du Code civil) joue dans la limite d'un plafond égal à deux fois le plafond de sécurité sociale augmenté d'un quart de ce même plafond.

- Pour la partie non privilégiée, ces indemnités seront considérées comme des créances chirographaires.

II. - L'EXTENSION DU RÉGIME DE GARANTIE DES SALAIRES

1. Présentation du dispositif actuel.

Le mécanisme des privilèges précédemment décrit n'empêchait pas que les délais de paiement restent longs et que l'actif disponible ne permette pas, dans certains cas, de payer l'intégralité des salaires dus. En 1973, il avait été estimé que 61 % des créances dues aux salariés restaient impayées, soit 19 % pour les créances superprivilégiées, 82 % pour les créances privilégiées et 96 % pour les créances chirographaires.

Pour y remédier, la loi du 27 décembre 1973, modifiée par la loi du 27 décembre 1975, a mis en place une sorte de régime de sécurité sociale des salaires, à tout le moins une véritable assurance insolvabilité.

a) *Champ d'application de l'obligation d'assurance et organisation.*

- L'obligation vise tout employeur occupant un ou plusieurs salariés, dans les conditions fixées par le régime d'assurance chômage, ayant la qualité de commerçant ou de personne morale de droit privé, même non commerçante.

Cette obligation se traduit par le versement d'une cotisation, à la charge exclusive de l'employeur et dont l'assiette est identique à celle retenue pour les cotisations d'assurance chômage. Le taux de cette cotisation varie. Au départ de 0,02 %, il a été porté à 0,25 % le 1^{er} avril 1976, mais on peut préciser que le droit du salarié est indépendant du respect par l'employeur de ses obligations précédemment définies.

- Le régime d'assurance est géré par une association patronale créée à l'initiative du C.N.P.F. et qui inclut une représentation des professions agricoles. Cette association a passé une convention de gestion avec le régime d'assurance chômage. Aux termes de cette convention, les A.S.S.E.D.I.C. encaissent les cotisations, mettent à la disposition des syndicats les fonds nécessaires, et enfin assurent la récupération des sommes avancées. De plus, l'U.N.E.D.I.C. apporte à l'A.G.S. toute l'aide technique néces-

saire. Enfin, en cas de dissolution de l'association, la gestion du régime d'assurance sera directement confiée aux A.S.S.E.D.I.C.

b) *Nature et montant des créances garanties.*

• Principes : les créances sont garanties dans la limite d'un plafond.

- Le régime couvre les créances dues en exécution du contrat de travail à la date du jugement de liquidation ou de règlement, c'est-à-dire des créances dans la masse. Il s'agit du salaire, et de ses accessoires, de l'indemnité de congés payés légale ou conventionnelle, des indemnités de licenciement légales ou conventionnelles et des dommages-intérêts versés pour défaut de cause réelle et sérieuse dans un licenciement. Il n'y a pas de période limite pour ces créances. L'assurance couvre également les sommes dues en application d'un contrat d'intéressement ou de participation ainsi que les arrérages de retraite ou préretraite échus ou à échoir, résultant d'un accord d'entreprise ou d'une convention collective.

- La loi du 27 décembre 1975 a limité la garantie à un certain plafond. Ce dernier s'applique toutes créances confondues.

• Le décret du 25 novembre 1976 a fixé en réalité un double plafond :

Le plafond est égal à 13 fois le plafond mensuel retenu pour les cotisations d'assurance chômage, lorsque les créances résultent de dispositions légales (ex. S.M.I.C.) ou conventionnelles.

Pour un salaire résultant du seul contrat individuel il ne sera que de quatre fois le plafond. Ceci a permis dans une certaine mesure d'alléger les charges de l'A.G.S.

• Extension des dispositions légales.

- En principe, seules les créances dues à la date du jugement pouvaient bénéficier de la garantie. Ceci avait alors souvent pour conséquence d'amener les syndicats à licencier, au jour du jugement, toute une partie du personnel, empêchant ainsi toute continuation de l'exploitation. Légalement, l'A.G.S. n'avait pas à garantir les créances de la masse.

- L'A.G.S. a alors aménagé le régime de la garantie acceptant de prendre en charge les sommes dues, pendant les trois mois suivant le jugement sous réserve que l'exploitation n'ait pas été poursuivie sauf dérogation expressément admise par elle. Ni la doctrine, ni la jurisprudence abondante intervenue sur ce point n'ont pu élaborer des points de vue communs. Une tendance

générale prévaut cependant, qui veut donc que l'A.G.S. garantira ces créances, les considérant alors comme des créances dans la masse (1).

Cette pratique ne permettait cependant pas de résoudre toutes les difficultés, en particulier celles nées d'un contrat de location-gérance. En effet, l'application de l'article L. 122-12 du Code du travail, selon lequel dès lors qu'une entreprise continue à fonctionner sous une direction nouvelle, les salariés sont liés automatiquement au nouvel employeur, quelle que soit la modification du statut de l'entreprise, fait que toutes les créances nées de la poursuite de l'exploitation sont contre la masse et ne peuvent être produites dans la masse. Plus précisément, si le fonds, après avoir été mis en location-gérance, faisait retour à la masse à l'expiration du contrat, et que le syndic soit alors amené à licencier, les créances impayées (salaires et indemnités de licenciement) étant des créances de la masse ne bénéficieraient pas de la garantie.

c) *Mécanisme de l'assurance : avance de fonds et subrogation.*

• Dans les rapports de l'A.G.S. avec les syndics il y a lieu de distinguer deux sortes de créances :

- Pour les créances bénéficiant du superprivileège, le syndic en remet le relevé dans les *dix jours* du jugement à l'A.S.S.E.D.I.C. Celle-ci verse les fonds, dans les cinq jours, au syndic, qui remet les sommes à chaque salarié individuellement.

- Pour les créances privilégiées et chirographaires, le relevé doit être fourni dans les trois mois. L'A.S.S.E.D.I.C. a huit jours, alors, pour remettre les fonds.

- Quel que soit le type de créance, le relevé est soumis pour consultation du comité d'entreprise.

- L'A.G.S. peut contester devant les tribunaux de commerce l'étendue de la garantie, mais doit avoir, au préalable, payé les créances contestées.

L'A.G.S. est alors subrogée de plein droit dans les droits des salariés. Elle produira entre autres à titre privilégié et superprivilegié.

- Les créances superprivilegiées comprendront donc :

• les salaires des soixante derniers jours de travail (quatre-vingt-dix pour les marins et pour les commissions des V.R.P.),

(1) Mais le calcul de ces indemnités était fictivement établi au jour du jugement d'ouverture de la procédure, ce qui était préjudiciable aux salariés (ancienneté - congés payés).

dans la limite d'un plafond égal au plafond retenu par mois pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, multiplié par 2 ou 3 selon les cas ; les indemnités de congés payés, calculées sur une base légale ; l'indemnité versée en cas d'inobservation du délai-congé, et ce dans les mêmes conditions que le salaire ;

- Les créances privilégiées ; les rémunérations pour les six derniers mois, ne bénéficiant pas du superprivilège, c'est-à-dire pour la partie dépassant le plafond ; les indemnités de congés payés ne bénéficiant pas du superprivilège ; les indemnités de licenciement : elles bénéficient du privilège général, en totalité jusqu'à hauteur d'un certain plafond, et pour le quart de la somme dépassant le plafond ; l'indemnité versée lorsque le licenciement intervient sans cause réelle et sérieuse ;

- Les créances chirographaires ; les salaires antérieurs aux six derniers mois (sauf prescription) ; la partie non privilégiée des indemnités de licenciement ; l'indemnité de clientèle des V.R.P. ; les dommages-intérêts pour rupture anticipée d'un contrat de travail ; les sommes dues en application d'un contrat d'intéressement ou de participation, complément de retraite et arrérages de pré-retraite.

d) *Bilan financier du fonctionnement de l'A.G.S.*

Quelques chiffres montrent qu'à l'heure actuelle l'A.G.S. atteint difficilement l'équilibre financier. Ceci s'explique par de seules considérations d'ordre économique.

Au 31 décembre 1984, l'A.G.S. présentait un solde négatif = 144.678.532,98 F (cf. tableau ci-dessous).

DÉPENSES :	
Syndics avances	21.674.736.580,52
Avances à la masse	440.408.627,46
Gestion	512.523.776,95
Intérêts	- 121.425.686,21
Règlements A.G.S.	15.545.776,16 (1)
Total dépenses	22.521.789.074,88
RECETTES	
Cotisations	14.574.836.405,88
Pén. et int. retard	1.663.248,86
Récup. s/avances syn.	7.636.973.577,80
Remb. s/avances masse	158.119.976,19
Rest. chèq. prescrits	4.091.479,72
Prov. s/int. retard	1.425.853,45
<i>Avances de fonds C.D.C.</i> Prêts moyen terme	
Total recettes	22.377.110.541,90
Solde	- 144.678.532,98

Il convient de noter que de façon générale :

24 % du montant des avances sont récupérées. Ce pourcentage se ventile ainsi :

- 68 % lorsqu'il s'agit de créances superprivilégiées ;
- 8 % pour des créances privilégiées ;
- 1,2 % pour des créances chirographaires.

2. Les dispositions du projet de loi aménagent une double extension du régime de la garantie.

a) Quant au champ d'application du régime.

Il est étroitement lié à celui des procédures d'exécution collective. Le projet de loi relatif au règlement judiciaire s'applique dorénavant aux artisans qui, par voie de conséquence, cotiseront à la garantie A.G.S. et bénéficieront du régime d'assurance. Des précisions sont également apportées, concernant les particularités du régime des artisans dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

b) *Quant aux créances garanties.*

Le projet de loi entérine pour partie une pratique de l'A.G.S. et généralise la prise en charge d'un certain nombre de créances salariales.

Les nouvelles dispositions, rassemblées au sein des nouveaux articles L. 143.11.1, L. 143.11.2 du Code du travail visent à préciser les conditions d'intervention du régime de garantie des créances de salaire dans un sens moins dissuasif à la poursuite de l'activité de l'entreprise et moins préjudiciable aux intérêts des salariés.

Le deuxième alinéa L. 143.11.1. reprend le principe selon lequel l'assurance couvre les sommes dues aux salariés à la date du jugement d'ouverture de la procédure de règlement judiciaire. La rédaction proposée plus générale que celle du texte actuellement en vigueur consacre une évolution jurisprudentielle plus favorable au salarié quant à la nature des créances admises que quant à la période couverte. Le troisième alinéa étend la garantie aux créances résultant des licenciements prononcés pendant la période d'observation, ainsi que de ceux prononcés dans le mois qui suit le jugement arrêtant le plan ou dans les quinze jours qui suivent le jugement de liquidation, ou encore pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation. Enfin, le quatrième alinéa prévoit la garantie des créances, dans la limite d'un mois et demi de travail, des sommes dues au cours de la période d'observation, dans les quinze jours qui suivent le jugement de liquidation et pendant le maintien provisoire de l'activité lorsque la période d'observation aboutit à la liquidation.

c) *Recouvrement des créances avancées par l'A.G.S.*

Le texte aménage également les conditions dans lesquelles l'A.G.S. sera subrogée dans les droits des salariés et admises au remboursement des créances ainsi avancées.

- D'une part, au terme de l'article 77 du projet de loi, l'A.G.S. pourra se voir imposer des délais et des remises.

- D'autre part, elle n'est plus automatiquement subrogée dans les droits des salariés.

- Elle reste subrogée pour les créances superprivilégiées de salaires.

- Pour les autres créances nées avant le jugement d'ouverture, l'A.G.S. bénéficie du privilège général qui y est attaché.

- Un double mécanisme a été institué pour les créances nées pendant la période d'observation lorsque celle-ci se termine par une liquidation.

Au terme de l'article 39, qui fixe le rang du privilège attaché aux créances nées pendant la période d'observation, on peut observer que les sommes avancées par l'A.G.S. viennent en troisième rang, après les salaires dont le montant n'a pas été avancé, les prêts consentis par les établissements de crédit et les prêts fournisseurs. Nous sommes là replacés au cœur du débat portant sur l'efficacité du règlement judiciaire : tel qu'il nous est proposé, il se veut incitatif et attractif pour des éventuels bailleurs de fonds pendant la période d'observation. Mais a contrario, l'A.G.S. supporte le coût de cette opération, puisqu'elle ne sera remboursée des sommes avancées, qu'après les banques et les fournisseurs.

- Quant aux indemnités de licenciement, il est donc prévu qu'elles seront fictivement considérées, pour le remboursement de l'A.G.S., comme des créances antérieures au jugement d'ouverture.

- Elles seront donc remboursées après toutes les créances visées à l'article 39, pour partie comme des créances privilégiées, pour partie comme des créances chirographaires.

De toute évidence, ce dispositif sera lourd de conséquences financières pour l'A.G.S., et ce, malgré les dispositions transitoires prévues à l'article 232 pendant les deux premières années d'application de la loi :

- en premier lieu, la garantie des indemnités compensatoires de congés payés couvertes au titre de l'alinéa 3 de l'article L. 143.-11.1 sera, pendant la période transitoire limitée à trois mois, ce qui correspond à la durée normale de la période d'observation ;

- en second lieu, la prise en charge des salaires, après une liquidation prononcée à l'issue de la période d'observation, est limitée à une somme correspondant à un mois de travail, alors que l'alinéa 4 de l'article L. 143.-11.1 fixe un plafond d'un mois et demi.

*
* *

En conclusion, votre Commission ne peut nier la pertinence des objectifs retenus par ce projet de loi ; elle souhaite que la nouvelle procédure collective mise en place permette réellement

le redressement d'entreprises viables, sans pour autant maintenir artificiellement des sociétés condamnées. Le contenu des dispositions sociales marque un pas important dans la prise en compte des salariés au sein de l'entreprise. Votre Commission a souhaité seulement faire remarquer l'impact financier de certaines dispositions arrêtées par ce projet de loi.

Par-delà ces observations, elle vous proposera donc au cours de l'examen des articles, d'adopter un certain nombre de dispositions visant pour l'essentiel à rester cohérent avec le texte sur le règlement amiable, prévoir la représentation de l'encadrement, ainsi que la protection du représentant des salariés en cas de licenciement.

Sous réserve de ces observations et amendements, la Commission a émis un avis favorable à l'adoption du présent projet de loi.

EXAMEN DES ARTICLES

Article premier.

Objet de la procédure.

Cet article définit d'une part l'objet de la procédure : l'objectif principal est ici affirmé : assurer le redressement de l'entreprise.

D'autre part, le deuxième alinéa prévoit le déroulement unifié de la procédure : à savoir l'adoption d'un plan à l'issue d'une période d'observation, et qui décidera de la continuation, de la cession ou de la liquidation de l'entreprise.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sous réserve d'un amendement qui précise clairement que le maintien de l'emploi est très étroitement solidaire du maintien de l'activité de l'entreprise.

Texte du projet de loi

Article premier.

Il est institué une procédure de règlement judiciaire destinée à permettre le redressement de l'entreprise, le maintien de l'emploi et l'apurement du passif.

Le règlement judiciaire est assuré par un plan de redressement arrêté par décision de justice à l'issue d'une période d'observation. Ce plan prévoit, soit la continuation de l'entreprise, soit sa cession. Lorsqu'aucune de ces solutions n'apparaît possible, il est procédé à la liquidation de l'entreprise.

Texte adopté par l'Assemblée nationale

Article premier.

Alinéa sans modification.

Le règlement judiciaire ...

... à la liquidation

Propositions de la Commission des Affaires sociales

Article premier.

La procédure de règlement judiciaire a pour objet le redressement de l'entreprise en difficulté, le maintien de l'activité et de l'emploi et l'apurement du passif.

Alinéa sans modification.

Article 2.

Champ d'application.

L'article 2 propose de rendre applicable la procédure de règlement judiciaire aux artisans.

L'Assemblée nationale, sur proposition de sa commission des Lois, a adopté un amendement relevant le seuil du champ d'application de la procédure simplifiée de 20 à 50 salariés, et laissant à un décret en Conseil d'Etat le soin de déterminer le champ d'application.

On peut considérer qu'avec ces nouveaux seuils, 90 % des entreprises en difficulté pourront bénéficier de la procédure simplifiée. Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 4.

Ouverture de la procédure.

Il est notamment prévu que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel puissent communiquer tout fait révélant la cessation des paiements au président du tribunal ou au procureur de la République.

Ceci n'institue pas un droit pour les représentants du personnel à demander l'ouverture de la procédure mais seulement d'informer le procureur ou le président du tribunal qui peut alors se saisir d'office. L'amendement adopté par l'Assemblée nationale, sur proposition de sa commission des Lois, vise à atténuer le caractère impératif que la rédaction initiale laissait envisager.

Votre Commission vous propose de rétablir la rédaction initiale précisant que cette communication est confidentielle. Dans le cadre de la prévention des difficultés des entreprises, il était spécifié que les informations communiquées aux représentants du personnel ont un caractère confidentiel.

Il semble donc tout à fait cohérent d'en faire de même à cet article. De même, afin de rester cohérent avec l'esprit de la loi du 1^{er} mars 1984, il importe de limiter ce droit à communication aux seuls représentants du personnel ayant bénéficié de ces informations et ayant donc en conséquence pu éventuellement constater une cessation des paiements.

La Commission vous propose donc de limiter ce droit aux comités d'entreprise ou, lorsqu'ils n'ont pas été mis en place, aux délégués du personnel, et ce, dans les entreprises employant plus de cinquante salariés.

Enfin, il semble inopportun de prévoir que le président du tribunal, étant donné les lourdes responsabilités qui lui incombent, puisse également recevoir communication de ces faits. Il apparaît préférable que le procureur reste le seul interlocuteur, à charge pour lui de transmettre les informations au président du tribunal.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission des Affaires sociales
Loi n° 67-563 du 13 juillet 1967.			
Art. 2.	Art. 4.	Art. 4.	Art. 4.
Le règlement judiciaire ou la liquidation des biens peut également être ouvert sur l'assignation d'un créancier, quelle que soit la nature de sa créance.	La procédure peut également être ouverte sur l'assignation d'un créancier, quelle que soit la nature de sa créance.	Alinéa sans modification.	Alinéa sans modification.
Le tribunal peut se saisir d'office ou être saisi par le procureur de la République, le débiteur entendu ou dûment appelé.	En outre, le tribunal peut se saisir d'office ou être saisi par le procureur de la République.	Alinéa sans modification.	Alinéa sans modification.
	Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel communiquent confidentiellement au président du tribunal ou au procureur de la République tout fait révélant la cessation des paiements de l'entreprise.	<i>Le comité... ... du personnel peuvent communiquer au président... ... de l'entreprise.</i>	<i>Le comité d'entreprise, ou dans les cas visés à l'article L. 431-3 du Code du travail, les délégués du personnel, peuvent communiquer confidentiellement au procureur de la République, tout fait révélant la cessation des paiements.</i>

Article 6.

Décision d'ouverture par le tribunal-procédure.

Il est prévu, qu'outre l'audition du débiteur, le tribunal entende, avant de statuer, le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel. Ceci afin d'associer les représentants des salariés tout au long de la procédure.

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

Votre Commission souhaite préciser la qualité des représentants des salariés qui seront consultés par le tribunal tout au long de la procédure. La rédaction des articles du projet de loi qui le prévoient est à cet égard relativement floue. Il semble en effet que le tribunal doive entendre le comité d'entreprise dans son ensemble ou tous les délégués du personnel. Ceci présente des inconvénients pratiques évidents. En outre, tel n'est pas l'esprit du projet de loi. Un amendement du Gouvernement, adopté à l'Assemblée nationale, confirme cette interprétation. L'article 225 du projet de loi prévoit dorénavant la désignation de représentants des institutions représentatives du personnel, lorsqu'une juridiction entend ces institutions ou lorsque ces institutions exercent les voies de recours. L'amendement que vous propose votre Commission renvoie donc à cet article 225, dès lors que le tribunal aura à entendre des représentants du personnel.

Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission des Affaires sociales
Art. 6.	Art. 6.	Art. 6.
Le tribunal statue sur l'ouverture de la procédure, après avoir entendu ou dûment appelé en chambre du conseil le débiteur, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel.	Sans modification.	Le tribunal... ... le débiteur, la personne désignée par le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, selon les dispositions de l'article 225.
Il peut également entendre toute personne dont l'audition lui paraîtrait utile.		Alinéa sans modification.

Article 10.

Désignation des organes intervenant lors de la procédure.

Parmi les organes prévus par la nouvelle procédure, cet article dispose que le tribunal invite le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ou les salariés eux-mêmes à désigner au sein de l'entreprise un représentant des salariés. L'Assemblée nationale a précisé que ce dernier serait élu par vote au scrutin uninominal à un tour.

De même que le juge-commissaire, l'administrateur et le mandataire de justice chargé de représenter les créanciers désignés, le représentant des salariés ne pourra avoir aucun lien de parenté (quatrième degré inclusivement) avec le chef d'entreprise ou les dirigeants.

Votre Commission vous propose d'introduire une disposition prévoyant la désignation d'un second représentant des salariés représentant l'encadrement, ce dans les entreprises employant plus de cinq cents salariés ou plus de vingt cinq cadres. Ce seuil est identique à celui retenu pour la constitution d'un collège spécial « personnel d'encadrement » pour les élections au comité d'entreprise. Outre le fait que, dans les entreprises de cette taille, un seul représentant aurait des difficultés à contrôler réellement l'ensemble des créances salariales, un représentant de l'encadrement sera plus à même d'assister éventuellement un cadre si ce dernier conteste l'établissement de sa créance, et de toute évidence, plus au courant des problèmes spécifiques liés à la rémunération des cadres : caisse de retraite, retraites complémentaires.

Plus généralement, votre Commission défend ici la même idée, énoncée lors de la discussion du texte relatif à la démocratisation du secteur public : faire reconnaître la spécificité du personnel d'encadrement, ses responsabilités propres au sein d'une entreprise et de son personnel.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission des Affaires sociales
<p>CHAPITRE II</p> <p>LES ORGANES DU RÈGLEMENT JUDICIAIRE ET DE LA LIQUIDATION DES BIENS</p> <p>Loi n° 67-563 du 13 juillet 1967.</p>	<p>Paragraphe 2.</p> <p><i>Les organes.</i></p>	<p>Paragraphe 2.</p> <p><i>Les organes.</i></p>	
<p>Art. 8.</p>	<p>Art. 10.</p>	<p>Art. 10.</p>	<p>Art. 10.</p>
<p>Un juge-commissaire est spécialement chargé de surveiller et d'accélérer sous l'autorité du tribunal les opérations et la gestion du règlement judiciaire et de la liquidation des biens.</p> <p>Art. 9.</p> <p>Un à trois syndics sont chargés du règlement judiciaire ou de la liquidation des biens.</p>	<p>Dans le jugement d'ouverture, le tribunal désigne le juge-commissaire, un ou plusieurs administrateurs un mandataire de justice chargé de représenter les créanciers. Il invite le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, ou à défaut de ceux-ci les salariés à désigner, au sein de l'entreprise, un représentant des salariés.</p>	<p>Dans le... ..le juge-commissaire, un administrateur, un mandataire...</p> <p>...des salariés.</p>	<p>Dans le jugement d'ouverture, le tribunal désigne le juge-commissaire, un administrateur, un mandataire de justice chargé de représenter les créanciers.</p> <p>Le tribunal invite le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel à désigner, au sein de l'entreprise, un représentant des salariés. En outre, dans les entreprises visées</p>

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission des Affaires sociales
Aucune parent ou allié du débiteur jusqu'au quatrième degré inclusivement ne peut être nommé syndic.	L'administrateur peut demander la désignation d'un ou plusieurs experts par le tribunal qui précise alors l'étendue et les modalités de leur mission.	Alinéa sans modification.	Alinéa sans modification.
	Aucun parent allié jusqu'au quatrième degré inclusivement, du chef d'entreprise ou des dirigeants, s'il s'agit d'une personne morale, ne peut être nommé à l'une des fonctions prévues au présent article.	Alinéa sans modification.	Alinéa sans modification.
		<i>Les salariés élisent leur représentant par vote secret au scrutin uninominal à un tour.</i>	<i>à l'article L. 433-2, troisième et quatrième alinéas, du Code du travail, ils sont invités à désigner un représentant des ingénieurs, des chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés.</i>
			<i>En l'absence d'institutions représentatives, notamment par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues aux articles L. 423-18 et L. 433-13 du Code du travail, le tribunal invite les salariés à désigner un représentant au sein de l'entreprise, par vote secret uninominal à un tour. En outre, dans les entreprises visées à l'article L. 433-2, troisième et quatrième alinéas du Code du travail, les ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs commerciaux ou techniques assimilés constituent un collège spécial et désignent un représentant selon le même code de scrutin.</i>

Article 10 bis.

Désignation du représentant des salariés.

Il s'agit d'un article nouveau adopté par l'Assemblée nationale, qui reprend les règles en vigueur pour la désignation des délégués du personnel (art. L. 423-7 et L. 423-8 du Code du travail) et du comité d'entreprise (art. L. 433-4 et L. 433-5 du Code du travail). Pour être électeur et éligible, un salarié ne devra

avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du Code électoral.

Par représentant des salariés, il faut entendre la personne désignée, soit par le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou les salariés eux-mêmes.

Le deuxième alinéa donne compétence en premier et dernier ressort au tribunal d'instance pour statuer sur toute contestation relative à la désignation du représentant.

Votre Commission vous propose d'adopter un amendement précisant que le représentant des salariés devrait être âgé de dix-huit ans accomplis et avoir travaillé dans l'entreprise, sans interruption, depuis au moins un an.

Cette exigence est identique à celle fixée aux membres du comité d'entreprise (art. L. 433-5 du Code du travail). Etant donné le rôle qu'il est appelé à jouer, il est préférable que le représentant des salariés connaisse l'entreprise et son fonctionnement en y ayant travaillé depuis un certain temps.

Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission des Affaires sociales
	Art. 10 bis.	Art. 10 bis.
	Le représentant des salariés, ainsi que les salariés participant à sa désignation, ne doivent avoir encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du Code électoral.	<i>Le représentant des salariés doit être âgé de dix-huit ans accomplis et avoir travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis au moins un an.</i>
	Les contestations relatives à la désignation du représentant des salariés sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort.	Alinéa sans modification.

Article 11.

Remplacement des organes.

Le troisième alinéa de cet article précise que seul le comité d'entreprise, les délégués du personnel, ou à défaut les salariés peuvent procéder au remplacement de leur représentant. A l'inverse des autres organes participant à la procédure d'observa-

tion, le tribunal ne peut y procéder d'office. Par ailleurs, il n'a pas à intervenir, lors de ce remplacement.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 17.

Elaboration du bilan économique et social et du plan de redressement.

C'est à l'administrateur qu'il revient d'élaborer le bilan et le plan de redressement applicable à l'entreprise, et sur lequel le tribunal devra se prononcer.

Plus approfondi que celui prévu par l'ordonnance du 23 septembre 1967, il devra en outre comporter un volet social qui doit décrire le niveau et les perspectives d'emploi découlant du redressement envisagé. Ainsi, s'il est envisagé des licenciements économiques, il devra préciser les mesures d'accompagnement envisagées.

L'Assemblée nationale a adopté cet article avec un amendement précisant la nature des mesures devant accompagner ces licenciements, et l'intervention des organismes compétents en matière de reclassement et de confusion.

Votre Commission vous propose de revenir à la rédaction initiale de cet article, afin d'éviter tout risque de confusion. Cet article définit le contenu du projet de plan et les responsabilités qui incombent à l'administrateur en matière sociale. Il n'est pas nécessaire de faire référence à l'A.N.P.E. (Agence nationale pour l'emploi), à l'A.F.P.A. (Association pour la formation professionnelle des adultes), ou à d'autres organismes publics. Ces organismes seront consultés et utilisés par l'administrateur, mais ils n'ont pas de responsabilité spécifique en matière de reclassement, dans un cas de règlement judiciaire. En les insérant dans cet article, ils pourraient être tenus coresponsables d'éventuels manquements ou échecs de l'administrateur.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission des Affaires sociales
Ordonnance n° 67-820 du 23 septembre 1967.	Sous-section 2.	Sous-section 2.	Sous-section 2.
	ELABORATION DU BILAN ÉCONOMIQUE ET SOCIAL ET DU PROJET DE PLAN DE REDRESSEMENT DE L'ENTREPRISE	ELABORATION DU BILAN ÉCONOMIQUE ET SOCIAL ET DU PROJET DE PLAN DE REDRESSEMENT DE L'ENTREPRISE	ELABORATION DU BILAN ÉCONOMIQUE ET SOCIAL ET DU PROJET DE PLAN DE REDRESSEMENT DE L'ENTREPRISE
Art. 14.	Art. 17.	Art. 17.	Art. 17.
Pendant la période de suspension provisoire des poursuites, le débiteur assisté du curateur ou le curateur s'il est chargé de l'administration provisoire ou si mission lui en a été donnée par le tribunal, établit le plan de redressement économique et financier de l'entreprise assorti d'un plan d'apurement collectif du passif.	L'administrateur, avec le concours du débiteur et l'assistance éventuelle d'un ou plusieurs experts, est chargé de dresser dans un rapport le bilan économique et social de l'entreprise. Au vu de ce bilan, l'administrateur propose soit un plan de redressement, soit la liquidation.	Alinéa sans modification.	Alinéa sans modification.
	Le bilan économique et social précise l'origine, l'importance et la nature des difficultés de l'entreprise.	Alinéa sans modification.	Alinéa sans modification.
	Le projet de plan de redressement de l'entreprise détermine pour l'avenir, l'activité, les modalités d'exercice, en fonction des perspectives de redressement et des moyens de financement disponibles. Il détermine les modalités de règlement du passif et les garanties éventuelles que le débiteur doit souscrire pour en assurer l'exécution.	Alinéa sans modification.	Alinéa sans modification.
	Ce projet expose et justifie le niveau et les perspectives d'emploi ainsi que les conditions sociales envisagés pour la poursuite d'activité. Lorsque le projet prévoit des licenciements économiques, il mentionne les mesures déjà intervenues et les actions à entreprendre en vue de faciliter l'indemnisation et le reclassement des salariés dont l'emploi est menacé de suppression.	Ce projet...	Ce projet...
		... et les actions à entreprendre par les organismes compétents en vue de faciliter le reclassement et l'indemnisation des salariés... ... de suppression.	... et les actions à entreprendre en vue de faciliter le reclassement et l'indemnisation des salariés... ... de suppression.

Article 18.

Information du juge-commissaire.

L'Assemblée nationale a adopté, avec un amendement rédactionnel, cet article qui, pour l'essentiel, reprend les dispositions de l'article 9 de l'ordonnance du 23 septembre 1967. Mais, désormais, le juge-commissaire pourra également recueillir toute information auprès des représentants du personnel, à savoir le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, et même auprès des salariés du personnel. Les personnes interrogées ne pourront, dans ce cas, opposer le secret professionnel aux demandes du juge-commissaire.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 19.

Information de l'administrateur.

Le troisième alinéa prévoit une concertation entre l'administrateur et le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sur l'élaboration du bilan et du plan de redressement, qu'il se propose d'élaborer. Il s'agit là encore, sans qu'ils disposent d'un droit de veto, d'associer les représentants des salariés au redressement de l'entreprise, en les tenant informés.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 20.

Offres de reprise.

Pendant la période d'observation, toute personne peut soumettre à l'administrateur des offres permettant le maintien de l'activité. Entre autres conditions, ces offres devront répondre aux prescriptions contenues dans le projet de plan de redressement, notamment en ce qui concerne le volet-social, c'est-à-dire le niveau et les perspectives d'emploi, ainsi que les mesures de reclassement et d'indemnisation proposées.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modifications.

Article 23.

Remplacement des dirigeants, inaccessibilité des titres.

Le dernier alinéa précise que le tribunal ne peut procéder au remplacement d'un ou plusieurs dirigeants ou prononcer l'inaccessibilité des actions, si la survie de l'entreprise le requiert, qu'après avoir entre autres, entendu ou dûment appelé le comité d'entreprise ou les délégués du personnel.

Votre Commission vous propose donc d'adopter cet article, sous réserve d'un amendement précisant qu'il s'agit, pour le tribunal, d'entendre le représentant désigné par les représentants du personnel selon les règles prévues à l'article 225 du projet de loi.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission des Affaires sociales
<p>Loi n° 67-563 du 13 juillet 1967.</p>	<p>Art. 23.</p>	<p>Art. 23.</p>	<p>Art. 23.</p>
<p>Lorsqu'il estime que la survie de l'entreprise le requiert, le tribunal, sur la demande du procureur de la République ou d'office, peut, par décision motivée signifiée aux parties, subordonner à l'avance l'homologation de tout concordat au remplacement d'un ou plusieurs dirigeants sociaux. Il peut, dans les mêmes conditions, décider que le droit de vote attaché aux parts ou actions détenues par ces dirigeants sera exercé, pour une durée qu'il fixe, par un mandataire de justice désigné à cet effet. Pour l'application des dispositions du présent article, les dirigeants sociaux sont entendus ou dûment appelés.</p>	<p>Lorsque la survie de l'entreprise le requiert, le tribunal sur la demande de l'administrateur, du procureur de la République ou d'office, peut subordonner l'adoption du plan de redressement de l'entreprise au remplacement d'un ou plusieurs dirigeants.</p> <p>A cette fin et dans les mêmes conditions, le tribunal peut, en outre, prononcer l'inaccessibilité des actions, parts sociales ou certificats de droit ou de fait, rémunérés ou non et décider que le droit de vote y attaché sera exercé, pour une durée qu'il fixe, par un mandataire de justice désigné à cet effet. Il peut encore ordonner la cession de ces actions ou parts sociales, le prix de cession étant fixé à dire d'expert.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p> <p>A cette fin... ...le tribunal peut prononcer...</p> <p>... d'experts.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p> <p>Alinéa sans modification.</p> <p>Pour l'application... ...et la personne désignée selon les dispositions de l'article 225 sont entendus... ...appelés.</p>
<p>Pour l'application du présent article, les dirigeants et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont entendus ou dûment appelés.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	<p>Pour l'application... ...et la personne désignée selon les dispositions de l'article 225 sont entendus... ...appelés.</p>	

Article 24.

Propositions pour le règlement des dettes.

L'administrateur élabore les propositions de règlement du passif et les communique au représentant des créanciers. Ce dernier doit recueillir l'accord de chacun des créanciers. Le défaut de réponse dans un délai de trente jours vaut acceptation. Ce dispositif se substitue au vote en assemblée concordataire.

Plusieurs observations peuvent être faites :

- Tous les créanciers sont soumis à cette procédure, notamment l'A.G.S. (l'Association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés) visée à l'article L. 143-11 du Code du travail et ce pour le montant des sommes dont elle fait l'avance. On peut observer qu'en pratique, ce ne seront souvent que des estimations globales, étant donné qu'elle ne sera pas encore fixée sur le nombre de licenciements prononcés ou le montant exact des salaires qu'elle devra garantir. Il peut paraître ainsi étrange de proposer des délais de paiement pour des dettes dont le montant exact n'est pas connu.

- De plus, l'article précise qu'un décret en Conseil d'Etat fixera les conditions dans lesquelles le Trésor et la Sécurité sociale pourront accorder des remises.

- Enfin, les salariés bénéficient désormais d'un dispositif particulier, qui fait l'objet du chapitre IV du présent titre de ce projet de loi.

Sous réserve de ces observations, votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 25.

Communication du rapport établi par l'administrateur.

Cet article précise, qu'entre autres, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel doivent être consultés sur le rapport établi.

Il est, de plus, prévu, que le procès-verbal de la séance au cours de laquelle les institutions représentatives ont eu à connaître de ce rapport, doit être communiqué au tribunal, ainsi qu'à la direction départementale du travail et de l'emploi (D.D.T.E.), qui aura également eu connaissance du rapport.

Cette obligation, résultant de l'obligation de concertation avec les représentants du personnel risque d'alourdir la procédure, mais elle semble nécessaire, puisque par la suite, ce ne sont plus les comités d'entreprises ou les délégués du personnel dans leur ensemble qui seront entendus par le tribunal lors de l'adoption du plan de redressement, mais seulement leur représentant désigné selon des modalités fixées par l'article 225 du projet de loi.

Sous réserve de cette observation, votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 35.

Poursuite de l'activité ou cessation ordonnée par le tribunal.

Cet article définit strictement les conditions dans lesquelles le tribunal peut mettre fin à l'activité de l'entreprise, par opposition au principe général énoncé dans l'article précédent selon lequel l'activité de l'entreprise se poursuit pendant la période d'observation.

Les représentants du personnel sont également associés à ce stade de la procédure. Par un amendement de l'Assemblée nationale, les modalités retenues font que le tribunal entend ou appelle en chambre du Conseil les représentants alors qu'initialement, il devait s'assurer que ces derniers avaient été informés et consultés.

Votre Commission vous propose d'adopter un amendement précisant qu'il s'agit bien pour le tribunal d'entendre le représentant du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, désigné selon les modalités inscrites à l'article 225.

Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission des Affaires sociales
<p>Art. 35.</p> <p>A tout moment, le tribunal à la demande de l'administrateur, du représentant des créanciers ou du procureur de la République et sur rapport du juge-commissaire, peut ordonner la cessation totale ou partielle de l'activité ou la liquidation. Il statue après avoir entendu ou dûment appelé le débiteur et s'être assuré que le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel ont été informés et consultés.</p> <p>Lorsque le tribunal prononce la liquidation, il met fin à la période d'observation et à la mission de l'administrateur.</p>	<p>Art. 35.</p> <p>A tout moment... ... des créanciers, du débiteur, du procureur de la République ou d'office par le tribunal, et sur rapport... ... Il statue après avoir entendu en chambre du conseil ou dûment appelé le débiteur, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel.</p> <p>Alinéa sans modification.</p>	<p>Art. 35.</p> <p>A tout moment... ... débiteur, la personne désignée selon les dispositions de l'article 225.</p> <p>Alinéa sans modification.</p>

Article 36.

Exécution des contrats en cours.

Il est simplement précisé au dernier alinéa de cet article, que les contrats de travail ne sont pas soumis aux principes s'appliquant aux autres contrats, à savoir l'exécution des contrats en cours nonobstant la survenue du règlement judiciaire. Les règles propres aux contrats de travail sont exposées au chapitre IV du présent titre.

Dans le cas de contrat de travail à durée déterminée entre autres, ceci ne constitue pas à contrario un droit pour le salarié à obtenir la résiliation immédiate de son contrat.

Sous réserve de cette observation, votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 39.

Créances nées après le jugement d'ouverture.

Cet article reconnaît un « droit de priorité » aux créances nées après le jugement d'ouverture, ceci pour inciter les banques à participer au financement de l'entreprise au cours de la période et aider effectivement à son redressement.

Ce « droit de priorité », par un amendement, l'Assemblée nationale l'a également accordé aux crédits consentis par les fournisseurs.

C'est un élément important du dispositif créé par le projet de loi. Il essaie de résoudre les difficultés suivantes :

- d'une part, dans le cadre de la S.P.P. (Suspension provisoire des poursuites), les créances nées après le jugement d'ouverture ne bénéficient d'aucune préférence par rapport aux créances antérieures ;

- d'autre part, en cas de règlement judiciaire les créances de la masse doivent être payées sur l'actif avant les créances de la masse, mais après toutes les créances dotées de sûretés immobilières spéciales, affectées d'un droit de rétention.

Le deuxième alinéa établit une hiérarchie entre les différentes créances nées pendant la période d'observation.

- Au premier rang sont inscrites les créances salariales dont le montant n'a pas été avancé par l'A.G.S. (jeu du plafond).

- Au deuxième rang, les frais de justice.

- Au troisième rang, et sous certaines conditions liées à la poursuite de l'activité, les prêts consentis par le système bancaire et les crédits-fournisseurs.

- Au quatrième rang, les salaires avancés par l'A.G.S. dans les conditions définies à l'article 132 du projet de loi.

Votre Commission s'est interrogée d'une part sur l'aspect attractif et incitatif de cet article. Le sera-t-il suffisamment pour permettre aux entreprises de rester en activité pendant la période d'observation. En particulier, les bailleurs de fonds intervenus avant le jugement d'ouverture de la procédure seront-ils tentés d'investir de nouveaux fonds, sachant qu'ainsi ils diminuent leurs chances de récupération des créances antérieures au jugement. L'une des clauses du dispositif, d'autre part, fixe le sort réservé aux créances avancées par l'A.G.S. Elles ne seront payées qu'après les prêts bancaires ou crédits-fournisseurs, ce qui laisse présager un taux de recouvrement faible. Votre Commission ne partage pas sur ce point l'avis du Gouvernement, qui estime que cela n'alourdira pas la charge financière de l'A.G.S.

Sous réserve de ces observations, votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 42.

Location-gérance pendant la période d'observation. Résiliation.

Cet article, ainsi que le précédent précise les conditions dans lesquelles le tribunal peut autoriser la conclusion d'un contrat de location-gérance pendant la période d'observation.

Il s'agit, en réalité, de dispositions dérogatoires au régime désormais très strict et limité de la location-gérance mis en place afin de remédier aux très nombreux aspects négatifs de ce type de contrat, notamment en matière d'emploi.

En l'espèce, un contrat de location-gérance ne sera signé que pour éviter la disparition d'une entreprise qui causerait un préjudice grave à l'économie nationale. Le contrat serait au maximum de deux ans, et emporte prorogation de la période d'observation jusqu'à son terme, ce qui n'est pas sans inconvénient.

L'article 42 précise les cas dans lesquels le tribunal peut mettre fin à un contrat de ce type : le locataire-gérant porte

atteinte aux éléments de l'entreprise, ou ne remplit pas toutes les garanties fixées.

Le tribunal pourra résilier ce contrat après avoir entre autres consulté les représentants du personnel, alors qu'il n'est pas prévu une telle consultation avant la signature du contrat. Cette absence de symétrie peut s'expliquer ainsi. La signature d'un contrat de location-gérance enserré dans les conditions précédemment écrites sera passée, entre autres objectifs, pour sauver les emplois d'une entreprise d'envergure nationale. Si le tribunal, par la suite, décide de résilier ce contrat, cet échec entraînera un certain nombre de licenciements et justifie la consultation des représentants du personnel.

Sous réserve de ces observations, votre Commission décide d'adopter cet article avec un amendement rédactionnel, renvoyant aux dispositions de l'article 225.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission des Affaires sociales
Loi n° 67-563 du 13 juillet 1967.			
Art. 28.	Art. 42.	Art. 42.	Art. 42.
A toute époque, la résiliation du contrat de location-gérance peut être décidée par le tribunal, soit d'office, soit à la demande du syndic ou du procureur de la République, sur le rapport du juge-commissaire, lorsque, par son fait, le preneur diminue les garanties qu'il avait données.	L'administrateur veille au respect des engagements du locataire gérant. Lorsque le locataire gérant accomplit un acte de nature à porter atteinte aux éléments pris en location gérance ou lorsqu'il diminue les garanties qu'il avait données, le tribunal peut ordonner la résiliation du contrat de location gérance, soit d'office, soit à la demande de l'administrateur, du représentant des créanciers ou du procureur de la République, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.	Sans modification.	Alinéa sans modification. Lorsque... ...République, après consultation de la personne désignée selon les dispositions de l'article 225.

Article 43.

Rôle du représentant des salariés.

Cet article apporte un élément novateur important aux dispositions juridiques actuelles, en précisant les deux aspects de la mission incombant au représentant des salariés. D'une part, on peut rappeler que jusqu'à présent les salariés, au même titre que tous les créanciers devaient « produire » entre les mains du syndic et se soumettre à la vérification des créances. Dorénavant le relevé des créances résultant du contrat de travail sera établi par le représentant des créanciers. Le représentant des salariés désigné selon les modalités prévues à l'article 10, aura pour mission de vérifier l'établissement de ce relevé. Dans l'exercice de ses fonctions il est tenu à une obligation de réserve, comme le sont les membres des comités d'entreprise ou les délégués syndicaux, aux termes de l'article L. 432-7 du Code du travail. Pour mener à bien sa mission, il peut se faire communiquer par le représentant des créanciers tous documents d'information qui lui seraient utiles. Le temps passé à cette mission est rémunéré par l'employeur comme temps de travail.

D'autre part, le représentant des salariés se voit conférer une mission d'assistance des salariés devant la juridiction prud'homale en cas de contestation d'une créance salariale par le représentant des créanciers ou par l'A.G.S. L'Assemblée nationale a souhaité voir préciser qu'ils s'agissait d'une faculté laissée à l'entière appréciation du salarié.

Après s'être interrogée sur l'éventuelle soumission du représentant des salariés au secret professionnel prévu à l'article L. 378 du Code pénal, votre Commission y a renoncé jugeant la procédure trop lourde, pour qu'elle puisse être réellement appliquée. Elle vous propose d'adopter cet article avec un amendement qui préfère au terme « péjoratif » de *contôle*, le mot *assiste*, et prévoit une amélioration d'ordre rédactionnel.

Elle vous demande également d'adopter un amendement modifiant les règles relatives à la saisine de la juridiction prud'homale. Celle-ci est en effet compétente pour statuer sur le refus d'admission d'une créance ou le refus de l'A.G.S. de la prendre en charge. Deux types d'intervention du représentant des salariés sont prévus, ce qui nous semble superfétatoire.

D'une part, le salarié peut demander au représentant des salariés de l'assister devant la juridiction, d'autre part, le dernier alinéa précise qu'en tout état de cause, le représentant des salariés est entendu par le Conseil de prud'hommes.

Votre Commission estime préférable de ne retenir la seule intervention du représentant des salariés que dans la mesure où il aura été requis par le salarié lui-même.

Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission des Affaires sociales
Art. 43.	Art. 43.	Art. 43.
<p>Le représentant des salariés mentionné à l'article 10 contrôle le relevé des créances résultant d'un contrat de travail. Pour l'exercice de cette mission, il s'adresse au représentant des créanciers afin d'obtenir tous documents et informations utiles. En cas de difficulté, il peut s'adresser à l'administrateur et, le cas échéant, saisir le juge-commissaire. Il est tenu à l'obligation de discrétion mentionnée à l'article L. 432-6 du Code du travail. Le temps passé à l'exercice de sa mission tel qu'il est fixé par le juge-commissaire est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.</p>	<p>Le représentant... ... d'un contrat de travail. Pour lui permettre de remplir cette mission, le représentant des créanciers doit lui communiquer tous documents et informations utiles. En cas de difficultés, le représentant des salariés peut s'adresser à l'administrateur... ... mentionnée à l'article L. 432-7 du Code du travail. Le temps passé... ... et payé par l'employeur à l'échéance normale.</p>	<p><i>Le ou les représentants des salariés désignés selon les dispositions de l'article 10 assistent le représentant des créanciers pour l'établissement du relevé des créances résultant des contrats de travail. Pour lui permettre...</i> ... par l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur à l'échéance normale.</p>
<p>En cas de refus d'admission d'une créance ou de refus de prise en charge par les institutions mentionnées à l'article L. 143-11-4 du Code du travail, le représentant des salariés peut assister ou représenter le salarié devant la juridiction prud'homale. En tout état de cause, il est entendu ou dûment appelé.</p>	<p>En cas de refus... ... article L. 143-11-4 du Code du travail, le salarié peut demander au représentant des salariés de l'assister ou le représenter devant la juridiction prud'homale. En tout état de cause, le représentant des salariés est entendu ou dûment appelé.</p>	<p>En cas de refus... ... travail, visé aux articles 125 et 127, le salarié... ... prud'homale.</p>

Article 44.

Procédure applicable aux licenciements pendant la période d'observation.

Cet article aménage la procédure à suivre lorsque des licenciements pour motifs économiques doivent être effectués pendant la période d'observation. L'Assemblée nationale a entendu insister sur le fait qu'ils devaient non seulement présenter un caractère urgent et inévitable, mais aussi être indispensables à la poursuite de l'exploitation.

En tout état de cause c'est le juge-commissaire et non pas l'autorité administrative qui est compétente pour autoriser l'administrateur à licencier. Ce dernier devra au préalable informer et consulter l'inspection du travail, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, dans des conditions fixées aux articles 221 et 222 du présent projet de loi.

Votre Commission vous propose d'adopter un amendement simplifiant la rédaction du premier alinéa de cet article afin d'éviter le caractère redondant des termes retenus par l'Assemblée nationale.

Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission des Affaires sociales
Art. 44.	Art. 44.	Art. 44.
<p>Lorsque des licenciements pour motif économique présentent un caractère urgent et inévitable, l'administrateur peut être autorisé par le juge-commissaire à procéder à ces licenciements. Préalablement à la saisine du juge-commissaire, l'administrateur informe et consulte le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel ainsi que l'autorité administrative compétente en matière de droit du travail dans les conditions prévues aux articles L. 321-7 (deuxième alinéa) et L. 321-10 du Code du travail. Il joint à l'appui de la demande qu'il adresse au juge-commissaire les avis recueillis et les justifications de ses diligences en vue de faciliter l'indemnisation et le reclassement des salariés.</p>	<p>Lorsque... ...urgent, <i>inévit</i>able et indispensable à la poursuite de l'exploitation pendant la période d'observation, l'administrateur... ...des salariés.</p>	<p>Lorsque... indispensable à la poursuite... ...urgent et ...des salariés.</p>

Article 45.

Recours au chômage partiel.

Cet article, adopté sans modification de fond par l'Assemblée nationale, précise qu'en cas de nécessité, l'administrateur peut réduire les horaires de travail, voire même arrêter temporairement l'activité économique. Dans ce cas, les salariés bénéficieront de l'allocation spécifique de chômage partiel. Il est enfin prévu que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel soient consultés sur cette décision.

Votre Commission vous propose la suppression de cet article. Elle ne s'oppose en aucune manière aux possibilités offertes à l'administrateur en matière de chômage partiel, lorsque cela peut éviter de trop nombreux licenciements. Mais il lui apparaît superflu d'insérer dans un texte de loi des dispositions auxquelles recourent d'ores et déjà les chefs d'entreprise. Cet article n'apporte aucun élément supplémentaire au droit existant. De plus, les dispositions relatives à la consultation des représentants du personnel sont d'ordre réglementaire.

En effet, le décret n° 84-330 du 3 mai 1984 relatif au chômage partiel fixe à l'article D. 322-12 le principe d'une consultation par l'employeur du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Sauf à adopter des dispositions contraires, l'administrateur devra respecter le contenu de ce décret.

Votre Commission vous propose donc de supprimer cet article.

Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission des Affaires sociales
Art. 45.	Art. 45.	Art. 45.
<i>L'administrateur peut, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, arrêter temporairement l'activité de tout ou partie d'un établissement en deçà de la durée légale ou conventionnelle du travail.</i>	Alinéa sans modification.	<i>Supprimé.</i>
Il demande à l'autorité administrative compétente le versement de l'allocation spécifique de chômage partiel visée à l'article L. 351-19 du Code du travail.	Il demande... ...visée à l'article L. 351-25 du Code du travail.	

Article 50.

Déclaration des créances.

Cette procédure se substitue à « la production des créances » prévue par la loi du 13 juillet 1967. Elle vise tous les créanciers privilégiés ou non, qui doivent déclarer leurs créances au représentant des créanciers. Les salariés sont dorénavant dispensés de cette procédure, puisque le représentant des créanciers établit lui-même le relevé des créances salariales. Mais l'A.G.S., par contre, devra déclarer les sommes avancées et qui lui seront remboursées, au titre des créances nées antérieurement au jugement d'ouverture. La même observation que celle émise à l'encontre de l'article 24, fixant les règles de règlement du passif peut être faite. Là encore, l'A.G.S. ne pourra produire, pour certaines créances avancées, qu'un montant approximatif.

Sous réserve de cette observation, votre Commission vous propose d'adopter cet article.

Article 53.

Délai de déclaration des créances.

Cet article reprend des dispositions de droit actuel sur les délais impartis aux créanciers pour produire leurs créances. Ces délais seront fixés par décret en Conseil d'Etat. Les créanciers ne pourront être relevés de leur forclusion que par le juge-commissaire.

L'un des éléments novateurs est que cette action en relevé de forclusion est elle-même enserrée dans un délai d'un an à compter du jugement d'ouverture. Pour l'A.G.S., cependant, ce délai d'un an sera ouvert à compter de l'expiration du délai pendant lequel elle garantit les créances résultant du contrat de travail. La date d'ouverture de ce délai variera donc en fonction des créances garanties, de leur nature et plus généralement, de la décision adoptée par le tribunal : cession, liquidation ou poursuite de l'activité.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 61.

Approbation du plan de redressement par le tribunal.

Cet article fixe les règles de procédure à suivre pour l'adoption de ce plan. Il est, entre autres, prévu que le tribunal entende le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, avant de prendre sa décision. On peut rappeler que ce plan offrira trois solutions possibles :

- soit la continuation de l'entreprise ;
- soit la cession ;
- soit la continuation de l'entreprise accompagnée d'une cession partielle.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article avec un amendement renvoyant à l'article 225 du projet de loi, pour la désignation de la personne entendue par le tribunal.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission des Affaires sociales
	CHAPITRE II	CHAPITRE II	CHAPITRE II
	LE PLAN DE CONTINUATION OU DE CESSION DE L'ENTREPRISE	LE PLAN DE CONTINUATION OU DE CESSION DE L'ENTREPRISE	LE PLAN DE CONTINUATION OU DE CESSION DE L'ENTREPRISE
	SECTION I Généralités.	SECTION I Généralités.	SECTION I Généralités.
	Art. 61.	Art. 61.	Art. 61.
	<p>Après avoir entendu le débiteur, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ainsi que le représentant des créanciers, le tribunal statue sur le projet proposé par l'administrateur et arrête un plan de redressement de l'entreprise. Ce plan organise, soit la continuation de l'entreprise, soit sa cession, soit sa continuation assortie d'une cession partielle. Le plan organisant la cession de l'entreprise peut inclure une période de location-gérance. Dans ce cas, le contrat de location-gérance comporte l'engagement d'acquiescer à son terme.</p>	<p>Après...</p> <p style="text-align: right;">... de l'entreprise ou prononce la liquidation. Ce plan...</p> <p style="text-align: right;">... terme.</p>	<p>Après avoir entendu le débiteur, la personne désignée selon les dispositions prévues à l'article 225 ainsi que le représentant...</p> <p style="text-align: right;">... terme.</p>

Article 62.

Le contenu du plan.

Aux termes de cet article, le plan devra notamment préciser les engagements souscrits par les personnes exécutant le plan, et plus particulièrement, les perspectives d'emploi et les conditions sociales liées à la poursuite de l'activité. Ces mêmes engagements devaient déjà figurer dans le projet de plan élaboré par l'administrateur.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 63.

Licenciements prévus par le plan.

En application des perspectives d'emploi et des conditions sociales que le plan doit inclure, le tribunal peut décider d'un certain nombre de licenciements.

La procédure suivie reste dérogatoire du régime défini par la loi du 3 janvier 1975 relative aux licenciements pour motifs économiques. Le tribunal statuera après que l'inspecteur du travail, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel auront été informés et consultés selon des modalités fixées aux articles L. 321-7, alinéa 2, et L. 321-10 modifiés par le présent projet de loi. L'administrateur aura joint aux demandes de licenciements incluses dans le plan le procès-verbal de la réunion au cours de laquelle les institutions représentatives auront été informées et consultées, conformément aux dispositions de l'article 25.

Pour éviter que les licenciements décidés ne soient effectivement prononcés au cours d'une trop longue période, il est prévu que l'administrateur ne pourra procéder par simple notification que dans le délai d'un mois.

Au-delà, et à défaut de toute disposition écrite, on peut en conclure que le régime de droit commun sera à nouveau applicable : à savoir consultation des institutions représentatives du personnel et autorisation de l'inspection du travail.

Sous réserve de cette observation, votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 68.

Nomination du commissaire à l'exécution du plan. Compétences.

Pour l'exécution du plan adopté par le tribunal, ce dernier désigne un commissaire, qui peut être l'administrateur ou le représentant des créanciers.

Cet article précise également qu'en cas de défaut d'exécution du plan, il en informe le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 69.

Modification du plan arrêté.

Seul le tribunal peut décider d'une modification substantielle des objectifs ou des moyens arrêtés par le plan. Cette décision ne pourra intervenir qu'après que le représentant désigné par le comité d'entreprise ou les délégués du personnel aura été entendu ou dûment appelé, selon le même principe fixé par l'adoption de ce plan à l'article 61.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article, avec le même amendement précisant la procédure retenue.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission des Affaires sociales
Ordonnance n° 67-820 du 23 septembre 1967.			
Art. 37.	Art. 69.	Art. 69.	Art. 69.
A la demande du débiteur et sur le rapport du commissaire à l'exécution du plan, le tribunal peut décider toute modification de nature à abrégé ou à favoriser l'exécution de ce plan. Il ne peut, en aucun cas, accorder une prolongation des délais de paiement.	Une modification substantielle du plan ne peut être décidée que par le tribunal, à la demande du chef d'entreprise et sur le rapport du commissaire à l'exécution du plan. Le tribunal statue après avoir entendu les parties intéressées. Toutefois, en cas de cession de l'entreprise, le montant du prix tel qu'il est fixé dans le jugement initial ne peut pas être modifié.	Une modification substantielle dans les objectifs et les moyens du plan ne peut être décidée... ...après avoir entendu ou dûment appelé les parties, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et toute personne intéressée. Toutefois, sous réserve des dispositions de l'article 100, alinéa 2, en cas de cession... ...modifié.	Une modification... ... les parties, la personne désignée selon les dispositions de l'article 225, et toute personne... ... modifié.

Article 77.

Dérogation au principe des délais et des remises en ce qui concerne les créances salariales.

Dans le cadre du plan décidant la continuation de l'entreprise, le tribunal arrête les délais et les remises acceptés par les créanciers. Mais le présent article précise que les créances de salaires dotées du privilège général prévu aux articles 2101 (4°) et 2104 (2°) du Code civil et qui ne sont pas couvertes par la

garantie de l'A.G.S. ne peuvent faire l'objet ni de délai ni de remise, de même les créances salariales dotées du superprivilège ~~Ceci est en accord avec les effets de la loi n° 100 du 10 août 1981~~ ~~qui sont~~ ~~inscrites~~ ~~au~~ ~~titre~~ ~~de~~ ~~la~~ ~~créance~~ ~~salariale~~ ~~et~~ ~~qui~~ ~~ont~~ ~~le~~ ~~même~~ ~~caractère~~ ~~que~~ ~~les~~ ~~créances~~ ~~salariales~~ ~~dotées~~ ~~du~~ ~~superprivilège~~ ~~général~~ ~~prévu~~ ~~par~~ ~~les~~ ~~articles~~ ~~2101~~ ~~(4°)~~ ~~et~~ ~~2104~~ ~~(2°)~~ ~~du~~ ~~Code~~ ~~civil~~, ainsi que sur les créances nées pendant la période d'observation et qu'elle aura garanti. Ceci s'explique par le caractère alimentaire présenté par cette partie de la créance salariale.

Par contre, la lecture *a contrario* de cet article laisse entendre que l'A.G.S. pourra se voir imposer des délais, voire même des remises sur le montant des créances salariales dotées du seul privilège général prévu par les articles 2101 (4°) et 2104 (2°) du Code civil, ainsi que sur les créances nées pendant la période d'observation et qu'elle aura garanti. Ceci constitue un élément supplémentaire permettant de conclure à un accroissement de la charge financière pesant sur cet organisme.

Sous réserve de cette observation, votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 87.

Cession de l'entreprise.

Dans le choix effectué par le tribunal, ce dernier doit retenir comme paramètre l'offre qui permet d'assurer les meilleures perspectives d'emploi. L'Assemblée nationale a adopté cet amendement avec un amendement rédactionnel.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 91.

Obligations de concessionnaire.

Celui-ci ne peut en principe, tant que le prix de la cession n'est pas versé, ni aliéné ni cédé en location gérance un élément indispensable à l'exploitation.

Cependant, le tribunal peut déroger à ce principe sur le rapport du commissaire au compte. Ce dernier aura au préalable consulté le comité d'entreprise ou les délégués du personnel.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

CHAPITRE IV

RÈGLEMENT DES CRÉANCES RÉSULTANT DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les dispositions contenues dans ce chapitre, comme il a déjà été précisé dans l'exposé général, ne modifient pas les règles relatives au privilège et au superprivilège des salaires.

Elles visent, d'autre part, à modifier la procédure d'établissement des créances salariales et d'autre part, à étendre la garantie de l'A.G.S.

Article 125.

Vérification des créances.

La procédure d'établissement des créances salariales est désormais simplifiée. Les salariés ne sont plus tenus de produire entre les mains du syndic. Au terme de cet article, c'est au représentant des créanciers qu'il appartient d'établir les relevés de créances salariales, dans des délais, déterminés à l'article L. 143-11-7 du Code du travail et modifié par le projet de loi.

En cas de contestation, les salariés peuvent dans un délai de deux mois saisir le conseil de prud'hommes. Seront alors appelés par le représentant des créanciers devant cette juridiction, et si besoin est, l'A.G.S., le débiteur ou l'administrateur.

Votre Commission vous propose d'adopter un amendement précisant, comme à l'article 43, que le représentant des salariés assiste et non contrôle le représentant des créanciers, pour l'établissement de ce relevé. D'autre part, elle propose de supprimer l'intervention de l'A.G.S. à ce stade de la procédure. Il n'apparaît pas utile que l'A.G.S. intervienne pour contrôler l'action du représentant des créanciers. Comme tous les autres créanciers, elle adresse la déclaration de ses propres créances au représentant des créanciers (art. 50). En cas de contestation de créances salariales, dont elle aurait fait l'avance, c'est la juridiction prud'homale qui est compétente.

Le dispositif supplémentaire retenu par l'Assemblée nationale risque de ralentir la procédure d'établissement des créances.

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions
de la commission
des Affaires sociales

CHAPITRE IV

CHAPITRE IV

CHAPITRE IV

RÈGLEMENT DES CRÉAN-
CES RÉSULTANT DU
CONTRAT DE TRAVAIL

RÈGLEMENT DES CRÉAN-
CES RÉSULTANT DU
CONTRAT DE TRAVAIL

RÈGLEMENT DES CRÉAN-
CES RÉSULTANT DU
CONTRAT DE TRAVAIL

SECTION I

SECTION I

SECTION I

Vérification des créances

Vérification des créances

Vérification des créances

Art. 125.

Art. 125.

Art. 125.

Au vu des éléments qu'il possède et de ceux fournis par les salariés, le représentant des créanciers établit dans les délais prévus à l'article L. 143-11-7 du Code du travail, les relevés des créances résultant d'un contrat de travail en présence du débiteur *et sous le contrôle du représentant des salariés.* Les relevés sont visés par le juge-commissaire, déposés au greffe et font l'objet d'une mesure de publicité. Les salariés dont la créance ne figure pas en tout ou partie sur le relevé peuvent saisir dans le délai de deux mois à peine de forclusion le conseil de prud'hommes dès l'accomplissement de cette mesure de publicité.

Le représentant des créanciers cité devant le conseil de prud'hommes appelle devant cette juridiction les institutions visées à l'article L. 143-11-4 du Code du travail. Le débiteur ou l'administrateur lorsqu'il a pour mission d'assurer l'administration est mis en cause.

Au vu...

Au vu...

...des salariés et
des institutions mentionnées à
l'article L. 143-11-4 du même
Code. Les relevés...

...
du débiteur. *Il est assisté du
représentant des salariés.* Les
relevés...

...publicité.

...publicité.

Le représentant...

Alinéa sans modification.

...le conseil de
prud'hommes ou, à défaut, le
demandeur, appelle...

...cause.

Article 126.

Compétence de la juridiction prud'homale.

Cet article précise que le jugement, décidant de l'ouverture de la procédure, n'a pas d'effet suspensif sur les instances introduites devant la juridiction prud'homale. Dans un délai de dix jours à partir de l'ouverture de la procédure, l'A.G.S. est mise en cause par le représentant des salariés.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 127.

Compétence de la juridiction prud'homale.

Cet article supprime la double procédure commerciale et prud'homale que les salariés étaient tenus de suivre pour contester une décision concernant les créances salariales. En particulier, une décision de l'A.G.S. refusant de prendre en charge le règlement d'une créance.

Désormais, la juridiction prud'homale peut statuer sur un litige de cet ordre.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 128.

Juridiction prud'homale. Procédure.

Cet article précise que les litiges relatifs à l'établissement du relevé des créances ou au refus de l'A.G.S. de prendre en charge le règlement d'une créance ne sont pas renvoyés devant le bureau de conciliation, mais directement devant le bureau de jugement.

La Commission vous propose d'adopter un amendement précisant que le bureau de jugement devra statuer selon les formes applicables au référé.

Il est indispensable que la juridiction se prononce très vite sur ces litiges étant donné les délais très courts dans lesquels se déroule la procédure collective.

Texte du projet de loi

Art. 128.

Les litiges soumis au conseil de prud'hommes en application *des articles 125 et 127* sont portés directement devant le bureau de jugement.

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Art. 128.

Sans modification.

Propositions de la commission
des Affaires sociales

Art. 128.

Les litiges soumis au conseil de prud'hommes en application *des articles 43, 125 et 127* sont portés directement devant le bureau de jugement qui statue selon les formes applicables au référé.

Articles 129 et 130.

Privilèges et superprivilèges attachés aux créances salariales.

Ces articles reprennent intégralement les dispositions contenues aux articles 50 et 51 de la loi du 13 juillet 1967. Elles vous ont été rappelées lors de l'exposé général. Les seules modifications intervenues sont d'ordre rédactionnel et dues à la coordination.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

SECTION III

Garantie du paiement résultant du contrat de travail.

Article 131.

Numérotation.

La modification des règles relatives à l'intervention de l'A.G.S. et visée à l'article 132, entraîne une modification de l'article L. 143-11-1 qui est remplacé par les articles L. 143-11-1, L. 143-11-2 et L. 143-11-3. Le présent article en tire les conséquences en ce qui concerne la numérotation des articles dans le Code du travail et votre Commission l'a adopté sans modification.

Article 132.

(Art. L. 143-11-1 à L. 143-11-3 du Code du travail.)

Extension du régime de garantie des créances salariales.

Cet article constitue un point important du projet de loi puisqu'il modifie les règles d'intervention de l'A.G.S. dans le cadre du règlement judiciaire.

Article L. 143-11-1 :

- Le premier alinéa, et ce par voie de conséquence, étend le régime de la garantie des salaires aux artisans, qui désormais cotiseront à l'A.G.S. Il règle également le cas particulier des départements d'outre-mer. Le dispositif actuel alignait le champ d'application de l'A.G.S. sur celui du régime d'assurance chômage, dont les D.O.M. n'ont bénéficié qu'à compter de la parution du décret n° 80-169 du 27 février 1980. Les D.O.M. sont désormais compris dans le champ d'application de l'A.G.S.

- Le deuxième alinéa reprend les dispositions actuellement en vigueur, à savoir que l'A.G.S. garantit les créances dues à la date du jugement d'ouverture, comme il a été précisé dans l'exposé général.

- Les troisième et quatrième alinéas précisent les nouvelles dispositions relatives à la garantie relevant de l'A.G.S. Aux termes de cet article, seront désormais pris en charge :

- les créances résultant de licenciements intervenus :
 - pendant la période d'observation,
 - dans le délai d'un mois suivant l'adoption du plan,
 - dans les quinze jours suivant le jugement de liquidation,
 - pendant le maintien provisoire de l'activité décidé par le jugement de liquidation ;
- les salaires, dans la limite d'un plafond égal à un mois et demi de travail, dans le cas d'un jugement de liquidation :
 - pendant la période d'observation,
 - pendant les quinze jours suivant le jugement de liquidation,
 - ou pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement.

Article L. 143-11-2 :

Il introduit des dispositions particulières visant le cas des licenciements de salariés protégés (femmes enceintes, délégués syndicaux, représentants du personnel). Etant donné la procédure suivie, ils risquent d'intervenir au-delà des délais fixés par l'article L. 143-11-1 et priver ainsi les salariés protégés du mécanisme de l'A.G.S. Cet article précise donc que l'assurance joue dès lors que l'administrateur annonce son intention de licencier ses salariés protégés dans les délais prévus par l'article L. 143-11-1.

Article L. 143-11-3 :

Il reprend les dispositions actuelles prévoyant que l'A.G.S. couvre également les arrérages de préretraite, ainsi que les sommes dues au titre de la participation et de l'intéressement. Par addition au texte actuel, il est précisé que la garantie ne joue que si ces sommes sont affectées au fonds d'investissement de l'entreprise.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification, sous réserve des observations émises dans l'exposé général sur les conséquences financières de ce nouveau dispositif.

Article 133.

(Art. L. 143-11-7 du Code du travail.)

Délais fixés pour l'établissement des créances

Cet article fixe au représentant des créanciers des délais variables selon le type de créances salariales, pour en établir le relevé.

• Pour les créances salariales échues au jour du jugement d'ouverture, il devra en établir le relevé :

– dans les dix jours suivant le jugement d'ouverture, pour les créances salariales bénéficiant du superprivilège ;

– dans les trois mois suivant le jugement, pour les créances salariales, chirographaires ou couvertes par le privilège.

• Dans le cas d'un jugement de liquidation, le relevé des salaires et congés payés, couverts par l'A.G.S., pendant le maintien provisoire de l'activité ou pendant les quinze jours suivant le

jugement de liquidation suivant le jugement d'ouverture, doit être établi *dans les dix jours* suivant l'une ou l'autre de ces périodes.

• Pour les autres créances, nées après le jugement d'ouverture, le relevé devra être établi *dans les trois mois* suivant l'expiration des périodes au cours desquelles ces créances sont garanties.

Enfin, cet article précise dans quel délai l'A.G.S. doit verser les sommes correspondant à l'étendue de sa garantie, dès lors que les fonds disponibles sont insuffisants pour les régler.

L'A.G.S. doit avancer ces sommes, même en cas de contestation :

- dans les cinq jours suivant la réception du relevé :
 - pour les salaires bénéficiant du superprivilège,
 - pour les salaires garantis dans le cas d'un jugement de liquidation ;
- dans les huit jours suivant la réception du relevé :
 - pour les autres créances nées avant le jugement d'ouverture,
 - pour les créances versées en cas de licenciements intervenus après le jugement d'ouverture.

Ces sommes sont immédiatement reversées par le représentant des créanciers assisté du représentant des salariés.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 134.

(Art. L. 143-11-9 du Code du travail.)

Conditions de remboursement des sommes avancées par l'A.G.S.

Il est simplement précisé que ce remboursement a lieu dans les conditions fixées à l'article 136 du projet de loi.

Votre Commission vous demande d'adopter cet article sans modification.

Article 135.

(Art. L. 143-13-1 du Code du travail.)

Protection des travailleurs étrangers

Cet article précise que les travailleurs étrangers travaillant sans être munis de titre les autorisant à le faire, peuvent cependant bénéficier de la garantie de l'A.G.S. pour les sommes qui leur sont dues.

Votre Commission vous demande d'adopter cet article sans modification.

Article 136.

Conditions de remboursement des sommes avancées par l'A.G.S.

Cet article fixe un double principe :

- D'une part, l'A.G.S. est pleinement subrogée dans les droits des salariés pour les créances salariales suivantes :

- celles nées avant le jugement d'ouverture et couvertes par le superprivilège. Ces créances sont payées avant toutes les autres, avant même les créances bénéficiant du privilège établi par l'article 39 du projet de loi ;

- pour les autres créances nées avant le jugement d'ouverture, l'A.G.S. est subrogée dans les droits des salariés, et bénéficie des privilèges mobiliers et immobiliers attachés à ces créances ;

- et pour les créances de salaires garanties en cas de jugement de liquidation, dans la limite d'un mois et demi de travail, pendant la période d'observation, le maintien provisoire de l'activité ou pendant les quinze jours suivant le jugement. Ces créances bénéficient du privilège établi par l'article 39 (4^e rang).

- D'autre part, en ce qui concerne les autres créances nées après le jugement d'ouverture, le principe de subrogation est sensiblement atténué :

- il s'agit des indemnités de licenciement garanties selon les dispositions prévues à l'article 132 ;

- fictivement, et pour le calcul des remboursements faits à l'A.G.S., ces créances sont considérées comme nées avant le jugement d'ouverture. L'A.G.S. ne bénéficie donc pas pour ces

créances du paiement préférentiel prévu par l'article 39. Selon le cas, elles bénéficieront du privilège prévu par les articles 2101 ou 2104 du Code civil ou seront considérées comme de simples créances chirographaires.

Sous réserve des observations faites par votre Commission, au cours de l'exposé général, sur les conséquences financières de ce mécanisme, votre Commission vous suggère d'adopter cet article sans modification.

Article 138.

Procédure simplifiée. Dérogations éventuelles.

Article 139.

Contenu du jugement d'ouverture en cas de procédure simplifiée.

On peut rappeler que toutes les entreprises employant moins de cinquante salariés bénéficient de la procédure simplifiée sous réserve du droit ouvert au tribunal, agissant d'office ou à la demande du débiteur ou du procureur de la République, d'appliquer à l'entreprise la procédure prévue au titre premier du projet de loi.

Dans le cadre de la procédure simplifiée, qui permet d'agir dans des délais plus courts, le jugement d'ouverture prévoit la désignation d'un représentant des salariés par les délégués du personnel ou par les salariés eux-mêmes. Il est de plus précisé au quatrième alinéa de cet article que, dans les entreprises employant moins de dix salariés, ce représentant exercera les fonctions dévolues au comité d'entreprise par le titre premier du projet de loi (cf. art. 19, 24, 25, 35, 44, 45, 63...). Il sera ainsi informé et consulté par le débiteur ou l'administrateur sur l'avancement des travaux et l'élaboration du plan et entendu par le tribunal au moment de l'adoption du plan.

Votre Commission vous propose d'adopter ces deux articles sans modification.

Article 143.

Elaboration du plan de redressement.

Le débiteur ou l'administrateur prépare ce plan décidé par le tribunal, parallèlement à la poursuite de l'activité. Il est également responsable de l'élaboration des propositions de règlement du passif.

Enfin, il informe les représentants du personnel de l'avancement des travaux, des mesures envisagées, et les consulte sur le projet de plan élaboré. Par contre, il n'est pas tenu de leur communiquer les propositions faites pour le règlement des dettes. Il n'est pas souhaitable de multiplier les cas de consultation, ou tout au moins d'en fixer le détail dans un texte de loi. Pour les entreprises de cette taille, bien souvent cela relèvera du principe de concertation établi entre les différentes parties concernées.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

TITRE III

Article 149.

Licenciements décidés par le jugement de liquidation.

Le tribunal peut décider à tout moment la liquidation de l'entreprise. Il met ainsi un terme à la période d'observation et à la mission de l'administrateur. Le liquidateur, nommé par le tribunal, procède entre autres aux licenciements prévus par la décision. Pour cela, il devra en avoir tenu informée l'inspection du travail et avoir consulté le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, selon les modalités arrêtées à l'article L. 321-10 du Code du travail modifié par le projet de loi.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 154.

Maintien de l'activité au-delà du jugement de liquidation.

Le tribunal peut décider, si l'intérêt public ou celui des créanciers est en cause, de maintenir l'activité de l'entreprise pour les besoins de la liquidation. C'est alors l'administrateur qui reste en fonction et qui procédera aux licenciements dans les mêmes conditions que celles visées à l'article 149, à savoir information de l'inspecteur du travail et consultation des institutions représentatives du personnel.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 156.

Réalisation de l'actif. Offre retenue.

Aux termes de cet article, c'est au liquidateur qu'il appartiendra de choisir l'offre la plus sérieuse. Il devra au préalable avoir entendu un certain nombre de personnes et en particulier consulté le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

TITRE IV

VOIES DE RECOURS

Article 172.

Droit d'appel et pourvoi en cassation.

Cet article précise les personnes qui pourront faire appel des décisions du tribunal ouvrant la procédure, prononçant la liquidation, arrêtant le plan de continuation, ou se pourvoir en cassation.

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel pourront ainsi faire appel ou se pourvoir en cassation contre les décisions arrêtant la liquidation, adoptant ou rejetant le plan de continuation.

L'Assemblée nationale a adopté cet article, en fixant un délai de deux mois à la cour d'appel pour statuer.

L'aspect novateur de cette disposition n'a pas échappé à votre Commission. En effet, l'étude de la jurisprudence montre qu'à l'heure actuelle, les institutions représentatives ne sont pas considérées comme ayant intérêt à agir, au sens de l'article 546 du nouveau Code de procédure civile.

Le projet de loi leur octroie donc une possibilité d'intervention largement dérogatoire au régime actuel. Il ne faudrait pas, en tout état de cause, que ceci freine le déroulement de la procédure collective, en particulier en cas d'une décision du tribunal décidant la liquidation au cours de la période d'observation (art. 35). D'une part, on peut rappeler que l'appel n'a pas d'effet suspensif. D'autre part, dans le cadre du règlement judiciaire, par un amendement de la commission des Lois à l'Assemblée nationale, il a été fixé un délai de deux mois à la cour d'appel pour statuer. Au-delà de ce délai, les décisions entreprises auront acquis force de chose jugée.

Sous réserve de cette observation, votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 178.

**Voies de recours à l'encontre d'une décision
modifiant le plan de continuation de l'entreprise.**

De la même manière, cette voie de recours est ouverte entre autres au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel à l'encontre d'une décision du tribunal modifiant le plan de continuation de l'entreprise.

Sous les mêmes observations émises à propos de l'article 175, votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 211.

Exercice de l'action publique.

Ces dispositions sont à rapprocher des dispositions de la loi du 13 juillet 1967 qui ouvraient l'exercice de l'action publique au ministère public, au syndic ou à tout créancier.

Aux termes de l'article 211, l'exercice de l'action publique est désormais réservé au ministère public, à l'administrateur, au commissaire à l'exécution du plan, au liquidateur, et au seul représentant des créanciers. Ceci afin d'éviter des poursuites pénales abusives.

Un amendement de l'Assemblée nationale a étendu cet exercice au représentant des salariés. Ceci paraît souhaitable étant donné que ce représentant traduit les intérêts particuliers des salariés au sein des créanciers.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Articles 221 à 224.

Dispositions d'harmonisation insérées dans le Code du travail.

Ces articles modifient un certain nombre d'articles du Code du travail, afin qu'y soient insérées les nouvelles règles de licenciement intervenant en cas de règlement judiciaire ainsi que les modalités d'intervention des institutions représentatives du personnel.

Article 221.

Information de l'autorité administrative en cas de licenciement pour motif économique.

Par dérogation aux dispositions de la loi n° 75-5 du 3 janvier 1975, cet article modifie le deuxième alinéa de l'article L. 321-7 du Code du travail et dispose que l'inspection du travail sera seulement tenue informée et consultée sur les licenciements pratiqués. A défaut de réponse dans un délai de dix jours, son avis sera réputé acquis. La référence expresse faite à l'article L. 321-4 du Code du travail dans l'article 222 relatif aux institutions représentatives semble indiquer que, joints aux demandes de licenciements, devront être fournis des renseignements relatifs aux raisons économiques et financières du projet de licenciement, au nombre de licenciements prévus, aux catégories professionnelles concernées, au calendrier envisagé. De plus, le procès-verbal de la réunion tenue par les institutions représentatives du personnel sera également transmis à l'autorité administrative.

Par rapport aux règles actuelles, le nouvel article L. 321-7, alinéa 2, est beaucoup plus contraignant. Il est essentiel de préserver le caractère urgent de la procédure suivie en ne laissant que dix jours à l'administration pour répondre.

Sous réserve de cette observation, votre Commission vous propose d'adopter cet article.

Article 222.

Modalités d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel.

De la même manière, cet article modifiant l'article L. 321-10 du Code du travail aménage les modalités de consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel dans le cas de licenciements économiques. L'employeur, ou l'administrateur ou encore le liquidateur devra les réunir et leur transmettre tout renseignement relatif aux raisons économiques et financières, au nombre de travailleurs visés, aux catégories professionnelles concernées, ainsi qu'aux mesures de reclassement envisagées. Cette rédaction prévoit donc de façon explicite quels sont les renseignements qui devront être communiqués aux institutions représentatives alors que la loi du 3 janvier 1975 ne fixait qu'une

obligation d'information. Ces renseignements ainsi que le procès-verbal de la réunion tenue seront communiqués à l'inspection du travail. Il est bien entendu que l'administrateur n'est pas tenu de recueillir un avis pour procéder aux licenciements.

Cette consultation devra être faite par l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur dans les cas suivants :

- licenciements pendant la période d'observation (art. 44) ;
- licenciements lorsqu'ils sont décidés dans le cadre du plan de continuation ou de cession et ce, lorsqu'ils interviennent dans le délai d'un mois après le jugement arrêtant le plan (art. 63) ;
- licenciements en cas de liquidation (art. 149) ;
- licenciements pendant le maintien de l'activité autorisé pour les besoins de la liquidation (art. 154).

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sous réserve d'un amendement, qui en simplifie la rédaction. Il lui semble en effet confus de viser les articles L. 422-1, cinquième et sixième alinéas, et L. 432-1, troisième alinéa, du Code du travail. Certes il s'agit de préciser, par cette référence, que le procès-verbal de la séance au cours de laquelle les institutions représentatives du personnel ont été informées et consultées, sera transmis à l'autorité administrative. Mais outre que cette référence entraîne des répétitions quant aux institutions concernées, elle inclut également des dispositions relatives aux compressions d'effectifs, ce qui peut prêter à confusion. Il semble donc plus clair de supprimer ces visas et de prévoir explicitement la transmission de ce procès-verbal.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission des Affaires sociales
<p><i>Art. L. 321-10.</i> - En cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens d'une entreprise de plus de dix salariés, l'employeur, ou le syndic, doit réunir le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et l'informer du calendrier prévisionnel des licenciements collectifs éventuels.</p>	<p>Art. 222.</p> <p>L'article L. 321-10 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Art. L. 321-10. - En cas de règlement judiciaire, l'administrateur ou l'employeur lorsqu'il n'a pas été désigné d'administrateur ou de liquidateur en l'absence de ces derniers qui envisage des licenciements économiques doit réunir et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les conditions prévues</p>	<p>Art. 222.</p> <p>Alinéa sans modification.</p> <p>« Art. L. 321-10. - ...l'administrateur ou, à défaut, l'employeur ou le liquidateur suivant les cas, qui envisage...</p>	<p>Art. 222.</p> <p>Alinéa sans modification.</p> <p>« Art. L. 321-10. - En cas de règlement judiciaire, l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur suivant les cas, qui envisage des licenciements économiques, doit réunir et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les conditions prévues aux articles L. 321-3 et L. 321-4. Le procès-verbal de</p>

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission des Affaires sociales
L'employeur, ou le syndic, ne peut adresser de lettres de licenciement avant d'avoir procédé à cette information.	aux articles L. 321-3, L. 321-4, L. 422-1 (3 ^e et 4 ^e alinéas) et L. 432-1 (3 ^e alinéa). »	...troisième alinéa. »	cette réunion est transmis à l'autorité administrative compétente. »

Article 223.

Sanctions prévues.

La modification de l'article L. 321-11 est purement rédactionnelle. Elle tient compte de l'intervention de l'administrateur et du liquidateur dans le processus de licenciement, et des modifications retenues quant aux appellations retenues pour les différents intervenants.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 224.

Attributions et pouvoirs du comité d'entreprise.

Cet article insère dans le Code du travail, en modifiant l'article L. 432-7, relatif aux attributions du comité d'entreprise, les dispositions arrêtées par le présent projet de loi qui prévoit sa consultation avant tout dépôt de bilan, et en cas de règlement judiciaire, son audition par le tribunal lors du jugement d'ouverture, avant tout jugement ordonnant la cessation partielle d'activité ou la liquidation, ainsi que sa consultation lors de l'élaboration du plan de redressement.

Votre Commission vous propose d'adopter un amendement précisant,

d'une part, dans quel cas il s'agira de la consultation du comité d'entreprise, dans son ensemble, à savoir :

— sur l'avancement des travaux et les mesures envisagées par l'administrateur, au moment de l'élaboration du projet de plan de redressement (art. 19) ;

— sur le rapport établi par l'administrateur (art. 25) ;

- sur une éventuelle aliénation ou location-gérance des éléments d'exploitation. Cette consultation est alors faite par le commissaire à l'exécution du plan (art. 91),

et, d'autre part, lorsqu'il s'agira pour le tribunal compétent d'entendre la personne désignée par le comité d'entreprise, et ce

- lors de l'ouverture de la procédure (art. 6) ;

- en cas de remplacement des dirigeants (art. 23) ;

- avant toute décision de cession partielle ou totale, ou de liquidation (art. 35) ;

- lors de l'adoption du plan de redressement (art. 61) ;

- en cas de modification substantielle apportée à ce plan (art. 69).

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission des Affaires sociales
<p><i>Art. L. 432-1.</i> - Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel.</p>			
<p>Chaque année, le comité d'entreprise étudie l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur pour l'année à venir. Le procès-verbal de cette réunion est transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente.</p>			
<p>Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression des effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'autorité administrative compétente.</p>			
<p>Le comité est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou</p>			

Propositions
de la commission
des Affaires sociales

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Texte du projet de loi

Texte en vigueur

juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise ainsi que lors de l'acquisition ou de la cession de filiales au sens de l'article 354 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée. Le chef d'entreprise doit indiquer les motifs des modifications projetées et consulter le comité sur les mesures qui sont envisagées à l'égard des salariés lorsque ces modifications comportent des conséquences pour ceux-ci. Il est également tenu de consulter le comité d'entreprise lorsqu'il prend une participation dans une société et de l'informer lorsqu'il a connaissance d'une prise de participation dont son entreprise est l'objet.

Il est habilité à donner un avis sur les augmentations de prix. Il peut être consulté par les autorités chargées de la fixation et du contrôle des prix.

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur la politique de recherche de l'entreprise.

Art. 224.

Il est ajouté après le quatrième alinéa de l'article L. 432-1 du Code du travail un alinéa ainsi rédigé :

« Il est également informé et consulté avant tout dépôt de bilan et lorsque l'entreprise fait l'objet d'une procédure de règlement judiciaire, avant toute décision relative à la poursuite de l'activité ainsi que lors de l'élaboration du projet de plan de redressement de l'entreprise dans les conditions prévues aux articles 6, 25, 35 de la loi n° - du . »

Art. 224.

Alinéa sans modification.

« Il est...

...6, 25 et 35 de la loi n° - du . »

Art. 224.

Alinéa sans modification.

« Il est également informé et consulté lorsque l'entreprise fait l'objet d'une procédure de règlement judiciaire, avant toute décision relative à la poursuite de l'activité ainsi que lors de l'élaboration du projet de plan de redressement de l'entreprise dans les conditions prévues aux articles 19, 25 et 91 de la loi n° - du . La personne qu'il a désignée selon les dispositions de l'article 225 de la loi n° - du est entendue par le tribunal compétent dans les conditions fixées aux articles 6, 23, 35, 42, 61 et 69 de la loi n° - du . »

Article 225.

**Actions devant les tribunaux par les institutions
représentatives du personnel.**

Cet article modifié lors du vote à l'Assemblée nationale par un amendement du Garde des Sceaux précise que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel désigne en leur sein une personne habilitée à les représenter en justice ou à exercer en leur nom les voies de recours.

C'est à cet article qu'il a été plusieurs fois fait référence au cours de l'examen des différents articles prévoyant que le tribunal entendrait ou appellerait les institutions représentatives du personnel, avant de statuer.

De même c'est cette même personne qui exercera les voies de recours prévues aux articles 172, 178 et 211.

Comme elle a déjà eu l'occasion de le souligner au cours de ce débat, il lui apparaît beaucoup plus simple de n'entendre au tribunal qu'un représentant désigné par les institutions représentatives du personnel.

Votre Commission vous propose donc d'adopter cet article sans modification.

Article 225 bis.

**Protection des membres
des institutions représentatives du personnel.**

Cet article, résultant d'un amendement du Gouvernement, précise qu'en cas de règlement judiciaire, le licenciement d'un délégué syndical, d'un délégué du personnel ou d'un membre du comité d'entreprise doit être effectué selon les modalités arrêtées par la loi du 28 octobre 1982, à savoir l'autorisation de l'inspection du travail, dans tous les cas, et de plus l'avis du comité d'entreprise, s'il s'agit de délégués du personnel ou de membres du comité d'entreprise.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article additionnel après l'article 225 bis.

Votre Commission vous propose d'insérer un article additionnel précisant que le représentant des salariés désigné à l'article 10 et chargé d'assister le représentant des créanciers dans l'établissement du relevé des créances salariales bénéficie des dispositions s'appliquant aux «salariés protégés en cas de licenciement.

Dans la plupart des cas cette disposition sera inutile puisque le représentant des salariés sera, selon toute probabilité, désigné parmi les délégués du personnel ou les membres du comité d'entreprise voire même les délégués syndicaux. Il bénéficiera donc d'ores et déjà à ce titre de la protection prévue par la loi du 28 octobre 1982. Mais dans les entreprises de moins de dix salariés, et pour le cas où le représentant des salariés n'appartient à aucune institution représentative des personnels, il est néanmoins tout à fait souhaitable qu'il bénéficie de dispositions protectrices en cas de licenciement. Ceci, dans une certaine mesure, lui permettra d'accomplir sa tâche sans avoir à subir de quelconques pressions.

Les modalités retenues pour la protection du représentant sont identiques à celles prévues pour les membres des institutions représentatives du personnel, c'est-à-dire l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lorsqu'ils existent et en tout état de cause l'autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions de la commission
des Affaires sociales

Article additionnel après l'art. 225 bis.

Tout licenciement envisagé par l'employeur du ou des représentants des salariés désignés selon les dispositions de l'article 10 est obligatoirement soumis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'inspecteur du travail est directement saisi.

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions de la commission
des Affaires sociales

Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

Article 232.

Dispositions transitoires

Cet article aménage l'étalement des charges nouvelles pesant sur l'A.G.S.

Il est ainsi prévu qu'en ce qui concerne les indemnités de congés payés versées dans le cadre des licenciements intervenus pendant la période d'observation, ou dans le mois qui suit le jugement arrêtant le plan, ou dans les quinze jours suivant le jugement de liquidation ou enfin pendant le maintien provisoire de l'activité, le calcul des droits sera fictivement effectué à la fin de la période initiale d'observation de trois mois.

Enfin, pour les deux premières années d'application de la loi, le montant maximum de la garantie sera limité à un mois de travail et non un mois et demi.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.