

# ASSEMBLEE NATIONALE

1er mars 2005

---

SAUVEGARDE DES ENTREPRISES - (n° 1596)

## AMENDEMENT

N° 564

présenté par  
Mme BRANGET

-----  
**ARTICLE ADDITIONNEL**

**APRES L'ARTICLE 187, insérer l'article suivant:**

« L'article L. 321-9 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Toutefois, en cas de liquidation judiciaire et en l'absence de plan de cession, les dispositions de l'alinéa qui précède ne sont pas applicables.

« Dans ce cas, le liquidateur procède au licenciement par simple notification, après avoir préalablement informé le comité d'entreprise ou, à défaut, les représentants du personnel, de la survenance de la liquidation judiciaire, du calendrier des licenciements et des conditions de prise en charge des créances salariales leur restant dues par le fonds national de garantie des salaires ».

### EXPOSÉ SOMMAIRE

Le projet de réforme distingue clairement deux procédures de liquidation.

La première, pouvant s'achever par un plan de cession tel que visé à l'article L 642-1 du code de commerce.

La seconde, qui entraîne disparition de l'entreprise dont les actifs sont dispersés.

Dans cette dernière configuration, les procédures d'audition et de consultation du personnel, telles qu'elles sont organisées par les articles L 122-12 et L 321-9 précités, présentent de graves inconvénients. Elles sont peu respectueuses de l'intérêt des salariés.

1) En particulier, les délais imposés par l'article L 122-14 du code du travail (cinq jours pour la convocation, puis un jour avant l'envoi de la lettre de licenciement) sont peu compatibles avec l'attente des salariés.

---

L'entreprise ayant disparu par l'effet de la liquidation judiciaire prononcée et les actifs étant dispersés, les salariés sont en attente d'une information et d'un traitement rapides de leur situation.

L'obligation de différer toute communication avec le salarié pendant une première période de cinq jours est donc tout à fait indigne.

2) Ces procédures ne présentent aucun intérêt.

L'entreprise ayant disparu et la totalité du personnel étant licencié, aucune discussion ne peut s'ouvrir sur l'opportunité du licenciement.

L'entretien préalable et la consultation des organes représentatifs sont vidés de leur sens.

3) Les délais imposés par ces consultations sont peu compatibles avec le délai laissé au liquidateur par l'article L. 143-11 du code du travail pour procéder aux licenciements (quinze jours).

La sanction du non respect du délai étant la non prise en charge par le fonds de garantie des salaires, la situation peut être dramatique pour le salarié, qui risque de ne pas percevoir ses indemnités de rupture.

Dans toutes les procédures de liquidation entraînant disparition de l'entreprise et dispersion de ses actifs, la véritable attente des salariés réside dans une information rapide par le liquidateur.

Il est en conséquence proposé de remplacer les procédures de consultation habituelles par une procédure d'information adaptée à la taille de l'entreprise.