



SOCIAL ET JURIDIQUE

Les dispositifs juridiques et sociaux mobilisables par les entreprises de la filière nautique

Prévenir, préserver l'activité et accompagner les salariés.

Dans un contexte économique marqué par de fortes incertitudes, les entreprises de la filière nautique sont confrontées à des défis qui exigent agilité, capacité d'adaptation et anticipation.

La Fédération des Industries Nautiques met à disposition des entreprises de la filière un guide qui recense les outils de prévention et d'accompagnement destinés aux entreprises rencontrant des difficultés, afin de favoriser une intervention précoce et de préserver les meilleures perspectives de rebond.

INTRODUCTION ET SOMMAIRE

Les difficultés rencontrées par une entreprise, à condition d'être identifiées suffisamment tôt, peuvent souvent être anticipées et traitées grâce à des dispositifs adaptés.

Ce guide a pour objectif de présenter, de manière synthétique et opérationnelle, les principaux outils à la disposition des dirigeants pour prévenir les difficultés, accompagner leurs démarches et préserver la continuité de l'activité et de l'emploi. Une intervention précoce constitue bien souvent le meilleur levier pour sécuriser l'avenir de l'entreprise.

COMMENT UTILISER CE GUIDE

- ◆ Repérer les premiers signes de fragilité.
- ◆ Vérifier si l'entreprise est ou non en cessation des paiements.
- ◆ Identifier les procédures de prévention, judiciaires ou sociales correspondant à la situation.
- ◆ Solliciter rapidement les interlocuteurs compétents.

IMPORTANT

Ce guide présente des informations générales. Il ne remplace pas l'analyse personnalisée d'un avocat, d'un expert-comptable, d'un administrateur judiciaire, d'un mandataire judiciaire ou d'un conseil spécialisé en droit social.

SOMMAIRE

1. PREVENIR LES DIFFICULTES DE L'ENTREPRISE : LES PRINCIPAUX POINTS DE VIGILANCE	4
Identifier les premiers signes de difficulté	4
Réagir rapidement face aux premières difficultés	4
Mobiliser les dispositifs de prévention	5
S'appuyer sur les acteurs de la prévention	9
Ne pas négliger la situation du dirigeant	9
Agir sans attendre	9
2. LES PRINCIPALES PROCEDURES JUDICIAIRES DANS LE CADRE DES PROCEDURES COLLECTIVES	10
La procédure de sauvegarde	10
Le redressement judiciaire	12
La liquidation judiciaire	14
3. LES PRINCIPAUX DISPOSITIFS SOCIAUX POUR LES ENTREPRISES EN DIFFICULTE	16
Mécanismes de maintien temporaire de l'emploi	16
Dispositifs d'accompagnement des licenciements économiques	18
Dispositifs liés aux procédures collectives et garanties des créances	20
REPERES	21

1. PREVENIR LES DIFFICULTES DE L'ENTREPRISE : LES PRINCIPAUX POINTS DE VIGILANCE

Toute entreprise peut être confrontée, au cours de son développement, à des difficultés d'ordre économique, financier, commercial, organisationnel ou humain. Si certaines situations résultent d'événements extérieurs, leur aggravation est souvent liée à une détection tardive ou à l'absence de mesures prises suffisamment en amont.

La prévention constitue ainsi un levier essentiel pour préserver la continuité de l'activité et favoriser le rebond de l'entreprise. Elle repose sur trois principes : identifier rapidement les premiers signes de difficulté, solliciter les bons interlocuteurs et mobiliser sans attendre les dispositifs d'accompagnement existants.

Identifier les premiers signes de difficulté

Les difficultés d'une entreprise sont rarement soudaines. Elles sont généralement précédées d'indicateurs qui, pris isolément ou cumulés, doivent conduire le dirigeant à analyser la situation de son entreprise.

Ces signaux peuvent notamment concerner :

- ★ la situation financière (dégradation de la trésorerie, difficultés de financement, baisse des marges, retards de paiement, tensions sur le fonds de roulement) ;
- ★ l'activité ou le marché (perte d'un client majeur, baisse durable des commandes, difficultés d'approvisionnement, dépendance économique, évolution défavorable de l'environnement économique ou réglementaire) ;
- ★ l'organisation de l'entreprise (départ de collaborateurs clés, difficultés de recrutement, tensions sociales ou entre associés).

La présence d'un signal faible ne signifie pas nécessairement que l'entreprise est en difficulté. En revanche, elle justifie une analyse objective de la situation afin d'anticiper les risques et de mettre en œuvre, si nécessaire, les mesures adaptées. Plus les difficultés sont identifiées tôt, plus les marges de manœuvre demeurent importantes.

4

Réagir rapidement face aux premières difficultés

Lorsque les premiers signes apparaissent, certaines attitudes peuvent contribuer à aggraver la situation de l'entreprise.

Le premier réflexe consiste à reconnaître les difficultés sans les minimiser. Le déni retarde la prise de décision et réduit progressivement les possibilités d'action.

Il est également essentiel de ne pas rester isolé. Le dirigeant gagne à partager rapidement son analyse avec ses partenaires habituels afin de bénéficier d'un regard extérieur et de construire une réponse adaptée.

Enfin, les difficultés ne disparaissent généralement pas d'elles-mêmes. Une intervention précoce permet, dans de nombreux cas, d'éviter que la situation ne se dégrade et d'accéder aux dispositifs de prévention prévus à cet effet.

Le guide rappelle à cet égard que le tribunal de commerce intervient également en matière de prévention et d'accompagnement des entreprises. Son rôle ne se limite pas au traitement des situations les plus dégradées.

Mobiliser les dispositifs de prévention

Le droit français met à la disposition des entreprises plusieurs procédures destinées à traiter les difficultés avant qu'elles ne compromettent durablement leur activité.

Le **mandat ad hoc** permet au dirigeant d'être accompagné par un professionnel désigné par le président du tribunal de commerce afin de faciliter la résolution des difficultés rencontrées, notamment par la négociation avec les principaux partenaires de l'entreprise.

La **procédure de conciliation** vise, quant à elle, à rechercher un accord amiable avec les principaux créanciers afin de rétablir la situation financière de l'entreprise.

Les atouts de ces dispositifs sont multiples en ce qu'ils permettent une intervention en amont des difficultés, une procédure rapide et souple, un traitement confidentiel de la situation, la possibilité de rechercher des solutions négociées avec les partenaires de l'entreprise ainsi que le maintien du dirigeant dans l'exercice de ses fonctions pendant toute la procédure.

Le recours à ces dispositifs est d'autant plus efficace qu'il intervient dès les premiers signes de fragilité.

DISPOSITIF 1

Le mandat ad hoc

Prévention confidentielle

Avant cessation des paiements

Accompagnement professionnel recommandé

Principe

Le mandat ad hoc est une procédure préventive, confidentielle et amiable destinée aux entreprises qui rencontrent des difficultés sans être en état de cessation des paiements. Son objectif est de permettre au dirigeant d'anticiper les difficultés et de trouver, avec l'appui d'un professionnel, des solutions adaptées avant que la situation de l'entreprise ne se dégrade.

Condition essentielle

L'entreprise ne doit pas être en cessation des paiements. La procédure est ouverte à toutes les entreprises, quels que soient leur taille, leur forme juridique ou leur secteur d'activité, y compris aux micro-entrepreneurs. Elle peut être sollicitée en cas de difficultés économiques (baisse d'activité, perte d'un marché important), financières (tensions de trésorerie, retards de paiement, problèmes de remboursement) ou encore de difficultés sociales ou conflits entre associés.

Qui peut engager la procédure ?

Le dirigeant seul (initiative exclusive).

Auprès de quel tribunal ?

Le président du tribunal compétent (tribunal de commerce, tribunal judiciaire ou tribunal des activités économiques selon la nature du dossier).

Comment se déroule-t-elle ?

La demande est accompagnée des comptes annuels, d'un état des dettes, d'une présentation de la situation financière et d'une attestation certifiant l'absence de cessation des paiements. Après examen du dossier, le président du tribunal peut décider de désigner un mandataire ad hoc, généralement un administrateur judiciaire, dont la mission est définie en fonction des besoins de l'entreprise.

Le mandat ad hoc présente plusieurs avantages majeurs. La procédure est entièrement confidentielle et ne fait l'objet d'aucune publicité, ce qui permet de préserver l'image de l'entreprise auprès de ses partenaires. Elle offre également une grande souplesse, puisque la mission confiée au mandataire est adaptée à la situation particulière

de chaque entreprise. Enfin, elle favorise une intervention précoce, permettant d'agir avant que les difficultés ne deviennent trop importantes et ne compromettent la pérennité de l'activité.

Cette procédure comporte néanmoins certaines limites. Elle entraîne un coût, correspondant à la rémunération du mandataire, fixée sous le contrôle du président du tribunal. Par ailleurs, les créanciers demeurent libres d'accepter ou de refuser les propositions qui leur sont soumises. Enfin, contrairement à certaines autres procédures de prévention, le mandat ad hoc n'entraîne pas la suspension des poursuites engagées par les créanciers

Que devient le pouvoir du dirigeant ?

Le mandataire ne se substitue jamais au dirigeant : celui-ci conserve l'intégralité de ses pouvoirs de gestion et continue d'assurer la direction de son entreprise.

Quels effets sur les créanciers ?

Le mandataire favorise la recherche de solutions amiables : rééchelonnements de dettes, résolution de différends, renégociations de contrats. Le mandat ad hoc n'entraîne pas la suspension des poursuites engagées par les créanciers.

Issues possibles

Recherche d'accord amiable avec les créanciers, rééchelonnement des dettes, rétablissement progressif de la situation.

À RETENIR

- ♦ Aucune durée maximale prévue par la loi.
- ♦ En pratique, 3 mois renouvelable.
- ♦ Procédure entièrement confidentielle.

POINTS DE VIGILANCE

La procédure entraîne un coût correspondant à la rémunération du mandataire, fixée sous le contrôle du président du tribunal. Les créanciers demeurent libres d'accepter ou de refuser les propositions qui leur sont soumises. Le mandat ad hoc **n'entraîne pas la suspension des poursuites**.

POUR ALLER PLUS LOIN

- ♦ [page dédiée au mandat ad hoc](#) sur le site Service Public Entreprendre.

DISPOSITIF 2

La procédure de conciliation

Prévention confidentielle

Avant cessation des paiements

Accompagnement professionnel recommandé

Principe

La procédure de conciliation est un dispositif préventif, confidentiel et amiable destiné aux entreprises qui rencontrent des difficultés juridiques, économiques ou financières.

Son objectif est de permettre au dirigeant de négocier un accord avec les principaux créanciers (établissements bancaires, fournisseurs, administrations fiscales et sociales, bailleurs) afin d'éviter une aggravation de la situation et de favoriser la poursuite de l'activité.

Condition essentielle

L'entreprise ne doit pas être en état de cessation des paiements, ou l'être depuis 45 jours. Elle doit connaître des difficultés avérées ou prévisibles.

Qui peut engager la procédure ?

Le dirigeant seul (initiative exclusive).

Auprès de quel tribunal ?

Le président du tribunal compétent. La demande doit présenter de manière détaillée la situation économique, financière et sociale, les mesures de redressement envisagées, les besoins de financement et les délais ou remises de dettes sollicités auprès des créanciers.

Elle est accompagnée de plusieurs pièces justificatives permettant au tribunal d'apprécier la situation de l'entreprise.

Comment se déroule-t-elle ?

Si la demande est acceptée, le président du tribunal désigne un conciliateur, généralement un administrateur judiciaire, chargé d'accompagner le dirigeant dans ses négociations avec les créanciers.

Le conciliateur intervient comme un médiateur afin de faciliter la recherche d'un accord amiable. Les discussions peuvent notamment porter sur l'octroi de délais de paiement, des remises de dettes, ainsi que sur la réduction ou la suppression d'intérêts et de pénalités.

La rémunération du conciliateur est à la charge de l'entreprise et est fixée sous le contrôle du président du tribunal.

Que devient le pouvoir du dirigeant ?

Pendant toute la durée de la procédure, le dirigeant **conserve l'intégralité de ses pouvoirs de gestion** et continue d'assurer la direction de son entreprise.

Quels effets sur les créanciers ?

Les créanciers participant aux négociations s'engagent dans une démarche de solution amiable. Tant que la procédure est en cours, ils ne peuvent pas demander l'ouverture d'un redressement judiciaire ou d'une liquidation judiciaire à l'encontre de l'entreprise.

Issues possibles

Constat ou homologation d'un accord : délais de paiement, remises de dettes, nouveaux financements. En cas d'échec : basculement possible vers une procédure collective adaptée.

La procédure de conciliation constitue ainsi un outil de prévention particulièrement efficace pour les entreprises qui souhaitent résoudre leurs difficultés avant qu'elles ne deviennent insurmontables.

En favorisant une négociation rapide, confidentielle et encadrée avec les principaux créanciers, elle permet de rechercher des solutions durables tout en préservant la continuité de l'activité et les intérêts de l'entreprise.

À RETENIR

- ♦ Mission du conciliateur : 4 mois max.
- ♦ Prolongation possible d'1 mois, donc total 5 mois.
- ♦ Possibilité de constat confidentiel ou d'homologation publique.

POINTS DE VIGILANCE

Si les négociations échouent ou si l'accord conclu n'est pas respecté, la procédure prend fin. Selon la situation, l'entreprise pourra alors envisager l'ouverture d'une procédure de sauvegarde, d'une procédure de sauvegarde accélérée lorsque les conditions sont réunies, ou, si elle est en cessation des paiements, d'un redressement judiciaire ou d'une liquidation judiciaire.

POUR ALLER PLUS LOIN

- ♦ page gouvernementale dédiée à la [procédure de conciliation](#).

S'appuyer sur les acteurs de la prévention

Le dirigeant reste le premier acteur de la prévention des difficultés. Toutefois, il peut s'appuyer sur un réseau d'interlocuteurs compétents susceptibles de l'accompagner dans l'analyse de sa situation et dans la recherche de solutions.

Parmi les principaux acteurs figurent le président du tribunal de commerce, les Centres d'Information sur la Prévention (CIP), les experts-comptables et les commissaires aux comptes, les établissements bancaires et les avocats.

En fonction des difficultés rencontrées, d'autres organismes publics ou privés peuvent également être mobilisés afin d'accompagner l'entreprise dans ses démarches ;

Ne pas négliger la situation du dirigeant

Les difficultés de l'entreprise peuvent entraîner des conséquences importantes sur la santé physique et psychologique du dirigeant.

La pression liée aux responsabilités exercées, l'isolement ou les conséquences personnelles des difficultés peuvent fragiliser durablement le chef d'entreprise.

Plusieurs dispositifs d'accompagnement spécialisés permettent d'apporter un soutien psychologique, humain ou professionnel aux dirigeants confrontés à ces situations. Le guide présente notamment les dispositifs APESA, Second souffle, RE-CREER, SOS Entrepreneur, Amarok et 60 000 Rebonds.

Agir sans attendre

La prévention repose avant tout sur l'anticipation.

Lorsqu'une difficulté est identifiée, il est recommandé de procéder rapidement à un diagnostic de la situation, de solliciter les partenaires habituels de l'entreprise et, si nécessaire, de mobiliser les dispositifs de prévention existants.

Une prise en charge précoce permet le plus souvent de préserver les capacités d'action de l'entreprise, de favoriser la recherche de solutions négociées et de sécuriser la poursuite de l'activité

2. LES PRINCIPALES PROCEDURES JUDICIAIRES DANS LE CADRE DES PROCEDURES COLLECTIVES

Lorsque les difficultés de l'entreprise ne peuvent plus être résolues par les seuls dispositifs de prévention, l'intervention du juge devient nécessaire.

Les procédures collectives offrent alors un cadre juridique destiné à traiter les difficultés selon leur degré de gravité et la situation financière de l'entreprise.

De la sauvegarde, ouverte avant la cessation des paiements, au redressement judiciaire, puis à la liquidation judiciaire lorsque toute perspective de redressement est écartée, ces procédures poursuivent des objectifs distincts tout en garantissant la protection des créanciers et la sécurité des opérations.

DISPOSITIF 1

La procédure de sauvegarde

Procédure judiciaire

Avant cessation des paiements

Principe

La procédure de sauvegarde est une procédure judiciaire destinée aux entreprises qui rencontrent des difficultés qu'elles ne sont plus en mesure de surmonter seules, sans toutefois être en état de cessation des paiements. Décrite par le [Code de commerce](#) et conforme au droit européen applicable en matière de restructuration préventive, elle offre à l'entreprise un cadre juridique protecteur pour préparer son redressement. Son objectif est de permettre la poursuite de l'activité, le maintien des emplois et l'apurement du passif grâce à une réorganisation de l'entreprise

10

Condition essentielle

L'entreprise doit faire face à des difficultés juridiques, économiques ou financières suffisamment importantes pour compromettre son avenir, **tout en demeurant en mesure de faire face à son passif exigible avec son actif disponible** (et donc sans cessation des paiements).

Qui peut engager la procédure ?

Le représentant légal de l'entreprise (gérant, président, dirigeant habilité).

Auprès de quel tribunal ?

Tribunal de commerce, tribunal judiciaire ou, dans certains ressorts, tribunal des activités économiques. La demande doit être accompagnée plusieurs pièces justificatives permettant au tribunal d'apprécier la situation de l'entreprise, notamment les comptes annuels, un état de la trésorerie, la liste des créanciers et des dettes, un compte de résultat prévisionnel ainsi que tout document décrivant sa situation économique et financière.

Comment se déroule-t-elle ?

Le tribunal prononce un jugement d'ouverture qui marque le début d'une **période d'observation**, au cours de laquelle la situation de l'entreprise est analysée afin d'identifier les mesures les plus adaptées à son redressement. Il désigne un juge-commissaire, un mandataire judiciaire et, lorsque la situation le justifie, un administrateur judiciaire. L'activité se poursuit sous le contrôle du tribunal et des organes de la procédure.

Que devient le pouvoir du dirigeant ?

Le dirigeant conserve un **rôle central dans la gestion de l'entreprise**, sous réserve des missions éventuellement confiées à l'administrateur judiciaire.

Quels effets sur les créanciers ?

Les poursuites individuelles au titre des dettes nées avant le jugement d'ouverture sont **suspendues**. Dans certaines situations, les intérêts cessent également de courir. Les créanciers doivent déclarer leurs créances.

Issues possibles

Adoption d'un plan de sauvegarde si les perspectives de redressement sont jugées suffisantes ; fin de la procédure si les difficultés ont disparu ; conversion en redressement ou en liquidation judiciaire si la situation s'aggrave.

La procédure de sauvegarde constitue ainsi un dispositif essentiel de prévention des difficultés des entreprises. En offrant un cadre judiciaire protecteur avant la cessation des paiements, elle permet au dirigeant d'engager une réorganisation de son activité dans des conditions sécurisées, tout en assurant la poursuite de l'exploitation, la préservation des emplois et un traitement ordonné des dettes. Elle favorise ainsi le redressement de l'entreprise tout en conciliant les intérêts de celle-ci avec ceux de ses créanciers

À RETENIR

- ♦ Plan de sauvegarde : jusqu'à 10 ans.
- ♦ Suspension des poursuites individuelles.
- ♦ Cadre protecteur avant cessation des paiements.
- ♦ Pas de suspension automatique pour les salaires postérieurs.

POUR ALLER PLUS LOIN

- ♦ page gouvernementale dédiée à la [procédure de sauvegarde](#).

DISPOSITIF 2

Le redressement judiciaire

Procédure judiciaire

Cessation des paiements

Délai impératif : 45 jours

Principe

Le redressement judiciaire est une procédure collective prévue par le [Code du commerce](#), destinée aux entreprises qui se trouvent en état de cessation des paiements, mais dont le redressement apparaît encore possible. Son objectif est de favoriser la poursuite de l'activité, le maintien des emplois et l'apurement du passif grâce à des mesures de restructuration adaptées. Placée sous le contrôle du tribunal, elle offre un cadre juridique permettant d'organiser le redressement.

Condition essentielle

Cessation des paiements et redressement encore possible.

Qui peut engager la procédure ?

Le représentant légal est tenu de demander l'ouverture de la procédure dans un délai de 45 jours à compter de la cessation des paiements, sauf si une procédure de conciliation est en cours.

Auprès de quel tribunal ?

Tribunal de commerce, tribunal judiciaire ou, dans certains ressorts, tribunal des activités économiques. La demande doit être accompagnée des comptes annuels, d'un état de trésorerie, de la liste des créances et dettes, d'un inventaire des biens et des informations relatives à la situation économique et sociale.

Comment se déroule-t-elle ?

Le tribunal prononce un jugement d'ouverture désignant un juge-commissaire, un mandataire judiciaire et, lorsque la complexité le justifie, un administrateur judiciaire. Une **période d'observation** est ouverte, au cours de laquelle la situation est analysée. L'activité se poursuit sous contrôle du tribunal.

Que devient le pouvoir du dirigeant ?

Le dirigeant continue, dans la plupart des cas, à **assurer la gestion de l'entreprise**, mais il peut être assisté ou, pour certains actes, remplacé par un administrateur judiciaire selon l'étendue de la mission définie par le tribunal.

Quels effets sur les créanciers ?

Les poursuites individuelles au titre des dettes nées avant le jugement d'ouverture sont **suspendues**. Les créanciers doivent déclarer leurs créances. Certains contrats en cours peuvent être maintenus lorsqu'ils sont nécessaires à la poursuite de l'activité.

Issues possibles

Adoption d'un plan de redressement ; plan de cession (totale ou partielle) lorsqu'elle préserve mieux activité et emplois ; conversion en liquidation judiciaire si le redressement se révèle manifestement impossible.

À RETENIR

- ♦ Plan de redressement : jusqu'à 10 ans.
- ♦ Obligation de déclaration sous 45 jours (sauf conciliation).
- ♦ Possibilité de plan de cession totale ou partielle.
- ♦ Maintien possible du dirigeant.

CONSEQUENCE MAJEURE

L'entreprise se trouve en cessation des paiements et le tribunal peut prononcer la conversion en liquidation judiciaire à tout moment si le redressement s'avère manifestement impossible.

POUR ALLER PLUS LOIN

- ♦ page gouvernementale dédiée au [redressement judiciaire](#).

DISPOSITIF 3

La liquidation judiciaire

Procédure judiciaire

Cessation des paiements

Redressement : impossible

Délai : 45 jours

Dessaisissement du dirigeant

Cessation de l'activité

Principe

La liquidation judiciaire est une procédure collective prévue par le Code de commerce, destinée aux entreprises qui se trouvent en état de cessation des paiements et dont le redressement est manifestement impossible. Son objectif est de mettre fin à l'activité, de réaliser les actifs pour rembourser les créanciers selon l'ordre de priorité légal, puis de procéder à la dissolution. Les petites entreprises peuvent, dans certaines situations, bénéficier d'une procédure simplifiée aux modalités allégées.

Condition essentielle

Cessation des paiements et redressement manifestement impossible.

Qui peut engager la procédure ?

Le représentant légal est tenu de demander l'ouverture de la procédure dans un délai de 45 jours à compter de la cessation des paiements, sauf si une procédure de conciliation est en cours. À défaut : un créancier ou, dans certaines situations, le procureur de la République.

Auprès de quel tribunal ?

Tribunal de commerce, tribunal judiciaire ou tribunal des activités économiques. La demande doit être accompagnée d'un extrait Kbis / attestation d'immatriculation au RNE, de la déclaration de cessation des paiements, de l'état des créances et dettes, et d'informations relatives aux salariés, au chiffre d'affaires et à la situation financière.

Comment se déroule-t-elle ?

Le tribunal prononce un jugement d'ouverture désignant un liquidateur judiciaire. En principe, l'activité cesse immédiatement ; le tribunal peut toutefois autoriser une poursuite temporaire pour faciliter une cession ou préserver au mieux les intérêts des créanciers.

Le liquidateur judiciaire accomplit l'ensemble des actes de gestion nécessaires à la procédure et représente l'entreprise dans ses relations avec les tiers. Les contrats de travail sont rompus dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique, sous réserve des règles applicables en la matière.

Que devient le pouvoir du dirigeant ?

À compter du jugement d'ouverture, le **dirigeant est dessaisi de l'administration et de la gestion de l'entreprise**, lesquelles sont exercées par le liquidateur dans l'intérêt collectif des créanciers.

Quels effets sur les créanciers ?

Les actifs sont vendus afin de permettre le remboursement des créanciers selon les règles de répartition légales. Les créanciers doivent déclarer leurs créances auprès du mandataire désigné pour participer aux opérations de répartition.

Issues possibles

Jugement de clôture prononcé par le tribunal qui entraîne la dissolution de la société.

Lorsqu'il est prononcé pour insuffisance d'actif, les dettes subsistant après la clôture sont, sauf exceptions prévues par la loi, éteintes à l'égard de la société. Les créanciers conservent toutefois la possibilité d'exercer certaines

actions contre le dirigeant en cas de fraude, de faute ayant donné lieu à une sanction personnelle ou dans les autres situations prévues par les textes.

À RETENIR

- ◆ Clôture : 6 mois, pouvant être portée à 1 an.
- ◆ Prolongation maximale : 3 mois.
- ◆ Jugement de clôture = dissolution (en principe).

CONSEQUENCE MAJEURE

Les contrats de travail sont rompus dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique, sous réserve des règles applicables. Le jugement de clôture pour insuffisance d'actif entraîne l'extinction des dettes subsistant à l'égard de la société (sauf exceptions prévues par la loi). Les créanciers conservent la possibilité d'exercer certaines actions contre le dirigeant en cas de fraude, de faute ayant donné lieu à une sanction personnelle, ou dans les autres situations prévues par les textes.

Liquidation judiciaire simplifiée

Le Code de commerce prévoit une procédure simplifiée réservée aux petites entreprises remplissant certaines conditions :

- ◆ pas de bien immobilier ;
- ◆ employer plus de cinq salariés au cours des six mois précédant l'ouverture de la procédure ;
- ◆ chiffre d'affaires hors taxes n'excédant pas 750 000 €.

Cette procédure, plus rapide et moins formaliste, a vocation à être clôturée dans un délai de 6 mois, pouvant être porté à 1 an dans certains cas, avec une prolongation maximale de 3 mois lorsque les circonstances le justifient.

La liquidation judiciaire constitue ainsi la procédure collective applicable lorsque l'entreprise ne peut plus être redressée. Placée sous le contrôle du tribunal, elle organise de manière ordonnée la cessation de l'activité, la réalisation des actifs, le règlement des créanciers et conduit, dans la plupart des cas, à la disparition de l'entreprise.

Si elle marque la fin de l'exploitation, elle garantit également un traitement équitable des créanciers et assure la sécurité juridique des opérations de liquidation.

3. LES PRINCIPAUX DISPOSITIFS SOCIAUX POUR LES ENTREPRISES EN DIFFICULTE

Au-delà des dispositifs de prévention et des procédures collectives, le droit prévoit également plusieurs mécanismes destinés à limiter les conséquences sociales des difficultés rencontrées par les entreprises.

Ces dispositifs visent à préserver l'emploi lorsque cela est possible, à accompagner les restructurations et les licenciements économiques lorsqu'ils deviennent inévitables, ainsi qu'à garantir les droits des salariés dans le cadre des procédures collectives.

Ils s'articulent autour de mesures de maintien de l'emploi, d'accompagnement des salariés et de garanties spécifiques destinées à sécuriser le traitement des créances salariales.

MECANISMES DE MAINTIEN TEMPORAIRE DE L'EMPLOI

L'activité partielle de droit commun

Baisse temporaire d'activité

Autorisation administrative

Allocation Etat/Unedic

Maintien des contrats

Principe

L'activité partielle permet de maintenir les contrats de travail tout en compensant une baisse temporaire d'activité imputable à certains motifs élargis, y compris en situation d'entreprise en difficulté.

Fonctionnement

Le régime général dispose que les salariés sont placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'administration, lorsqu'ils subissent une perte de rémunération liée à une fermeture temporaire ou une réduction de l'horaire en deçà de la durée légale, l'employeur leur versant une indemnité horaire et percevant une allocation financée par l'État et l'Unedic ([article L5122-1 du Code du travail](#)).

Situations ouvrant droit au dispositif

Les motifs ouvrant droit au dispositif incluent notamment la conjoncture économique, des difficultés d'approvisionnement, un sinistre ou des intempéries, une transformation ou modernisation de l'entreprise, ainsi que « toute autre circonstance de caractère exceptionnel » (Article R5122-1 du Code du travail), ce qui permet de couvrir une large palette de situations de tension avant qu'un licenciement économique ne soit engagé.

EN CAS DE PROCÉDURE COLLECTIVE

Enfin, en cas de sauvegarde, redressement ou liquidation, le texte permet un paiement direct de l'allocation aux salariés ou au mandataire judiciaire par l'Agence des services et des paiements (ASP), pour pallier les difficultés de trésorerie et assurer le versement des indemnités d'activité partielle ([Article R5122-16 du Code du travail](#)). Ce mécanisme est analysé comme un outil de sauvegarde de l'emploi dans le cadre des procédures collectives.

L'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)

Réduction durable d'activité

Accord collectif requis

Pérennité non compromise

Engagements de maintien de l'emploi

Principe

La loi du 17 juin 2020 institue un dispositif spécifique d'« activité réduite pour le maintien en emploi » destiné aux entreprises confrontées à une réduction durable d'activité non compromettant leur pérennité ([article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020](#)). Ce mécanisme se distingue de l'activité partielle de droit commun par son horizon temporel et par son articulation obligatoire avec un accord collectif.

Accord collectif et contrôle administratif

Le recours suppose la conclusion d'un accord d'établissement, d'entreprise, de groupe ou l'application d'un accord de branche étendu, définissant la durée d'application, les activités et salariés concernés, les réductions d'horaire indemnifiables et surtout les engagements de maintien de l'emploi souscrits en contrepartie ([article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020](#)). L'administration procède à la validation (accord d'entreprise) ou à l'homologation (document unilatéral pris en application d'un accord de branche) après contrôle de la régularité de la négociation ou de la consultation du CSE, de la présence des stipulations obligatoires et des engagements spécifiques en matière d'emploi. À défaut d'accord dans la branche de l'industrie et des services nautiques, les entreprises devront nécessairement procéder à une validation de l'accord d'entreprise.

Décision de l'administration

La décision d'acceptation est motivée et peut être implicite par silence gardé dans les délais (quinze ou vingt et un jours), ce qui place ce dispositif dans la même logique de contrôle administratif que celle applicable aux PSE, mais à la frontière entre gestion préventive des difficultés et évitement des licenciements économiques ([article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020](#)).

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et obligations de reclassement

Entreprise d'au moins 50 salariés

Au moins 10 licenciements

Reclassement

Formation et reconversion

Contenu du PSE

Lorsque l'employeur envisage un licenciement collectif d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est au cœur des dispositifs d'accompagnement. Le texte impose que ce plan prévoit, notamment, des actions de reclassement interne, des mesures favorisant la reprise d'activité et la création d'activités nouvelles, des actions de reclassement externe, des soutiens à la création ou reprise d'activités par les salariés, des actions de formation et de reconversion, ainsi que des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail pour préserver des emplois ([Article L1233-62 du Code du travail](#)).

Exigence de mesures précises et concrètes

Selon la Cour de cassation, le plan doit comporter des « mesures précises et concrètes de nature à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre » et ne peut se contenter de dispositifs généraux ou principalement incitatifs ([Cour de cassation, 13 février 1997, 95-16.648](#)).

Exigences relatives au reclassement

La Cour de cassation exige en outre que le plan de reclassement précise le nombre, la nature et la localisation des emplois proposés dans les sociétés du groupe, y compris à l'étranger, et qu'il offre des garanties d'attribution effective des postes de reclassement plutôt qu'un simple mécanisme de candidatures assorti d'une période probatoire pouvant être rompue ([Cour de cassation, 28 mars 2012, 11-30.034 et a.](#)). À défaut, le plan est jugé insuffisant, ce qui entraîne la nullité de la procédure de licenciement collectif.

18

Articulation avec l'obligation de reclassement

L'ensemble de ces exigences s'articule avec l'obligation générale de reclassement interne et externe.

Contrat de sécurisation professionnelle, congé de reclassement et priorité de réembauchage

CSP

Congé de reclassement

Priorité de réembauchage

CSP et congé de reclassement

Le recours au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) et au congé de reclassement constitue des dispositifs complémentaires d'accompagnement pour les salariés licenciés économiques, en particulier dans les PSE. Les textes imposent à l'administration de vérifier, lors de l'homologation d'un document unilatéral, que l'employeur « a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle [...] ou la mise en place du congé de reclassement » ([CAA Versailles, 16 septembre 2014, 14VE01826](#)).

ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ DU CSP

Le CSP fournit au salarié une allocation de sécurisation professionnelle significativement majorée et un accompagnement renforcé ; son absence d'offre est jugée génératrice d'un préjudice indemnisable ([CA Aix-en-Provence, 8 décembre 2015, 14/17911](#)).

Priorité de réembauchage

La priorité de réembauchage est également un outil central. Ces priorités d'embauche peuvent se faire au sein du groupe ou de l'entreprise, mais avec la distinction nette de ces priorités des véritables mesures de reclassement ([Cour de cassation, 13 février 1997, 95-16.648](#)).

Exigence de mesures précises et concrètes

Selon la Cour de cassation, le plan doit comporter des « mesures précises et concrètes de nature à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre » et ne peut se contenter de dispositifs généraux ou principalement incitatifs ([Cour de cassation, 13 février 1997, 95-16.648](#)).

Exigences relatives au reclassement

La Cour de cassation exige en outre que le plan de reclassement précise le nombre, la nature et la localisation des emplois proposés dans les sociétés du groupe, y compris à l'étranger, et qu'il offre des garanties d'attribution effective des postes de reclassement plutôt qu'un simple mécanisme de candidatures assorti d'une période probatoire pouvant être rompue ([Cour de cassation, 28 mars 2012, 11-30.034 et a.](#)). À défaut, le plan est jugé insuffisant, ce qui entraîne la nullité de la procédure de licenciement collectif.

Articulation avec l'obligation de reclassement

L'ensemble de ces exigences s'articule avec l'obligation générale de reclassement interne et externe.

Formation, adaptation, modification du contrat pour motif économique

Licenciement économique

Formation et adaptation

19

Formation, adaptation et reclassement

La formation et l'adaptation constituent des obligations préalables aux licenciements économiques et sont intégrées dans les PSE. Les articles L123362 et L1233242 imposent que le plan et l'accord collectif portent notamment sur « les mesures de formation, d'adaptation et de reclassement » ([Article L1233-62 du Code du travail, CAA Versailles, 16 septembre 2014, 14VE01826](#)).

Modification du contrat pour motif économique

La modification du contrat de travail pour motif économique, régie par l'article L12226 du Code du travail, constitue un instrument distinct du licenciement proprement dit : l'employeur peut proposer la modification d'un élément essentiel pour motif économique, le salarié disposant d'un mois pour se prononcer (quinze jours en redressement ou liquidation), faute de quoi il est réputé accepter ([Article L1222-6 du Code du travail](#)). Ce mécanisme permet donc, en amont, d'ajuster les conditions de travail et de rémunération aux nouvelles contraintes tout en offrant au salarié un choix encadré entre acceptation et licenciement économique.

DÉLAIS DE RÉPONSE DU SALARIÉ

- ♦ Un mois pour se prononcer sur une modification du contrat pour motif économique.
- ♦ Quinze jours en redressement ou liquidation judiciaire.

Procédure de sauvegarde et articulation avec le droit du travail

La procédure de sauvegarde, ouverte sur demande du débiteur qui, sans être en cessation des paiements, justifie de difficultés qu'il ne peut surmonter, vise notamment le maintien de l'emploi et la poursuite de l'activité économique ([Article L620-1 du Code de commerce](#)). Plusieurs décisions montrent son articulation avec les dispositifs de droit du travail.

RÉORGANISATION ADMISE DANS LE CADRE DE LA SAUVEGARDE

Tel que cela a été jugé, la sauvegarde est accompagnée d'un plan de restructuration comprenant la suppression de postes, la consultation du CSE, la mise en œuvre d'une réorganisation destinée à rétablir l'équilibre financier et un rapprochement associatif, le tout sous contrôle de l'administrateur judiciaire ([CA Angers, 30 mai 2024, 21/00399](#)). La cour caractérise les menaces sur la compétitivité (déficits successifs, pertes de marchés, révision des financements publics) et admet que la réorganisation et les suppressions d'emplois décidées dans le cadre de la sauvegarde relèvent d'un motif économique réel.

LIMITES LIEES AUX CHOIX PUREMENT STRATEGIQUES

À l'inverse, la Cour de cassation a censuré des licenciements prononcés dans un groupe lorsque la cessation d'activité d'une filiale n'était justifiée que par des choix stratégiques, sans réelle difficulté économique ou nécessité de sauvegarde de la compétitivité au niveau du secteur du groupe ([Cour de cassation, 18 janvier 2011, 09-69.199](#)).

Garantie des salaires par l'AGS en contexte de difficulté

L'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) intervient de manière ciblée en contexte de procédure collective. Est rappelé que, en cas de sauvegarde, ne sont garanties que les créances résultant de ruptures intervenues pendant la période d'observation et dans le mois suivant le jugement arrêtant le plan, de sorte que les licenciements antérieurs à l'ouverture d'une sauvegarde non convertie en redressement ou liquidation ne sont pas couverts. En revanche, les indemnités d'activité partielle dues aux salariés et non versées par l'employeur, alors même que l'allocation d'État aurait pu être perçue, constituent des créances garanties dès lors qu'elles sont dues à la date du jugement d'ouverture ([CA Riom, 3 juin 2025, 22/01172](#)).

RÔLE DANS LA SÉCURISATION DES DROITS DES SALARIÉS

Cela montre que la garantie AGS, sans être un « dispositif économique » au sens strict, participe à la sécurisation des droits des salariés en cas d'échec des autres mécanismes de maintien ou de sauvegarde de l'emploi, en assurant le paiement des salaires, des indemnités de licenciement et des indemnités d'activité partielle impayées.

Contrôle administratif des PSE et sécurité juridique des procédures

Enfin, la loi de 2013 sur la sécurisation de l'emploi, telle qu'exposée par l'article 18, a institué un dispositif d'intervention systématique de l'autorité administrative pour la validation des accords PSE et l'homologation des documents unilatéraux ([Article 18 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013](#)).

REPERES

Synthèse pratique : agir le plus tôt possible

1. DIAGNOSTIQUER Analyser objectivement les signaux financiers, commerciaux, organisationnels et humains.	2. VÉRIFIER Déterminer si l'entreprise est ou non en cessation des paiements.
3. S'ENTOURER Solliciter les partenaires habituels et les professionnels compétents.	4. AGIR Mobiliser rapidement le dispositif préventif, judiciaire ou social adapté.

Anticiper

Ne pas rester isolé

Respecter les délais

Préserver les marges de manœuvre

À RETENIR

- ◆ Plus les difficultés sont identifiées tôt, plus les possibilités d'action restent importantes.
- ◆ Le recours aux procédures préventives est particulièrement efficace dès les premiers signes de fragilité.
- ◆ En cas de cessation des paiements, le délai de quarante-cinq jours constitue un repère essentiel.
- ◆ Le choix du dispositif doit être adapté à la situation précise de l'entreprise et à ses conséquences sociales.