Faillite

Lorsqu'une entreprise ne peut plus payer ses dettes et qu'elle cesse ses activités

Ce qu'il faut savoir:

- Les termes "faillite" et "insolvabilité" sont utilisés pour définir les procédures judiciaires relatives aux cas où une entreprise ne dispose pas de ressources suffisantes pour honorer toutes ses obligations financières envers ses créanciers. Ces deux termes peuvent prêter à confusion car ils sont parfois utilisés de manière interchangeable. C'est le cas au niveau européen, où la faillite et l'insolvabilité se réfèrent toutes deux au même règlement sur l'**insolvabilité transfrontalière** (cliquez ici pour en savoir plus). Néanmoins, l'utilisation de ces termes juridiques peut varier en fonction du droit national.
- Lorsqu'une faillite se produit et qu'une **procédure d'insolvabilité d'** entreprise a été ouverte, elle est généralement associée à des réductions considérables et à des incertitudes pour les travailleurs concernés, les comités d'entreprise et les syndicats qui représentent les intérêts de la main-d'œuvre. Une entreprise en faillite/insolvable peut devoir à des créanciers extérieurs, tels que des institutions financières (par exemple des banques), des fournisseurs et des propriétaires, entre autres, des paiements partiels ou intégraux pour des dettes impayées. Parallèlement, l'entreprise en tant qu'employeur peut avoir des dettes internes envers les travailleurs si elle n'a pas payé tout ou partie des salaires et rémunérations dus aux travailleurs. Étant donné que les différents créanciers feront valoir leurs droits au cours de la procédure , il est essentiel que les créances des travailleurs soient protégées.
- En cas d'**insolvabilité de l'employeur**, les travailleurs et les organes qui les représentent doivent connaître la **directive 2008/94/CE** relative à la protection des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur.
- La directive prévoit des **normes minimales concernant les créances des travailleurs** à l'égard des employeurs en état d'insolvabilité. Les États membres doivent désigner une **institution de garantie** qui prendra en charge les créances salariales impayées et doivent fixer des règles détaillées concernant le fonctionnement de l'institution de garantie (cliquez ici pour en savoir plus).
- Il est également important de savoir que pour garantir l'**égalité de traitement de tous les travailleurs**, les États membres ne sont pas autorisés à fixer une durée minimale pour le contrat de travail ou à exclure les contrats à durée déterminée ou les travailleurs intérimaires.
- En ce qui concerne l'**implication des autorités publiques**, dans certains cas de faillite/insolvabilité, un praticien de l'insolvabilité/de la restructuration préventive sera nommé en tant que tiers (généralement un administrateur ou un liquidateur).
- L'insolvabilité peut concerner le groupe dans son ensemble, mais elle peut aussi ne concerner que certaines entités juridiques appartenant à l'entreprise qui le contrôle. Cette considération est

particulièrement importante pour les comités d'entreprise européens et les comités d'entreprise européens, car leurs conditions de fonctionnement ne seront pas affectées de la même manière.

- Les faillites peuvent entraîner des **licenciements collectifs, des fermetures** ou, dans certains cas, une **reprise**.

Votre mission est de...

- Anticiper la faillite/insolvabilité de votre entreprise en identifiant les signes de crise de l'entreprise. Essayez d'observer la situation économique et financière et les perspectives d'évolution de l'entreprise ou du groupe.
- Utiliser les ressources syndicales et les informations sur la question au niveau européen et national.
- Rassembler toutes les informations permettant de comprendre les aspects économiques de la faillite, mais aussi les éventuelles motivations "cachées" de la direction.
- Une fois qu'une procédure d'insolvabilité a été mise en place, votre rôle consiste également à :
    - Veiller à ce que les travailleurs soient protégés en ce qui concerne la continuité de leurs contrats de travail.
    - Veiller à ce que les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent continuer à fonctionner en cas d'insolvabilité soient acceptables pour les travailleurs.
    - Veiller à ce que les droits des travailleurs, tels que les salaires et les rémunérations, soient respectés.
- Vérifier également la mise en œuvre dans votre droit national de la directive 2002/74/CE modifiant la directive 80/987/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à la protection des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur : par exemple, les États membres peuvent stipuler que la directive ne s'applique pas aux régimes de retraite complémentaire d'entreprise. Ils ont également la possibilité de limiter la responsabilité de l'institution de garantie en termes de montant et de durée. Toutefois, ils doivent couvrir au moins trois mois du contrat de travail précédant la date d'insolvabilité - cette période minimale peut faire partie d'une période de référence d'une durée minimale de six mois.

Transnational Restructuring Navigator

Matrice temporelle

Obligations de gestion

Comités d'entreprise européens Comités d'entreprise SE

- Si les rumeurs sont fondées et qu'une procédure d'insolvabilité est en cours et qu'elle peut avoir des conséquences importantes pour les travailleurs européens, la direction centrale a l'obligation d'en informer le CEE ou le comité d'entreprise européen dans les plus brefs délais (voir la décision envisagée).

Représentations des travailleurs locaux

- Si les rumeurs sont fondées et qu'une procédure est prévue, la direction locale a l'obligation d'informer les représentants locaux dès que possible (voir la décision prévue). Si plusieurs pays sont concernés, ces informations doivent être coordonnées et fournies dans les mêmes délais. Cela concerne en particulier les effets de la procédure de faillite/insolvabilité sur les pays et les sites locaux concernés.

Représentants des travailleurs au conseil d'administration

- Si la rumeur est fondée, la direction doit informer les membres du conseil d'administration de la procédure d'insolvabilité et de ses raisons, ainsi que de tout projet ayant une incidence sur le personnel, et ce à un stade très précoce.

Droits et actions des travailleurs

Comités d'entreprise européens Comités d'entreprise SE

- Dès que les rumeurs semblent avoir une certaine consistance, les membres du CEE/SE doivent confronter la direction aux informations déjà obtenues et demander des détails supplémentaires, y compris - le cas échéant - les informations formelles et les préparatifs de la consultation du CEE/SE. Cela peut se faire lors d'une réunion ordinaire ou par l'intermédiaire du comité restreint, du secrétaire, du président ou d'un autre porte-parole entre les réunions.
- Prenez contact avec votre coordinateur syndical et votre fédération syndicale européenne afin d'obtenir les informations complètes de tous les syndicats concernés et de commencer à préparer une réponse syndicale commune.

Représentations des travailleurs locaux

- Dès que les rumeurs semblent avoir une certaine consistance, les représentants locaux des travailleurs

Transnational Restructuring Navigator

doivent présenter à la direction les informations déjà obtenues et demander des détails supplémentaires, y compris - le cas échéant - les informations formelles et les préparatifs en vue de la consultation. Cela peut se faire lors des réunions régulières des organes représentatifs locaux ou par l'intermédiaire de leur secrétaire, de leur président ou d'un autre porte-parole entre les réunions. Cela peut également être fait par des délégués syndicaux individuels ou par les membres du CEE/SE représentant le pays concerné.

- Toute information obtenue au niveau local doit être systématiquement partagée avec les membres du CEE/SE des autres pays.

Représentants des travailleurs au conseil d'administration

- Les représentants des travailleurs ont accès à des informations privilégiées, tout comme le conseil d'administration a accès aux mêmes informations que les autres représentants des actionnaires et devrait être au courant, dans une certaine mesure, de la situation financière de l'entreprise. Si des rumeurs font état d'un éventuel cas d'insolvabilité affectant l'entreprise et qu'elles n'ont pas encore été communiquées au conseil d'administration, la question peut être soulevée lors de la prochaine réunion. Si toutefois cette information a déjà été communiquée au conseil d'administration, des signaux peuvent être envoyés au CEE, aux représentants locaux des travailleurs et/ou aux responsables syndicaux pour leur signaler qu'une telle restructuration est en cours de préparation.

Action syndicale

Comités d'entreprise européens Comités d'entreprise SE

- Contactez le FSE concerné : vérifiez et suivez tout code de conduite/politique du FSE applicable en cas de procédure d'insolvabilité et/ou tout accord-cadre transnational préexistant ou document similaire spécifique à l'entreprise.
- Recueillez des informations sur les raisons susceptibles de déclencher la procédure d'insolvabilité : S'agit-il d'une insolvabilité de trésorerie (l'entreprise n'a pas d'argent pour payer mais possède des actifs) ou d'une insolvabilité de bilan (les actifs eux-mêmes ne suffisent pas à couvrir la dette). Cette dernière peut avoir les pires conséquences, car elle peut conduire à la liquidation de l'entreprise
- Les coordinateurs de CEE doivent coopérer étroitement avec la FSE et les membres de CEE dans les pays concernés.

Représentations des travailleurs locaux

- Les rumeurs peuvent être fondées ou non : des échanges initiaux avec les travailleurs concernés peuvent être nécessaires. Les représentants des travailleurs peuvent également vérifier les informations publiques sur l'internet (presse, site web de l'entreprise, ...).

Transnational Restructuring Navigator

Représentants des travailleurs au conseil d'administration

- Dans certains cas, les responsables syndicaux peuvent disposer d'un mandat au sein du conseil d'administration de l'entreprise. Si ce n'est pas le cas, il est essentiel d'entretenir des contacts étroits avec les représentants des travailleurs qui siègent au conseil d'administration. Cela permettra de vérifier rapidement les rumeurs et, si elles sont confirmées, de préparer les étapes suivantes (voir les sections suivantes du calendrier).

Rôle des autorités publiques

Comités d'entreprise européens Comités d'entreprise SE

- Les autorités publiques ne jouent aucun rôle à ce stade. Toutefois, vous pouvez vous informer sur le droit national éventuellement applicable et sur la juridiction compétente pour ouvrir la procédure d'insolvabilité. La procédure devrait se dérouler devant les tribunaux de l'État membre où se trouvent les principaux intérêts du débiteur.

Représentations des travailleurs locaux

- Les autorités publiques ne jouent aucun rôle à ce stade. Cependant, vous pouvez vous informer sur le droit national et les différentes étapes d'une procédure d'insolvabilité dans votre pays.

Représentants des travailleurs au conseil d'administration

- En cas d'impact significatif sur la main-d'œuvre locale, comme c'est souvent le cas dans les procédures d'insolvabilité, les membres du comité d'entreprise peuvent être prêts à demander à la direction d'informer les autorités publiques.

Transnational Restructuring Navigator

Further reading and resources

FAILLITE

Directive 2008/94/EC on the protection of workers in the event of the insolvency of their employer

Catégorie: Juridique

Langue: Anglais

FAILLITE

Strengthening workers' voices in cases of insolvencies: guidelines and recommendations "more Democracy at work still needed" Elaborated by Syndex Europe, PCG-Project Consult GmbH and GLTPS.

Organisation(s): ETUC

Catégorie: Guides syndicaux

Langue: Anglais

Transnational Restructuring Navigator