

## INFORMATIONS PRATIQUES

### Permanences téléphoniques

Du lundi au vendredi de 9 h à 12 h 00 et de 14h à 16h

### Suivi de votre dossier par internet

[www.lexad-idf.net](http://www.lexad-idf.net)

Vos codes d'accès vous sont envoyés par courrier dès l'ouverture de la procédure

### Courriels des collaborateurs

[p.barbier@wanadoo.fr](mailto:p.barbier@wanadoo.fr)  
[m.dambrin@wanadoo.fr](mailto:m.dambrin@wanadoo.fr)  
[p.balleux@wanadoo.fr](mailto:p.balleux@wanadoo.fr)



### INFORMATIONS A

### L'ATTENTION DES SALARIES DES ENTREPRISES EN REDRESSEMENT JUDICIAIRE



Service de Traitement Social LEXAD.  
95, boulevard Sébastopol  
Tél : 01.53.30.15.30 - Fax :  
[www.lexad-idf.net](http://www.lexad-idf.net)

## VOUS ET LE MANDATAIRE DE JUSTICE

### Qui sommes-nous

LEXAD est le nom du service dédié à la sauvegarde des droits des salariés dans les entreprises en difficultés. LEXAD fait partie de la SCP B.T.S.G.

### Notre Rôle

Votre employeur a déclaré avoir cessé ses paiements<sup>1</sup>, un jugement de redressement judiciaire<sup>2</sup> vient d'être prononcé.

Dans ce cadre, différents acteurs<sup>3</sup> interviennent dans la procédure, dont le Mandataire judiciaire.

Sa mission se situe à deux niveaux :

- ⇒ Préserver l'ensemble des droits financiers des salariés;
- ⇒ Accomplir l'ensemble des démarches afin d'obtenir le règlement de vos créances salariales (arriérés de salaires, indemnités de rupture, congés payés non rémunérés avant l'ouverture de la procédure...);

**Durant la procédure le mandataire est votre interlocuteur privilégié, vous n'avez aucune formalité ou démarche personnelle à accomplir.**

Conscient de votre inquiétude face à cette situation, **nous sommes à votre écoute** pour répondre aux questions que vous pouvez vous poser :

Quand vais-je être payé ?

Que vais-je toucher ?

La personne en charge de votre dossier va vous recevoir pour vous expliquer la situation, vous informer de vos droits et du déroulement de la procédure.

### DEFINITIONS

#### <sup>1</sup>Reclassement

*Avant tout licenciement pour motif économique, il existe une obligation de reclassement préalable. Cela consiste en la recherche d'un emploi similaire à celui occupé par le salarié (ou avec son accord express un emploi de catégorie inférieure), soit au sein d'une entreprise du groupe soit auprès d'entreprises situées dans le même bassin d'emploi que l'entreprise défailtante.*

#### <sup>2</sup>CRP

*La Convention de Reclassement Personnalisé est un dispositif mis en place par l'ASSEDIC de votre lieu de domicile, qui vous apporte un soutien lors de la recherche d'emploi.*

*Les documents de l'ASSEDIC nécessaires à la constitution des dossiers doivent être remis lors de l'entretien préalable ou au plus tard lors de la notification du licenciement.*

#### <sup>3</sup>ASFNE

*Il s'agit d'une convention permettant de bénéficier du statut de préretraité pour les salariés âgés au minimum de 57 ans (56 ans avant la fin du préavis à titre dérogatoire) et menacés de licenciement économique.*

*Le bénéfice de cette allocation est soumis à plusieurs conditions :*

- 1 an d'appartenance à l'entreprise et 10 ans à un ou plusieurs régimes de sécurité sociale.
- Une convention doit être conclue entre le liquidateur et la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

*Le salarié bénéficiaire perçoit jusqu'à l'obtention du nombre de trimestre nécessaire pour liquider sa retraite, et au plus tard jusqu'à l'âge de 65 ans, une allocation versée par l'ASSEDIC qui s'élève à 65% du salaire journalier de référence (calculé sur les 12 derniers mois) dans la limite du plafond de calcul des cotisations de la Sécurité sociale ; 50% de ce salaire pour la fraction comprise entre une et deux fois ce plafond.*

## Le paiement de vos créances salariales (arriérés de salaires)

En règle générale, face à l'absence de fonds de l'entreprise, l'AGS<sup>1</sup> avance les créances salariales.

**Les créances salariales<sup>2</sup> sont les sommes issues du contrat de travail que l'entreprise continue à vous devoir (arriérés de salaires, indemnités découlant de la rupture de votre contrat de travail, condamnation prud'homale ...).**

Le versement des créances se déroule généralement en deux temps :

- **Le premier versement** concerne les **60 derniers jours de travail** effectif (sauf pour les VRP 90 jours). Ce sont les créances dites superprivilégiées.

Leur règlement, qui intervient sur avance de l'AGS, est prioritaire pour éviter un trop long délai d'attente pour ces sommes à caractère alimentaire et prioritaire (en principe dans les **3 semaines** suivant le prononcé du jugement d'ouverture de la procédure).

- **les autres versements**, les créances dépassant les 60 jours de travail effectif et allant jusqu'à 6 mois (les créances dites privilégiées) et celles allant au-delà de 6 mois (les créances salariales dites chirographaires), vous sont versés dans un délai un peu plus long.

Toutes les sommes qui vous sont dues sont garanties dans les limites d'un *plafond* fixé par la Loi<sup>3</sup>.

## DEFINITIONS

### <sup>1</sup>L'AGS

L'AGS (Association pour la Gestion du régime d'assurance des créances Salariales) gère le régime de garantie des salaires par l'intermédiaire de ses centres de gestions et d'études (CGEA) régionaux. Il s'agit d'un régime patronal fondé sur la solidarité des employeurs, financé exclusivement par leurs cotisations.

Cette association n'intervient qu'à titre subsidiaire lorsqu'un employeur est en état de cessation des paiements. En effet, le mécanisme joue seulement si les créances ne peuvent être payées en tout ou partie sur les fonds disponibles de l'entreprise. Les sommes avancées doivent être remboursées par récupération sur le patrimoine de l'employeur.

---

### <sup>2</sup>Quelles sont les créances salariales garanties par la loi?

Dans la limite des plafonds en vigueur, la garantie recouvre :

- Les rémunérations de toute nature dues aux salariés et apprentis ;
- les indemnités résultant de la rupture du contrat de travail ;
- l'intéressement et la participation, dès lors que les sommes dues sont exigibles ;
- les arrérages de préretraite, en application d'un accord d'entreprise, d'une convention collective ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel ;
- les indemnités allouées aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- les indemnités de départ en retraite ;
- les dispositions de plans sociaux résultant de stipulations légales et conventionnelles.

---

### <sup>3</sup>Quel est le plafond des sommes garanties ?

Pour les procédures ouvertes depuis le 28 juillet 2003, le montant maximum de garantie peut atteindre :

- 6 fois le montant du plafond mensuel des contributions du régime d'assurance chômage pour les contrats de travail de plus de 2 ans d'ancienneté à la date de jugement d'ouverture des droits (soit 66 552 € pour l'année 2008)
- 5 fois le montant du plafond mensuel des contributions du régime d'assurance chômage pour les contrats compris entre 6 mois et 2 ans (soit 55.460 € pour l'année 2008).
- 4 fois le montant du plafond mensuel des contributions du régime d'assurance chômage pour les contrats dont l'ancienneté est inférieure à 6 mois (soit 44.368 € pour l'année 2008).

Ces plafonds s'appliquent à la totalité des sommes avancées par l'AGS quel que soit leur nature ou leur origine.

---

## Licenciement économique

Comme l'entreprise pour laquelle vous travaillez rencontre des difficultés d'ordre économique ou financière, il est possible qu'un licenciement économique soit envisagé après obtention par l'administrateur de l'autorisation du juge-commissaire. Les licenciements doivent être urgents, inévitables et indispensables. L'administrateur doit en outre consulter les institutions représentatives du personnel et informer l'inspection du travail.

**Dans ce cas, plusieurs mesures seront alors mises en œuvre pour vous accompagner :**

⇒ Lorsqu'elles existent, il doit vous être proposé des mesures de reclassement<sup>1</sup>, avant de procéder au licenciement pour motif économique.

En outre, selon votre ancienneté ou votre âge plusieurs solutions pourront vous être proposées :

⇒ Si vous justifiez de 2 années d'ancienneté (ou d'une affiliation au régime d'assurance chômage d'au moins 182 jours ou 910 dans les 22 derniers mois) vous aurez la possibilité d'adhérer à la CRP<sup>2</sup> (Convention de reclassement personnalisé). Ce qui vous permettra notamment de bénéficier d'une allocation de reclassement et d'un suivi personnalisé.

⇒ Si vous êtes âgés d'au moins 57 ans vous pourrez bénéficier de l'ASFNE<sup>3</sup> (Allocation Spéciale du Fonds National pour l'Emploi). Cette allocation de préretraite permet de bénéficier d'un revenu de remplacement jusqu'au moment où vous pourrez percevoir une pension de retraite.

Dans le cadre du licenciement, **tous les documents sociaux vous permettant de vous inscrire aux ASSEDIC vous seront envoyés dès qu'ils seront établis et que votre créance n'aura pas fait l'objet d'une contestation de la part des AGS :**

Bulletins de salaire  
Certificat de travail  
Attestation ASSEDIC

## DEFINITIONS

### <sup>1</sup> Déclaration de cessation des paiements

La déclaration de cessation des paiements d'une entreprise s'effectue au greffe du tribunal de commerce (ou de grande instance) lorsqu'elle ne peut plus faire face à ces dettes.

### <sup>2</sup> Redressement judiciaire

Le redressement d'une entreprise est une décision prononcée par le Tribunal quand une entreprise est en état de cessation des paiements. La procédure de redressement judiciaire est destinée à permettre la poursuite de l'activité de l'entreprise, le maintien de l'emploi et l'apurement du passif.

### <sup>3</sup> Les acteurs de la procédure

#### Le Juge commissaire

Il est chargé de veiller au déroulement rapide de la procédure collective, ici le redressement, et de la protection des intérêts en présence : les salariés, les créanciers et le dirigeant de l'entreprise défaillante. Devant le Tribunal de commerce, il s'agit d'un juge consulaire (commerçant, bénévole, élu par d'autres commerçants).

#### Le représentant des salariés

Ce représentant est à distinguer des autres institutions représentatives du personnel. Suite à l'ouverture d'une procédure collective, le Tribunal en fonction de la taille de l'entreprise invite le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, ou à défaut les salariés eux-même, à désigner dans les 10 jours un représentant.

Ce représentant des salariés a trois missions essentielles :

- vérifier les relevés de créances et contrôler les versements effectifs des créances salariales aux salariés.
- tenir informé les salariés du déroulement de la procédure. Il est le relais d'information entre le personnel, le Tribunal et les intervenants de la procédure.
- en cas de contestation des états de créances, il peut assister le salarié devant le Conseil des Prud'hommes

#### Le Mandataire judiciaire

Le Mandataire judiciaire est désigné par le tribunal parmi les membres inscrits sur une liste nationale lorsqu'une entreprise fait l'objet d'une procédure collective. Il est chargé de représenter le créancier, de préserver les droits financiers des salariés. Le mandataire accompagne le chef d'entreprise durant toute la période d'observation. Il assure le règlement des sommes dues aux salariés.

#### L'Administrateur judiciaire

L'administrateur judiciaire est chargé par décision de justice d'administrer l'entreprise en redressement ou d'exercer des fonctions d'assistance du dirigeant pour régler les difficultés de son entreprise et en préparer le redressement. L'Administrateur établit un diagnostic complet de l'entreprise et met tout en œuvre pour tenter de la sauver et de limiter le nombre de licenciements.