



Avis de la Chambre des salariés

La situation des salariés en cas de faillite de leur employeur : Un pas en avant, mais d'autres mesures s'imposent !

Lors de son Assemblée plénière du 22 novembre 2011, la Chambre des salariés, sous la présidence de Jean-Claude Reding, a analysé le projet de loi ayant pour objet d'améliorer la situation financière des salariés qui subissent la faillite de leur employeur.

Une mesure importante ...

Le projet prévoit en effet que les salariés qui ont subi des salaires impayés au cours des six derniers mois de travail précédant la faillite, pourront dorénavant faire valoir leurs droits directement auprès de l'Administration de l'emploi et se voir, le cas échéant, allouer une avance sur leurs arriérés de salaires correspondant aux six derniers mois de travail à verser par le Fonds pour l'emploi ; cette avance ne peut toutefois pas dépasser 75% de six fois le salaire social minimum.

La CSL approuve l'initiative du législateur alors qu'elle correspond à une demande formulée de longue date. En cas de faillite, les salariés sont en effet souvent dans la situation où leurs salaires ne sont plus payés depuis de longs mois et où le Fonds pour l'emploi ne pare à la carence de paiement du curateur que plusieurs mois après la survenance de la faillite.

... mais insuffisante

Néanmoins la CSL regrette que l'avance d'argent en question ne puisse couvrir que des arriérés de salaires et non pas les indemnités de rupture du contrat de travail que la loi prévoit au bénéfice du salarié en cas de faillite de l'employeur. La CSL demande donc l'amendement du projet de loi sur ce point.

La CSL estime en outre que les auteurs du projet devraient encore aller plus loin et fixer dans la législation le principe que l'ouverture du droit aux indemnités de chômage doit coïncider avec la date de la faillite. Il est en effet difficilement concevable que des personnes sans ressources, n'ayant souvent pas touché plusieurs salaires, en attente de l'aboutissement des procédures légales avant de pouvoir espérer percevoir éventuellement la totalité de leurs arriérés, se voient en outre refuser le bénéfice des indemnités de chômage pendant plusieurs mois tel que c'est la pratique actuellement.

Aussi, en cas de faillite, l'ensemble des créances des salariés, en ce compris la partie non garantie par le Fonds pour l'emploi devrait être placé au tout premier rang des privilèges établis par le Code civil. Ceci aurait le mérite d'éviter que les liquidités résultant de la réalisation des actifs subsistants ne soient complètement absorbés avant distribution aux salariés.





Aussi les droits des salariés en cas de faillite devraient être au moins similaires aux droits des salariés licenciés pour motif économique, ce qui à ce jour n'est pas le cas.

Nécessité d'améliorer la prévention des faillites

Reste que les chiffres nationaux en matière de faillite sont impressionnants : pour 2011 on peut relever en moyenne 80,5 employeurs en faillite par mois. Les chiffres de l'année 2010 sont tout aussi parlants. Eu égard à ces résultats effrayants, la CSL demande au Gouvernement de mettre en œuvre des mesures pour détecter plus tôt les difficultés économiques et financières d'un employeur. Un mécanisme permettant d'aller dans ce sens serait la réforme du mécanisme de la gestion contrôlée, réforme qui devrait permettre aux salariés d'actionner cette procédure.

Aussi pourrait-on mettre dans la législation un certain nombre d'obligations à charge de tout employeur dès que le constat des premières difficultés de trésorerie est fait. Dans une telle situation il devrait être dans une première phase tenu de se soumettre à un contrôle de sa situation économique et financière par des experts agréés ; suivant les résultats de cette expertise des procédures comme le concordat préventif de faillite ou la gestion contrôlée seraient le cas échéant obligatoirement mis en place.

Dans une seconde phase il devrait le cas échéant être obligé de négocier la mise en place d'un plan de maintien dans l'emploi au bénéfice de ses salariés pour accompagner la phase de remise en état de l'entreprise. Evidemment un tel mécanisme présuppose aussi d'investir les représentants des salariés d'un droit élargi à l'information et la consultation, leur permettant à eux aussi de détecter en temps utile les difficultés qui entourent le cas échéant l'entreprise et de déclencher les mécanismes préventifs de faillite susmentionnés.

Nécessité d'adapter la législation luxembourgeoise suite à un arrêt de la Cour de Justice de l'UE

Pour finir la CSL relève un arrêt récent de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) qui a jugé que la directive CE 98/59 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatifs aux licenciements collectifs couvre les licenciements collectifs à la suite d'une cessation des activités de l'établissement résultant d'une décision de justice et concerne aussi bien les faillites que les mises en liquidation judiciaires.

Cet arrêt remet en question la législation luxembourgeoise qui prévoit la résiliation avec effet immédiat de plein droit des contrats de travail des salariés en cas de faillite de l'employeur.





Aussi à l'avenir, en cas de décision judiciaire de dissolution et liquidation pour insolvabilité, y compris donc de déclarations de faillite, l'employeur devrait être tenu, avant de notifier la fin des contrats, de procéder aux consultations avec les représentants des salariés en vue d'aboutir à un accord. Selon la directive les consultations doivent au moins porter sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des salariés licenciés.

L'avis intégral de la CSL, se trouve sur www.csl.lu.

Personne de contact : M. Sylvain Hoffmann T.27 494 214
sylvain.hoffmann@csl.lu

Luxembourg, le 25 novembre 2011

communiqué N°20

