

**« Les Droits des salariés en matière  
de redressement judiciaire et liquidation de biens »**

***Pierre Bailly, conseiller-doyen de la chambre sociale***

**Séance du 25 janvier 2013**

Un auteur a pu écrire que le droit des procédures collectives est organisé autour d'une réglementation des conflits d'intérêts. Et il est vrai que les procédures collectives destinées à porter remède à des difficultés économiques sérieuses (que peut-il y avoir de plus préoccupant qu'un état de cessation des paiements ?) sont marquées par une tension entre des impératifs qui ne s'accordent pas nécessairement et qui peuvent même s'opposer ouvertement. L'intérêt des créanciers, naguère déterminant, ne rejoint pas nécessairement celui de l'entreprise, comme entité économique et sociale. Il ne s'accorde pas forcément avec l'objectif de protection de l'emploi qui est assigné à la procédure de sauvegarde par l'article L.620-1 du code de commerce, à la procédure de redressement judiciaire par l'article L.631-1 et même à la procédure de liquidation judiciaire, lorsqu'elle débouche sur un plan de cession, par l'article L.642-5, tous ces textes plaçant le maintien de l'emploi avant l'objectif d'apurement du passif qui, historiquement, est à l'origine des procédures collectives. Tout ceci traduit la nouvelle orientation prise en 1985, lorsque le redressement judiciaire a succédé au règlement judiciaire, ce qui révélait plus qu'un changement de vocabulaire. Cette nouvelle approche s'est encore accentuée en 2005, notamment par l'introduction de la nouvelle procédure de sauvegarde, s'adressant à des entreprises qui rencontrent des difficultés qu'elles ne sont pas en mesure de surmonter, sans pour être pour autant en cessation des paiements. Primauté est donc donnée à la survie de l'entreprise en difficulté et, par là, à la préservation des emplois qu'elle procure. Pourtant, on le sait bien, et l'actualité sociale la plus récente et la plus brûlante le rappelle, l'ouverture d'un redressement judiciaire et plus encore d'une liquidation judiciaire est redoutée par le personnel, qui y voit, souvent à juste raison, le prélude à des réductions d'effectifs entraînant la disparition d'emplois et conduisant au chômage. Ainsi, la survie de l'entreprise en difficulté peut passer et passe, le plus souvent, par des mesures affectant l'emploi, par des licenciements pour motif économique que les dispositions de la loi de 2005, comme celles de la loi de 1985, rendent d'une certaine manière plus faciles, même si la grande nouveauté de la loi de 1985 par rapport au régime antérieur était de s'intéresser prioritairement - et parfois avec quelque illusion - au redressement de l'entreprise.

Cette tension entre des objectifs qui ne s'accordent pas nécessairement est d'autant plus forte que, malgré les espoirs mis dans les procédures de sauvegarde et de redressement judiciaire, le nombre des procédures collectives est élevé. Ainsi, en 2012, on peut

constater que sur près de 60 000 ouvertures de procédures collectives (59780), les redressements judiciaires représentent moins du tiers des ouvertures (12 475), le reste étant constitué par les liquidations judiciaires (68 %). A quoi il faut ajouter que les redressements judiciaires qui s'achèvent par l'adoption d'un plan de redressement ou de cession ne concernent que 27 % des entreprises soumises à cette procédure. Quant aux procédures de sauvegarde, le rapport avec les redressements judiciaires est de 1 sur 12 (moins de 3 % du total des jugements d'ouverture). Quant à l'année en cours, elle se caractérise par une augmentation importante des défaillances d'entreprises au cours du 3<sup>ème</sup> trimestre (13 140 procédures en tout, soit une augmentation de 32 % par rapport à la même période de l'année antérieure) et pour trouver une situation équivalente, il faut remonter à 2006.... Il est évident que cette évolution produit des effets sur l'emploi car il ne peut être attendu des dispositions légales, quels que soient les espoirs mis en elles, qu'elles couvrent tous les effets d'une crise économique et qu'elles empêchent toute réduction d'effectifs lorsque l'entreprise n'est pas en mesure de faire face à ses obligations.

Il n'est donc pas sans intérêt de confronter l'objectif "social" qui est aujourd'hui assigné aux procédures collectives avec les effets sur l'emploi de l'ouverture d'une telle procédure.

C'est cet aspect particulier que j'évoquerai, Patrick Tillie s'intéressant plus particulièrement, en vertu de nos accords, aux institutions représentatives du personnel dans l'entreprise en difficulté et à la garantie de paiement des créances salariales.

Si je voulais résumer mon propos dans une phrase, je dirais que l'un des objectifs assigné à la procédure collective est la protection de l'emploi mais que l'ouverture de cette procédure a pour effet ou peut avoir pour effet de faciliter les réductions d'effectifs. C'est autour de ce paradoxe, qui n'en est peut-être pas vraiment un, que s'organisera mon propos (opposition objectif/réalité).

### ***1 - La procédure collective a pour objectif d'assurer la protection de l'emploi***

**Les objectifs** sont clairs. Outre les dispositions déjà citées, la nécessité de protéger l'emploi est affirmée notamment à l'article L.623-3 du code de commerce, qui confère à l'administrateur, dans la procédure de sauvegarde, le pouvoir d'entendre toute personne pouvant l'informer sur "*les conditions sociales de la poursuite de l'activité*" ou à l'article L.626-10, qui impose de justifier dans le plan de sauvegarde "*le niveau et les perspectives d'emploi ainsi que les conditions sociales envisagées pour la poursuite de l'activité*", prescription également applicable au plan de redressement (L.631-19). Cet objectif est réaffirmé à l'article L.642-2 qui prescrit à l'auteur d'une offre de reprise de préciser le "*niveau et (les) perspectives d'emploi justifiées par l'activité considérée*". Il est aussi évident dans l'article L.642-5 qui donne comme directive au tribunal, lorsqu'il arrête le plan, de retenir l'offre "*qui permet dans les meilleurs conditions d'assurer le plus durablement l'emploi attaché à l'ensemble cédé*". Il s'agit donc de prendre en compte dans toutes les décisions qui déterminent le sort de l'entreprise leur effet sur l'emploi afin de que celui-ci soit préservé, autant que possible.

Pour atteindre cet objectif de protection de l'emploi, ***divers moyens sont mis en oeuvre.***

D'abord, l'ouverture d'une procédure collective n'entraîne pas, en elle-même, la rupture des contrats de travail (parmi de nombreux arrêts : Soc., 20 avril 2005, 0343399). Il est donc périlleux pour un salarié de prendre l'initiative de démissionner le jour de la

liquidation judiciaire de son employeur, en prétendant lui faire supporter les conséquences de cette décision, au prétexte qu'un licenciement était inéluctable, car l'ouverture de la procédure n'emporte pas nécessairement cet effet (Soc., 27 septembre 2007, n° 0440550). Il ne lui est certes pas interdit de demander la résiliation de son contrat si l'employeur a manqué à ses obligations, notamment en ne versant plus de salaire. Mais les effets d'une telle résiliation ne pourront être fixés automatiquement au jour de l'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire (Soc., 14 octobre 2009, Bull. V, n° 222). Cette date de rupture n'est d'ailleurs pas sans inconvénient pour le salarié lorsque l'employeur est en liquidation judiciaire puisqu'il ne bénéficiera pas de la garantie de l'AGS dès lors que la rupture s'opère après l'ouverture de la procédure, le jugement de liquidation judiciaire produisant effet à la 1<sup>ère</sup> heure du jour où il est prononcé, sans intervention des organes de la procédure. Le même inconvénient existe lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat alors que la procédure collective est ouverte.

Ensuite, la protection de l'emploi est également assurée par le régime restrictif de la rupture des contrats de travail au cours de la période d'observation du redressement judiciaire. Ils ne peuvent être autorisés par le juge commissaire qu'à la triple condition d'être urgents, inévitables et indispensables (L.631-17). Le cumul de ces trois conditions indique bien que la mesure doit rester exceptionnelle, d'autant que la décision du juge commissaire réduit considérablement le champ de la contestation ouverte au salarié, si son ordonnance respecte les exigences de l'article R.631-26. Rien de semblable n'est prévu pour la procédure de sauvegarde, même si des licenciements au cours de la période d'observation sont envisagés indirectement par les dispositions de l'article L.3253-8, 2°, a, du code du travail qui prévoient la garantie des créances résultant de la rupture des contrats de travail intervenant pendant la période d'observation, sans distinguer selon qu'elle concerne la sauvegarde ou le redressement judiciaire (Soc., 13 mars 2009, Bull. V, n° 65). On sait que le silence de la loi de 2005 sur les licenciements économiques pouvant intervenir pendant la procédure de sauvegarde, sauf si elle débouche sur un plan, n'est pas involontaire. Le législateur n'a pas voulu que la procédure de sauvegarde, qui exclut une cessation des paiements, soit utilisée comme moyen de gestion des effectifs. Les ruptures des contrats de travail, pour un motif économique, ne sont ainsi soumises à ce stade à aucune procédure dérogeant au droit commun. Quant aux dispositions qui régissent les licenciements faisant suite à l'adoption d'un plan de redressement ou d'un plan de cession, elles imposent un certain nombre de précisions (nombre des licenciements, activités et catégories d'emplois concernées), destinées à "objectiver" les suppressions d'emplois en évitant que des raisons d'ordre personnel ne viennent exercer une influence sur la décision de réduire les effectifs. Et on sait que le non respect de ces exigences de précision dans la décision qui arrête le plan prive les licenciements ensuite prononcés de cause réelle et sérieuse (Soc., 5 octobre 2004, Bull. V, n° 244). Il en va de même en cas de non respect des conditions posées dans cette autorisation, laquelle doit être préalable, même si la Cour de cassation a admis une possibilité de régulariser par un jugement rectificatif une autorisation incomplète, avant la notification des licenciements (Soc., 9 juillet 2008, Bull. V, n° 156).

Par ailleurs, l'encadrement des licenciements pour motif économique, en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, a pour conséquence que si la décision d'autorisation (ordonnance du juge commissaire ou jugement arrêtant le plan) ne contient pas les précisions requises, quant au nombre des ruptures autorisées, ainsi qu'aux activités et catégories d'emplois concernées, les licenciements sont alors dépourvus de cause réelle et sérieuse (Soc., 5 octobre 2005, Bull. V, n° 244). Il en va de même, lorsque ces précisions sont données, pour des licenciements qui ne respectent pas les conditions

posées par la décision d'autorisation. Il faut par ailleurs rappeler que toute liste nominative des salariés à licencier est prohibée, parce qu'elle méconnaît nécessairement l'application de l'ordre des licenciements et parce que le licenciement doit reposer sur des critères d'autorisation objectifs (Soc., 29 janvier 2008, Bull. N° 26). On peut observer à cette occasion que, bien que l'article L.626-10 du code de commerce, relatif au plan arrêté dans la procédure de sauvegarde, exige que ce plan précise *"le niveau et les perspectives d'emploi, ainsi que les conditions sociales envisagés pour la poursuite de l'activité"*, aucune disposition de ce code ne prescrit en ce cas de préciser le nombre de ruptures autorisées, ainsi que les activités et catégories d'emplois concernées, alors pourtant que les licenciements prononcés à la suite du jugement qui arrête le plan de sauvegarde sont bien envisagés pour la mise en oeuvre de la garantie de l'AGS (L.3553-8, 2°).

Enfin, autre disposition de nature à protéger l'emploi, a posteriori cette fois : lorsque des licenciements ne peuvent être évités, la priorité de réembauche n'est pas entravée par la procédure collective en elle-même. Elle pourra s'exercer, en cas de cession de l'entreprise, contre le repreneur, parce que c'est juridiquement la même entreprise qui se poursuit sous sa direction (Soc., 5 février 2002, Bull. V, n° 52) et il suffit à cet égard que le salarié exprime l'intention de s'en prévaloir auprès du cessionnaire ou auprès du mandataire judiciaire qui a notifié le licenciement (Soc., 9 juillet 2008, n° 06-40945).

Ce sont là autant de moyens d'éviter que l'ouverture d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ne se traduise aussitôt par des suppressions d'emplois incontrôlées. C'est aussi le moyen d'assurer que, lorsque l'entreprise disparaît, à la suite de sa cession, l'emploi qu'elle supporte subsiste, au moins en partie. Cependant, l'objectif de maintien des emplois se heurte à des limites. La situation difficile de l'entreprise, révélée par l'ouverture de la procédure, peut au contraire rendre plus facile une réduction des effectifs. C'est ce qu'il faut alors envisager

## ***II - La procédure collective facilite des réductions d'emplois***

D'une manière générale, la survie de l'entreprise peut imposer des suppressions d'emplois. Celles-ci sont favorisées de deux manières : par la simplification de la procédure de rupture des contrats de travail, d'une part ; et par la réduction des possibilités de contestation dont disposent les salariés licenciés, d'autre part.

### ***La procédure permettant des réductions d'effectifs est simplifiée***

Cette simplification se manifeste dans la procédure de notification des licenciements. Lorsqu'ils sont autorisés par le juge commissaire ou par un plan arrêté par le tribunal, les licenciements économiques interviennent sur simple notification, sans que la lettre de rupture ait à énoncer d'autre motif que la référence à la décision d'autorisation. De même en cas de liquidation judiciaire, puisqu'il suffit alors que la lettre de rupture fasse référence à l'ouverture de cette procédure, impliquant par elle-même un état de cessation des paiements (Soc., 2 mars 2004, Bull. V, n° 66-67). Ces notifications doivent certes intervenir dans de brefs délais dont dépend la mise en oeuvre de la garantie de l'AGS. Mais le dépassement de ces délais n'affecte toutefois pas la validité ou la cause du licenciement, lorsque celui-ci est prononcé conformément à la décision qui l'autorise (Soc., 10 juillet 2002, Bull. V, n° 242). Et il est aussi admis que si le licenciement est notifié, après une autorisation régulière, par l'employeur alors qu'il devait l'être par l'administrateur judiciaire, ce vice n'affecte pas la cause du licenciement et ne constitue qu'une irrégularité de forme.

Une ratification de cette initiative par l'administrateur judiciaire est d'ailleurs toujours possible.

Cette simplification de la rupture se manifeste aussi à l'occasion de la cession de l'entreprise. Il y a là en effet un régime de rupture qui déroge entièrement aux effets de l'article L.1224-1 du code du travail, en ce sens que, bien que l'entreprise soit transférée, en tout ou partie, les licenciements régulièrement prononcés à cette occasion produisent tous leurs effets. On se souvient de la controverse à laquelle a donné lieu la cession des unités de production prévue par la loi de 1985. Le législateur n'ayant alors prévu en ce cas aucune exception à l'application de l'article L.122-12 du code du travail, tel qu'il devait être interprété à la lumière des directives européennes de 1977 et de 2001, la chambre sociale en a tiré comme conséquence, malgré de vives critiques doctrinales, que les licenciements prononcés dans le cadre d'une procédure de liquidation judiciaire donnant lieu à la cession d'unités de production étaient dépourvus d'effet - et donc de cause - cette position étant reprise en 2006 par une chambre mixte de la Cour de cassation réputant non écrite une clause de l'offre de reprise qui autorisait des réductions d'effectif (ch. mixte, 7 juillet 2006, Bull. n° 5). D'autant que, pour sa part, la CJCE faisait, pour l'application de la directive sur les transferts, une distinction entre les procédures à vocation exclusivement liquidative et celles qui pouvaient permettre la poursuite de l'activité de l'entreprise sous une autre direction et qui, à ce titre, relevaient de la directive. Cette imperfection de la loi de 1985 tenant au fait que ses auteurs accordaient une confiance excessive aux vertus curatives du redressement judiciaire, a été corrigée en 2005 : l'article L.642-5 autorise expressément des licenciements prévus dans la plan de la cession de l'entreprise en liquidation judiciaire arrêté par le tribunal : la cession d'ensembles susceptibles d'exploitation autonome, au moyen d'un plan de cession, fait produire effet aux licenciements économiques prononcés à cette occasion, dès lors que l'autorisation donnée est régulière au regard des conditions posées par l'article R.642-32 du code du travail et que les licenciements prononcés s'y conforment. C'est parce que la survie de l'entreprise, passe par son transfert à un repreneur, que sont autorisés des licenciements qui, hors procédure collective, seraient remis en cause. L'objectif de stabilité de l'emploi qui est à l'origine de l'article L.1224-1 du code du travail cède devant les exigences liées au maintien de l'activité de l'entreprise en liquidation, maintien de l'activité sans lequel la conservation des emplois est illusoire. Ce n'est pas pour autant que toute rupture du contrat de travail à l'occasion de la cession d'actifs échappe aux effets de l'article 1224-1 du code du travail. Fût-il intervenu sans autorisation et sans acte de cession régulier, le transfert d'un élément d'exploitation constituant une entité économique autonome relève de ce texte, de sorte qu'un licenciement notifié à cette occasion se trouvera dépourvu d'effet s'il ne s'inscrit pas dans le cadre de l'exécution d'un plan de cession régulièrement autorisé (Soc., 16 mars 2010, n° 08-43839)., hors période de rupture initiale (Soc., 15 janvier 2002, Bull. V, n° 11).

Autre particularité des effets de la procédure collective : même s'il n'y a pas eu de plan de sauvegarde de l'emploi, alors qu'il est obligatoire, ou si le plan établi est insuffisant, au regard des moyens de l'entreprise ou du groupe, la nullité des licenciements n'est pas encourue (sachant que, désormais, seule l'administration, sous le contrôle du juge administratif, pourra se prononcer). Au départ, il y a une malfaçon législative involontaire, provenant de la déclaration d'inconstitutionnalité d'une partie des dispositions de la loi du 19 janvier 2000, modifiant l'article L.321-9 du code de commerce. De la disparition d'un alinéa, la chambre sociale avait déduit que les licenciements ne pouvaient plus être annulés, dans un arrêt qui relevait en outre que la juridiction prud'homale n'était pas liée par les décisions du juge commissaire sur les moyens de l'entreprise dans l'appréciation de la valeur du plan (Soc., 2 mars 2006, Bull. V, n° 58). Mais le législateur est intervenu

par la suite par la loi du 21 janvier 2008, modifiant l'article L.1235-10 du code du travail, pour exclure à ce titre la nullité des licenciements prononcés dans une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire. Il n'existe donc pas en ce cas de possibilité de réintégration dans l'emploi liée à une insuffisance du PSE. Cette différence de traitement a ensuite été validée le 28 mars 2013 par le Conseil constitutionnel saisi d'une question préjudicielle (n° 2013-299 QPC) et a été reprise depuis par la loi du 14 juin 2013 (art. L.1233-58 et L.1235-10), qui exclut toute possibilité de réintégration et n'ouvre droit qu'au paiement d'une indemnité au moins égale à six mois de salaire en cas de licenciement, dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, sans décision administrative de validation ou d'homologation du plan ou en cas d'annulation de la décision administrative. Dans le même ordre d'idée on peut observer que la résolution d'un plan de redressement dans le cadre duquel des licenciements ont été autorisés et prononcés n'a pas nécessairement d'effet sur ces licenciements. La chambre sociale a en effet admis que la décision prononçant la résolution du plan de redressement pouvait lui ôter tout caractère rétroactif remettant en cause la validité des actes prononcés sur son fondement (Soc., 9 juillet 2008, Bull. V, n° 156). Et le législateur de 2005 a confirmé ce pouvoir dans l'actuel article L.642-11 du code de commerce. La disparition du plan de redressement laisse alors subsister, par la volonté du tribunal, les ruptures de contrats de travail prononcées sur son fondement.

### ***L'espace de contestation des licenciements économiques est par ailleurs réduit***

Tout d'abord, si le licenciement a été régulièrement prononcé dans le cadre de la procédure, le salarié perd la possibilité d'en contester la cause, tant en ce qui concerne le motif économique proprement dit que l'incidence sur l'emploi ou le contrat de travail, sauf en cas de fraude (Soc., 9 juillet 2008, précité). Cette exclusion s'applique même si l'entreprise en difficultés fait partie d'un groupe, alors qu'en droit commun, c'est au niveau du secteur d'activité du groupe que doit être vérifiée la cause économique du licenciement. Seuls pourront être discutés les aspects individuels des licenciements (ordre des licenciements, reclassement), la régularité de la procédure, notamment consultative (Soc., 23 septembre 2008, n° 06-45528) et la valeur du PSE, mais aujourd'hui dans le cadre d'un contentieux administratif (sauf, bien entendu, s'il n'a pas été fait de plan alors qu'il était nécessaire, car le juge du travail pourra le constater). D'autres possibilités de contestation ne seront ouvertes que si l'autorisation de licencier est incomplète, au regard des exigences légales, ou si elle n'a pas été correctement appliquée.

Mais même dans le champ ouvert à la contestation, la situation de l'entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire exerce une influence sur l'appréciation de manquements reprochés à l'employeur. La valeur du plan, désormais contrôlée par l'administration du travail, et l'accomplissement de l'obligation de reclassement, dont la vérification relève toujours du juge prud'homal, doivent en effet être appréciés en fonction des moyens dont dispose l'entreprise, lesquels sont nécessairement affectés par les difficultés qui sont à l'origine de la procédure collective. Certes, ni le redressement judiciaire, ni la liquidation judiciaire ne libèrent l'employeur de l'obligation d'établir un plan satisfaisant aux exigences légales, ni de l'obligation de rechercher effectivement des reclassements dans l'entreprise et dans le groupe. Il ne peut ainsi se borner à envoyer à d'autres entreprises du même groupe une lettre-circulaire ne contenant aucune précision sur les caractéristiques des emplois supprimés et sur les capacités des salariés concernés (par exemple : 31 mars 2009, n° 07-45085). Mais l'évaluation du PSE devant tenir compte des moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe (L.1235-10), la situation difficile de l'employeur soumis à une procédure collective peut justifier une approche moins rigoureuse. Ainsi a-t-il été admis que, faute de possibilités de redassement, un plan pouvait ne contenir que des dispositions indemnitaires destinées à faciliter la reconversion

professionnelle des salariés licenciés (Soc., 2 février 2006, Bull. V, n° 58). Et les moyens dont dispose le mandataire judiciaire doivent être appréciés en considération du bref délai qui lui est imposé pour prononcer des licenciements bénéficiant de la garantie de l'AGS. On peut craindre, à cet égard, que les nouvelles modalités de contrôle préventif et administratif de validation ou d'homologation du plan ne conduisent à une vérification très superficielle de leur contenu - voire à des décisions implicites de validation- , compte tenu des délais très courts dans lesquels doit s'insérer la procédure administrative (L.1233-58 II), mais aussi des conséquences qu'emporterait, au regard de la garantie de l'AGS, un refus d'homologation empêchant de notifier la rupture dans le délai légal, même si celui-ci a été porté à 21 jours lorsqu'un PSE doit être établi (L.3253-8). Il ne restera alors au salarié, informé de la décision de validation ou d'homologation par voie d'affichage, qu'à former un recours contentieux devant la juridiction administrative, puisque cette voie de recours lui est ouverte (L.1235-7-1).

D'où la tentation pour les salariés ou le mandataire judiciaire, lorsque le manque de moyens fournis à une filiale en difficulté pour mettre en place un PSE satisfaisant et assurer des reclassements efficaces est imputable aux sociétés du même groupe dans le périmètre desquels s'opère le redassement, de diriger leur action contre ces sociétés pour qu'elles répondent d'un manquement à l'obligation de reclassement et des conséquences de l'insuffisance du PSE. Cependant cette voie leur est fermée parce que l'obligation de reclassement et celle de mettre en place un PSE ne pèsent légalement que sur l'employeur lui-même (Soc., 13 janvier 2010, Bull. V, n° 5). Seule une situation de coemploi, qui doit être démontrée, peut permettre d'agir directement contre une autre entité du même groupe (Soc., 28 septembre 2011, n° 10-12299), à moins que ce tiers ait pris l'engagement de garantir le redassement des salariés (Soc., 27 novembre 2007, n° 06-42746). Les salariés pourront aussi se prévaloir éventuellement d'une garantie d'emploi prise par le repreneur dans son offre, lorsque celui-ci s'est ensuite substitué un autre cessionnaire (Soc., 14 mars 2012, n° 07-44941). Mais hors ces situations particulières, ils ne disposent d'aucune possibilité d'action contre une société qui n'est pas leur employeur, pour lui faire supporter les obligations qui pèsent sur celui-ci en matière de licenciement.

\*\*\*\*\*

En conclusion, on peut constater que les objectifs assignés à la procédure collective, s'ils ne sont pas nécessairement antagonistes, sont cependant assez difficiles à accorder. L'objectif de survie de l'entreprise et de maintien de son activité pousse à ne conserver que les seuls emplois qui sont nécessaires plutôt qu'à maintenir du plus grand nombre d'emplois. L'objectif affiché de maintien de l'emploi est donc difficile à tenir. Cette difficulté résulte d'abord du fait que tout dépend en définitive des possibilités de redressement qui s'offrent à l'entreprise, par elle-même ou par le recours à un repreneur, ainsi que des engagements que ce dernier est disposé à prendre, en termes d'emplois, dans sa proposition de reprise. Elle résulte ensuite de la primauté de la survie de l'entreprise, lorsqu'elle est envisageable, laquelle peut alors imposer des pertes d'emploi immédiates pour garantir l'avenir, tant il est évident que la meilleure des procédures ne peut suffire à garantir une bonne situation économique de l'entreprise, sans laquelle tout retour à l'équilibre est exclu... et que sans entreprise, il n'y a plus d'emploi...