

VIRGINIE YANPELDA

Enseignant-Chercheur à la Faculté des Sciences Juridiques et politiques de l'Université de Douala (Cameroun). Chercheur associé au COMPTRASEC, Université Montesquieu Bordeaux 4.

Thèmes de recherche : du travail, droits étrangers et droit comparé du travail, et Droit des sociétés. Parmi ses publications :

~ « Espoirs et illusions suscités par le projet d'Acte uniforme sur le droit du travail : Quelques observations au regard de la situation de travail au Cameroun », in Libéralisation des échanges et droit social en Afrique, Actes du colloque international organisé par l'ATDS, les 29 et 30 octobre 2007, Revue tunisienne de droit social, 2009, pp. 173-201.

~ « Lavoro decente e diversità dei rapporti di lavoro », Lavoro e diritto, il Mulino, n° 4/2010, p. 485.

LES SALARIÉS DANS LES PROCÉDURES COLLECTIVES OHADA ACTEURS OU SPECTATEURS ?



ABSTRACT

In order to face the difficulties of companies, the OHBLA (Organization for the Harmonization of Business Law in Africa) uniform act on collective proceedings for the clearing of debts set up measures to prevent the difficulties of companies or to treat them when the situation is irreparably compromised. It appears therefore that, these established procedures, directly affect the employees of companies. It was therefore necessary to determine the actual role of these employees within the given procedure.

KEY WORDS : Employees – Companies facing difficulties – Collective proceedings – OHBLA.

RÉSUMÉ

Pour faire face aux difficultés de l'entreprise, l'Acte uniforme OHADA portant organisation des procédures collectives d'apurement du passif a mis en place des mesures destinées à prévenir ces difficultés ou à les traiter lorsqu'il s'avère que la situation de l'entreprise est irrémédiablement compromise. Des procédures ainsi instituées, il ressort qu'elles affectent directement les salariés. Aussi a-t-on recherché quel était leur rôle effectif au sein des dites procédures.

MOTS CLÉS : Salariés – Entreprises en difficultés – Procédures collectives – OHADA.

L'entreprise, source de richesse économique est au cœur d'intérêts multiples et divergents ; ceux des investisseurs, des créanciers de l'entreprise, et ceux – individuels et collectifs – des salariés, en terme d'emploi mais aussi de salaire. Les procédures collectives visent classiquement à concilier ces intérêts, en ayant pour objectifs, d'une part, de protéger les créanciers impayés et d'assurer leur désintéressement dans les meilleures conditions possibles, d'autre part, de punir et d'éliminer les commerçants qui n'honorent pas leurs engagements, et enfin, de permettre la sauvegarde des entreprises « redressables »¹.

Les procédures collectives telles qu'appliquées aujourd'hui au Cameroun, résultent de l'Acte Uniforme OHADA² portant organisation des procédures collectives d'apurement du passif (AUPC), adopté à Libreville au Gabon le 10 avril 1998, et entré en vigueur le 1^{er} janvier 1999. En effet, pour faire face aux difficultés de l'entreprise, les États d'Afrique francophone étaient logiquement dotés, lors de leurs émancipations politiques respectives, du fond commun de droit positif légué par la période coloniale³. Depuis lors, certaines législations africaines avaient diversement considéré les modernisations juridiques successives opérées en France⁴. De cette « balkanisation » juridique de la zone franc, il était devenu hautement souhaitable de réduire les aléas, en renouant avec « une homogénéité législative d'envergure régionale, notamment dans cette matière où les dissimilarités des règles en vigueur ne pouvaient que brouiller leur lisibilité »⁵. Il était aussi urgent de mettre en place un système moderne de traitement des situations d'insolvabilité et celles assimilées des personnes physiques ou morales commerçantes propre au droit africain issu de l'OHADA. C'est en vue de mettre un terme à cet

état de fait que l'AUPC a été conçu, notamment en s'attachant à rechercher des solutions efficaces et adaptées au contexte juridique, judiciaire, économique et social de la région.

Trois procédures ont dès lors été instituées : la procédure préventive de cessation des paiements ; le règlement préventif (destiné à éviter la cessation des paiements ou la cessation d'activité de l'entreprise et à permettre l'apurement du passif au moyen d'un concordat préventif)⁶ ; ainsi que deux procédures applicables en cas de cessation des paiements (à savoir, le redressement judiciaire destiné à la sauvegarde de l'entreprise, si sa situation le permet, et la liquidation des biens, procédure qui a pour objet la réalisation de l'actif du débiteur dont la situation ne permet plus d'espérer un redressement pour apurer son passif)⁷.

Ces procédures de traitement des difficultés des entreprises instituées par l'AUPC concernent ou affectent très directement les droits et intérêts des travailleurs de ces entreprises. Leur sort est plus ou moins fragilisé selon les chances de redresser ou non l'entreprise. En effet, le traitement des difficultés de l'entreprise ne peut aujourd'hui se faire sans que soit prise en compte la dimension sociale, ni ne soit recherchée une forme d'association des travailleurs aux procédures. Compte tenu des effets possibles d'une opération de redressement judiciaire ou de liquidation des biens sur la situation des travailleurs, ces derniers ne sauraient être totalement tenus à l'écart de décisions aussi importantes. La question de la protection et du rôle des travailleurs dans les procédures collectives met en exergue les interférences existant entre le droit du travail et le droit des procédures collectives.

Il est certain qu'un climat détérioré, souvent du fait du manque d'information, ou de la circulation de rumeurs, ne peut qu'aggraver les difficultés. Il peut même

¹ M. Filiga Sawadogo, Commentaire de l'Acte uniforme portant organisation des procédures collectives d'apurement du passif, in *Traité des Actes uniformes commentés et annotés*, Juriscope, 2002, p. 811.

² Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires.

³ Ph. Tiger, « Les procédures collectives après cessation des paiements en droit harmonisé de l'OHADA », *Petites affiches*, 13 octobre 2003, n° 205, p. 35.

⁴ *Idem*.

⁵ B. Martor, N. Pikington, et autres, *Le droit uniforme des affaires issu de l'OHADA*, Paris, Litec 2004, p. 159.

⁶ Article 2 alinéa 1 de l'AUPC.

⁷ Article 2 alinéas 2 et 3 de l'AUPC.

arriver qu'une collaboration des travailleurs puisse, ne serait-ce qu'à travers une mobilisation d'énergies disponibles, faciliter le redressement de l'entreprise. La non-exclusion des travailleurs, est alors apparue comme une condition d'efficacité du traitement même des difficultés⁸. De plus, les travailleurs occupent une place particulière au sein de l'entreprise et constituent une de ses composantes indissociables : l'élément humain, à côté de l'élément économique, l'activité⁹. Ce sont les raisons pour lesquelles, longtemps tenus en marge des procédures collectives, la tendance moderne de la législation sociale, et même économique, est d'associer de plus en plus les travailleurs et leurs représentants à la gestion des difficultés de l'entreprise¹⁰.

La prise en compte de la dimension sociale dans le traitement des difficultés de l'entreprise a d'abord été marquée par l'essor de procédés de garanties patrimoniales, appelés le plus souvent mécanismes de protection des créances salariales¹¹. Mais un pas supplémentaire a été franchi avec la représentation des salariés dans les procédures collectives, laquelle « dans une perspective historique, constitue sans doute le thème normatif le plus chargé de sens »¹². Cette idée qui a fait peu à peu son chemin dans de nombreuses législations nationales¹³ a-t-elle effectivement intégrée le champ de l'AUPC ? Plus précisément, comment le droit OHADA appréhende-t-il la place des travailleurs dans une procédure collective d'apurement du passif ? La question de la place des salariés dans les procédures collectives OHADA appelle alors une évaluation préalable, en forme de bilan, des prérogatives respectives des diverses catégories d'intérêts dont il ressort que les travailleurs ne sont pas dépourvus de tout moyen d'action. L'AUPC

accorde une place relativement importante aux travailleurs et à leurs représentants, qui sont appelés à intervenir au cours des étapes successives de la procédure et qui sont peu à peu considérés comme des organes de la procédure collective.

Cependant, le rôle des travailleurs dans les procédures collectives varie considérablement selon les différentes procédures mis en place par l'AUPC. Ainsi, lorsque la situation de l'entreprise est « irrémédiablement compromise » ou est sur le point de l'être, les travailleurs semblent condamnés à demeurer « spectateurs », ou victimes, statut que leur offre aujourd'hui la loi. Le rôle d'acteur revient alors principalement au syndic agissant en lieu et place du débiteur, assisté du juge-commissaire. Si face à l'entreprise en difficulté, les salariés peuvent dans une certaine mesure, être des « acteurs », ce rôle est mué en spectateurs lorsque l'on traite de la question de l'entreprise en difficulté face à ses salariés. Pour mieux appréhender la place des salariés dans les procédures collectives OHADA, nous présenterons d'une part les salariés face à l'entreprise en difficulté (I) et d'autre part l'entreprise en difficulté face à ses salariés (II).

I – Les salariés face à l'entreprise en difficulté

Bien que les salariés soient associés aux différentes étapes des procédures collectives, leur rôle est varié. Il convient donc de présenter l'implication apparente des salariés dans la gestion des difficultés de l'entreprise (A) et d'évaluer ensuite la réalité de cette implication (B).

A – L'implication apparente des salariés dans la gestion des difficultés de l'entreprise

L'AUPC prévoit un nombre considérable de règles juridiques qui donnent l'impression que le salarié est un acteur important dans la gestion des difficultés de l'entreprise ; notamment en matière de prévention (1) et du traitement (2) de ces difficultés.

⁸ P.-G. Pougoué, J.-P. Laborde, *Entreprises en difficultés au Cameroun. Gestion de l'emploi et droit des salariés*, Rapport de recherche, 1992, p. 103.

⁹ N. Catala, *L'entreprise*, Paris, Dalloz, 1980, n° 9 et s.

¹⁰ Cf. A. Lyon-Caen, « Introduction », in *Les salariés et la défaillance de l'entreprise*, Paris, Dalloz 2007, p. 4 ; A. Boyer, *Protection des salariés et sauvetage de l'entreprise : quête d'un équilibre*, PUAM, 2006, p. 17 et s. ; P.-G. Pougoué, J.-P. Laborde, *op. cit.* p. 103 et s.

¹¹ Cf. article 2101 alinéa 4 du Code civil de 1804.

¹² A. Lyon-Caen, « Introduction », *op. cit.*

¹³ Voir à ce propos, A. Lyon-Caen, Q. Urban (dir.), *Les salariés et la défaillance de l'entreprise*, Paris, Dalloz 2007, 158 p.

1 – Le rôle des salariés dans la prévention des difficultés économiques de l'entreprise

Cette intervention peut se faire au travers de l'institution représentative du personnel (a) et par l'intervention individuelle des salariés (b).

a – L'intervention des salariés au travers de l'institution représentative

Les salariés par l'intermédiaire de leurs institutions représentatives peuvent intervenir dans le cadre des procédures collectives OHADA. La loi reconnaît en effet aux représentants du personnel, le droit d'informer la juridiction compétente de tout fait de nature à compromettre la continuité de l'exploitation de la société commerciale¹⁴. Les élus du personnel sont donc désormais à même de déclencher une sorte de droit « d'alerte externe »¹⁵. Cette faculté d'informer l'autorité judiciaire donne aux salariés le moyen d'exprimer leur inquiétude sur des faits qu'ils considèrent comme particulièrement préoccupants pour l'avenir de la société. La portée de cette mesure est néanmoins à relativiser. En effet, le droit d'alerte « externe » mise en place par l'AUPC s'exerce dès lors qu'existe au sein de l'entreprise un représentant du personnel. Par conséquent, ce droit d'information est exclu dans les entreprises de moins de 20 salariés¹⁶. Quoiqu'il en soit, lorsque la procédure est ouverte par le juge, la vérification opérée par ce dernier sera une des rares circonstances où le représentant des salariés pourra, par ses initiatives, jouer un rôle actif dans la procédure collective.

Si les institutions représentatives du personnel ne peuvent pas assigner directement l'entreprise pour que soit ouverte une procédure collective, il est permis de se demander si un droit des salariés d'agir individuellement ne subsiste pas.

b – L'intervention individuelle des salariés

L'AUPC ne consacre pas, tout comme pour les représentants du personnel, la possibilité pour les salariés d'intervenir dans les procédures collectives. Toutefois, une telle analyse peut-être atténuée en raison du fait que le salarié est, avant tout, un créancier de l'entreprise, mais qu'il peut être aussi un associé ou un actionnaire de la société et cumuler sa fonction avec celle de dirigeant social.

Tout d'abord, la possibilité d'intervention des salariés en tant que créanciers de l'entreprise résulte des dispositions de l'article 28 de l'AUPC aux termes duquel : « la procédure collective peut-être ouverte sur la demande d'un créancier, quelle que soit la nature de sa créance, pourvu qu'elle soit certaine, liquide et exigible ». Cette disposition qui a été écrite pour les créanciers, et non pas pour les salariés, peut néanmoins leur profiter dans la mesure où les salariés peuvent être perçus comme une catégorie de créanciers. On peut donc logiquement, sur la base de cet article, fonder un droit d'agir des salariés individuellement. Ainsi, en cas de non-paiement ou de retard dans le paiement des salaires, les travailleurs disposent bien d'une créance certaine, liquide et exigible. Ces derniers peuvent donc saisir le tribunal compétent d'une demande en redressement judiciaire ou en liquidation des biens. Cette faculté donne aux travailleurs le moyen d'exprimer leur inquiétude sur des faits qu'ils considèrent comme particulièrement préoccupants pour l'avenir de l'entreprise. Par hypothèse, ces faits seront plus graves que ceux qui fondent l'alerte « interne », puisqu'ils doivent révéler la cessation des paiements. Mais, en saisissant le tribunal, c'est d'une certaine façon une ultime prévention qui pourra être tentée ; non plus la « prévention du risque lui-même, car il est déjà déclaré, mais celle d'une aggravation de ce risque qui compromettrait définitivement toute solution de redressement »¹⁷.

Ensuite, conformément aux dispositions de l'Acte uniforme relatif au droit des sociétés commerciales (AUDSC), les associés et le commissaire aux comptes peuvent déclencher l'alerte¹⁸. Si l'AUDSC exclut l'alerte par les représentants des travailleurs, cette possibilité

¹⁴ Article 29 alinéa 1 de l'AUPC

¹⁵ A. Cœuret, « La représentation du personnel dans l'entreprise en difficulté », *Dr. soc.* 1986, p. 655.

¹⁶ Sauf à admettre comme en matière de licenciement économique, la désignation des représentants *ad hoc* des travailleurs [cf. article 3 de l'arrêt du 26 mai 1993 fixant les modalités du licenciement pour motif économique].

¹⁷ A. Cœuret, *op. cit.* p. 656.

¹⁸ Articles 150 à 158 de l'AUDSC.

reste ouverte aux travailleurs qui peuvent y recourir de façon individuelle lorsqu'ils sont actionnaires ou associés de la société¹⁹. Ainsi, lorsqu'ils ont connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, les salariés peuvent déclencher la procédure d'alerte²⁰. Ils ont même la possibilité de demander en justice l'expertise de gestion²¹.

Enfin, les salariés peuvent être informés des difficultés de l'entreprise en leur qualité de dirigeants de l'entreprise ou de membres du conseil d'administration. Dans les dispositions de l'AUDSC, on décèle deux modalités pouvant leur permettre d'être représentés au sein des organes de la société. Il s'agit des possibilités de désignation des salariés au conseil d'administration de la société²² et d'accès des salariés aux fonctions de dirigeant de société²³. Élus au conseil d'administration, ou dirigeant de la société, les travailleurs seront associés à la gestion quotidienne de la société. Ils pourront par ce biais être impliqués dans la prévention des difficultés de l'entreprise.

Outre l'intervention dans la prévention des difficultés de l'entreprise, les travailleurs sont aussi impliqués dans le traitement des difficultés de l'entreprise.

2 – L'implication des salariés dans le traitement des difficultés de l'entreprise

Pour permettre une surveillance permanente des créanciers sur le déroulement de la procédure, l'AUPC prévoit la désignation, parmi les créanciers, de contrôleurs²⁴. Les contrôleurs sont alors choisis respectivement parmi les créanciers munis de sûretés réelles spéciales mobilières ou immobilières, les représentants du personnel et les créanciers chirographaires²⁵. La désignation des représentants du personnel comme contrôleurs permet aux salariés d'être impliqués dans le déroulement des procédures collectives (a). Ce rôle peut en outre être joué à travers leur

intervention dans la formation du concordat de redressement (b).

a – L'intervention du représentant du personnel contrôleur

La désignation des contrôleurs par le juge-commissaire est en principe facultative. Elle devient obligatoire lorsqu'une demande est faite par les créanciers représentants au moins la moitié des créances même non vérifiées²⁶.

Le contrôle des représentants du personnel sur le bon déroulement des procédures collectives n'est pas négligeable, si l'on en juge par l'étendue des missions des contrôleurs. De façon générale, leur rôle est d'assister le juge-commissaire dans sa mission de surveillance du déroulement des procédures collectives en veillant aux intérêts des créanciers²⁷. C'est ainsi, que dans le cadre du redressement judiciaire, les contrôleurs bénéficient d'un large droit de vérification des documents comptables, financiers et sociaux ainsi que de contrôle des actes accomplis par le syndic²⁸. Ils exercent aussi un contrôle d'opportunité sur les décisions prises par le syndic. En effet, si le syndic refuse son assistance ou refuse d'accomplir un acte ou d'exercer un droit ou une action concernant le patrimoine du débiteur, les contrôleurs, peuvent l'y contraindre par décision du juge-commissaire²⁹. Ils ont même la possibilité de réclamer en justice la révocation d'un ou de plusieurs syndics au juge-commissaire³⁰. Un tel contrôle peut-être de nature à obliger le syndic à effectuer une gestion saine de l'entreprise en difficulté, c'est-à-dire à sauvegarder les intérêts des créanciers de manière générale et ceux des créanciers salariés en particulier. Ils peuvent, dans l'intérêt des salariés et dans le but d'assurer la continuité de l'entreprise saisir la juridiction compétente d'une demande de mise en location-gérance de l'entreprise en difficulté ou de demander la résiliation du contrat de location-gérance³¹.

¹⁹ Cf. les articles 157, 158, 525, 526, 527 de l'AUDSC.

²⁰ Article 157 de l'AUDSC.

²¹ Article 159 de l'AUDSC

²² Article 416 de l'AUDSC

²³ Articles 323 et 426 de l'AUDSC

²⁴ Article 48 de l'AUPC.

²⁵ *Idem*.

²⁶ Article 48 de l'AUPC.

²⁷ Article 49 de l'AUPC.

²⁸ *Idem*.

²⁹ Articles 52 et 53 de l'AUPC.

³⁰ Article 42 de l'AUPC.

³¹ Articles 115 et 116 de l'AUPC.

Sans présumer de sa mise en œuvre pratique, la désignation de représentants du personnel contrôleur est également un moyen pour eux de faire entendre leur voix en amont, au moment où les décisions concernant l'entreprise en difficulté sont élaborées (concordat)³².

Lorsque l'entreprise est en liquidation des biens, les contrôleurs participent à la réalisation de l'actif. Ils sont ainsi informés, chaque semestre, sur l'état de la liquidation des biens et la répartition des deniers entre les créanciers³³. Ils sont aussi obligatoirement consultés sur la continuation de l'activité de l'entreprise au cours de la procédure de vérification des créances³⁴. Ils participent à la vérification des créances³⁵ et plus particulièrement des créances salariales. Ils ont alors pour mission de s'assurer que toutes les créances salariales figurent bien sur le relevé établi par le syndic³⁶.

Au final, il apparaît que les contrôleurs travailleurs contribuent, s'ils exercent efficacement leurs fonctions, au bon déroulement de la procédure et à la préservation des intérêts des créanciers et des leurs en particulier si on en juge par le contenu et l'étendue de leur compétence³⁷. Cet accès à l'information dans le déroulement des procédures collectives accroît assurément l'implication des salariés dans la vie de l'entreprise en difficulté. Cette intervention peut aussi se faire dans le cadre de la formation du concordat de redressement.

b – L'intervention des salariés dans la formation du concordat de redressement

Le vote du concordat par les créanciers est une opération importante dans les procédures de règlement préventif et de redressement judiciaire. Il constitue une solution pouvant permettre la survie de l'entreprise³⁸. Il

est défini comme une convention conclue entre le débiteur et les créanciers, chirographaires et privilégiés, par laquelle le débiteur présente un plan de règlement du passif et de redressement³⁹. Il apparaît alors comme un accord destiné à faciliter le paiement des créances et le sauvetage de l'entreprise.

De l'interprétation combinée des articles 120, 122 et 134 de l'AUPC qui rend le concordat obligatoire pour tous les créanciers antérieurs, on peut en déduire que les créanciers munis de privilèges généraux sont autorisés à prendre part au vote du concordat mais sans que cela n'entraîne la perte de leurs sûretés⁴⁰. Ainsi, les travailleurs peuvent participer à la conclusion d'un concordat, contribuant donc à la solution des difficultés de l'entreprise. En pratique, des exemples existent ; des salariés consentent souvent des réductions de salaires ou renégocient collectivement des avantages acquis, pour aider effectivement le redressement de l'entreprise.

Il apparaît à la suite de ces observations que des initiatives légales existent et peuvent permettre aux salariés et leurs représentants d'être impliqués dans la gestion des difficultés de l'entreprise. Il convient cependant, d'analyser la réalité de cette implication.

B – L'implication réelle des salariés dans la gestion des difficultés de l'entreprise

L'intervention marginale des salariés et de leurs représentants au cours des procédures s'observe non seulement dans le cadre des actions personnelles des salariés (qui relèvent de simples éventualités) mais aussi, et surtout, à la fois à travers le rôle résiduel des institutions représentatives dans les procédures collectives (1) et les pouvoirs limités des contrôleurs salariés (2).

³² Article 128 de l'AUPC.

³³ Article 169 de l'AUPC.

³⁴ Article 49 de l'AUPC.

³⁵ Article 84 de l'AUPC.

³⁶ Article 79 de l'AUPC.

³⁷ J. Issa-Sayegh, « Le sort des travailleurs dans les entreprises en difficultés en droit OHADA », www.ohada.com, ohadata D-09-41.

³⁸ Le concordat est, concurremment avec l'union, la solution que l'AUPC consacre dans ses dispositions pour le redressement de l'entreprise. (Voir articles 119 à 145 de l'AUPC).

³⁹ F. Filiga Sawadogo, *op. cit.* p. 270.

⁴⁰ F. Filiga Sawadogo, *op. cit.* p. 273.

1 – Le rôle résiduel des représentants du personnel

Au regard de l'AUPC, les salariés et l'institution représentative du personnel sont « plutôt spectateurs qu'acteurs »⁴¹ dans des circonstances pourtant où leurs interventions pourraient se révéler précieuses. Tout d'abord, l'institution représentative du personnel ne dispose pas d'un droit d'alerte (a). Ensuite, on peut détecter d'autres carences, qui sont dans une large mesure liées à l'absence de compétence des représentants du personnel en matière économique (b).

a – L'absence d'un droit d'alerte interne

Les institutions représentatives du personnel ne peuvent pas déclencher une procédure de règlement préventif ou de redressement judiciaire lorsqu'ils constatent des faits de nature à compromettre l'avenir de l'entreprise. En effet, conformément aux dispositions des articles 150 à 158 de l'AUDSC, l'alerte est donnée par le commissaire aux comptes ou par les associés et la possibilité n'est pas ouverte aux travailleurs ou à leurs représentants de recourir à cette procédure. Les représentants du personnel doivent se contenter de la seule information éventuelle du juge de l'état de cessation de paiement ; mais c'est uniquement à ce dernier qu'il revient d'apprécier l'opportunité de convoquer le dirigeant et son refus n'ouvre droit à aucune action de la part des représentants du personnel. Transparaissent ici les résistances au principe d'association des salariés aux procédures collectives. Cette faiblesse, inscrite en creux dans la loi, est aggravée par un difficile problème d'accès à l'information sur la situation économique de l'entreprise.

b – L'absence de compétence en matière économique

Alors qu'il avait tendance à tenir compte des expériences étrangères en matière sociale⁴², le législateur camerounais dans la réforme du Code du travail de 1992 a

ici fait exception. Le comité d'entreprise dont un des rôles est de contrôler, dans une certaine mesure, la gestion de l'entreprise, n'a pas été institué en droit du travail camerounais. La représentation du personnel est, en effet, assurée par les délégués du personnel élus parmi les salariés de l'entreprise⁴³. L'article 123 alinéa 2 du Code du travail camerounais consacre donc l'unicité de l'organe représentatif et laisse indifférente l'importance de l'entreprise du point de vue de l'effectif du personnel. Cet organe unique de représentation a pour mission essentielle « une représentation de proximité ». Tout au moins relève-t-on, dans la liste de leurs prérogatives, qu'ils ont pour mission, de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise. Ce qui est loin d'être suffisant pour diagnostiquer les maux de l'entreprise⁴⁴.

N'ayant pas compétence pour connaître les causes et justifications profondes ayant conduit aux difficultés de l'entreprise, et ne disposant pas de prérogatives leur permettant d'émettre des vœux lorsque les motifs, les moyens choisis ou les conséquences font planer un doute sur la licéité et la pertinence des mesures de redressement envisagées, les salariés et leurs représentants ne peuvent que subir les décisions consécutives à une procédure collective. Ainsi, « le capital s'organise et les travailleurs doivent ignorer l'alchimie de son organisation. Les décisions prises, tout au plus peuvent-ils apprendre à en découvrir les effets »⁴⁵.

Le renforcement de la participation du personnel dans l'appréhension des difficultés de l'entreprise passe par une métamorphose des institutions de représentation des salariés dans leur compréhension et dans leurs fonctions. Il est donc souhaitable de créer des institutions de représentation qui tiennent mieux compte des effectifs et du souci d'associer les salariés aux décisions de gestion de l'entreprise. Cette faiblesse réelle des institutions représentatives du personnel dans les procédures collectives est, en outre, aggravée par les pouvoirs limités des contrôleurs salariés, dont l'AUPC consacre pourtant la désignation.

⁴¹ R. Blindauer, « Les salariés dans les procédures collectives, plutôt spectateurs qu'acteurs », in *Les salariés et les défaillances de l'entreprise*, op. cit., p. 49.

⁴² À l'instar des législations des États de l'Afrique noire francophone, le droit du travail camerounais s'est largement inspiré de la législation française.

⁴³ Article 123 alinéa 2 du Code du travail.

⁴⁴ Article 128 du Code du travail.

⁴⁵ A. Lyon-Caen, « Le comité d'entreprise et la restructuration de l'entreprise », *Dr. soc.* 1979, sp. p. 24.

2 – Les pouvoirs limités des contrôleurs salariés

Le rôle des contrôleurs salariés doit être relativisé tant au niveau de leur désignation que de leur pouvoir véritable. Tout d'abord, leur mise en place, au sein de l'entreprise en difficulté, n'est pas automatique. En effet, leur désignation dépend soit du juge-commissaire (telle une simple possibilité), soit des créanciers (elle est alors obligatoire si la demande émane de créanciers représentants au moins la moitié des créances même non vérifiées⁴⁶). Cette dernière disposition serait-elle suffisante, encore faudrait-il que les créanciers disposent d'une organisation propre capable de fédérer leurs volontés ; ces derniers ne peuvent jouer un rôle utile dans ce cas, qu'à la condition d'être organisé. Or, le plus souvent on observe des créanciers éparpillés.

En outre, les contrôleurs n'ont aucun pouvoir réel dans le traitement des difficultés de l'entreprise. Ils ont, en réalité, pour mission d'attirer l'attention du juge sur l'opportunité de réagir et ne disposent pas d'un véritable pouvoir de contrôle⁴⁷. Le juge-commissaire reste le pivot des procédures collectives. Leurs vœux, au même titre que les observations ou les propositions, n'ont aucune force juridique contraignante. Il reste simplement à espérer que les avis donnés ou les observations trouvent de la part du juge-commissaire une oreille attentive.

Si l'influence des salariés face à l'entreprise en difficulté est des plus relative, elle l'est encore davantage lorsque l'on envisage la question du point de vue de l'entreprise face aux salariés.

II – L'entreprise en difficulté face à ses salariés

Le sort des salariés dans une entreprise en difficulté est évidemment celui du contrat de travail qui les lie à l'employeur (A). Cependant, lorsque la situation de l'entreprise est irrémédiablement compromise, la sauvegarde des contrats de travail devient un leurre. Le sort devient alors celui de leurs créances salariales (B).

⁴⁶ Article 48 de l'AUPC.

⁴⁷ M. Filiga Sawadogo, *op. cit.* p. 157.

A – Le sort des contrats de travail

L'exécution des contrats de travail en cours (1) se poursuit, en principe, malgré l'ouverture du règlement préventif, du redressement judiciaire et de la liquidation des biens⁴⁸. Mais les nécessités de redressement de l'entreprise ou l'impossibilité de la redresser peuvent justifier des licenciements pour motif économique (2).

1 – La continuation des contrats de travail

L'AUPC organise la poursuite des contrats de travail de manière directe par l'entreprise défaillante (a) et de façon indirecte à travers un changement d'employeur (b).

a – La poursuite directe des contrats par l'entreprise défaillante

Conformément à l'article 107 de l'AUPC, la déclaration judiciaire de la cessation des paiements n'est pas une cause de rupture des contrats sauf ceux conclus en considération de la personne du débiteur et ceux déclarés résiliables pour cette cause par la loi de chaque Etat-partie. Cet article est renforcé par les dispositions de l'article 42 alinéa 1 c du Code du travail⁴⁹. Ainsi, que l'entreprise en difficulté soit dans une phase de redressement judiciaire ou de liquidation des biens, la poursuite des activités, et partant des contrats de travail en cours, constitue le principe. Elle est automatique en cas de redressement judiciaire, alors que dans le cadre de la liquidation des biens, elle doit faire l'objet d'une autorisation judiciaire qui n'est accordée que si elle est justifiée par les besoins de cette procédure⁵⁰. Il est d'ailleurs tout à fait normal dans le cadre de ces procédures et dans l'intérêt de l'entreprise, que l'exécution des contrats de travail se poursuive pour les besoins de cette activité. Cela d'autant plus que, l'entreprise en « cours de sauvetage » a besoin d'une force de travail pour relancer et pérenniser son activité économique. Et, de toute évidence, l'entreprise ne pourrait fonctionner sans force de travail. Le sauvetage

⁴⁸ Article 107 de l'AUPC.

⁴⁹ Aux termes de l'article 42 alinéa 1 c du Code du travail camerounais, la faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure susceptibles de justifier la rupture des contrats en cours.

⁵⁰ Article 113 de l'AUPC.

des contrats de travail est également concevable à travers un changement d'employeur.

b – La continuation indirecte des contrats en raison du changement d'employeur

La poursuite des contrats de travail peut se faire ici par la voie de la location-gérance ou d'une cession d'actif prévue par l'AUPC.

Lorsque la continuation de l'exploitation se fait à travers une cession de l'entreprise – qu'il s'agisse d'une cession totale (cession liquidation) ou partielle (cession redressement) d'actif – cela peut alors consister en la « cession d'entreprise ou d'établissement ou toute cession de biens susceptibles d'exploitation autonome permettant d'assurer le maintien d'une activité économique, des emplois qui y sont attachés et d'apurer le passif »⁵¹. Il apparaît donc que le droit des entreprises en difficulté tient compte de l'emploi dans la solution de sauvetage de l'entreprise. La conséquence principale de l'application de cette disposition est alors le transfert automatique des contrats de travail en cours au cessionnaire.

La continuation de l'exploitation de la société peut aussi se faire dans le cadre d'une location-gérance ; impliquant l'idée de transfert. Ceci nous amène à envisager l'application de l'article 42 alinéa 1 a du Code du travail, qui pose le principe de la continuation des contrats de travail en cours en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur⁵². Il s'ensuit que le locataire-gérant est tenu de maintenir les contrats de travail en cours et d'assurer leur exécution.

S'il est essentiel dans le cadre de la cession d'actif et de la location-gérance que les contrats de travail en cours soient maintenus, il faut relever toutefois que les salariés peuvent voir leur situation juridique considérablement

détériorée⁵³ ; ainsi le travail maintenu peut être bien différent de l'emploi antérieur⁵⁴. Le personnel ne pouvant pas prétendre continuer à bénéficier des éléments non négociés du statut collectif, la disparition de ces avantages peut contribuer à précariser la situation des salariés dans le cadre d'une cession d'actif.

Si le principe dans le cadre d'une procédure collective est celui de la poursuite des contrats de travail en cours, une réduction du nombre des salariés est souvent nécessaire pour que la survie de l'entreprise puisse être envisagée.

2 – Les licenciements pour motif économique

L'AUPC précise parmi les mesures et conditions envisagées pour le redressement de l'entreprise, les licenciements pour motif économique. Ces licenciements sont concevables et réalisables aux différents stades de la procédure collective. Dans le cadre d'un règlement préventif, les licenciements pour motif économique sont effectués aux termes des dispositions de l'article 7 de l'AUPC dans le strict respect des dispositions du Code du travail prévues à cet effet⁵⁵. Cette option ne doit pas surprendre dans la mesure où l'entreprise n'est pas en cessation de paiement et que le concordat préventif est destiné, précisément, à éviter la cessation des paiements ou la cessation d'activité de l'entreprise et à permettre

⁵¹ Article 131 de l'AUPC.

⁵² Aux termes des dispositions de l'article 42 alinéa 1 a du Code du travail, « S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ».

⁵³ L. Fin-Langer, « Les aspects sociaux de l'opération de reprise de l'entreprise en difficulté », *Rev. pro. coll.*, mai-juin 2010, p. 45.

⁵⁴ Au Cameroun, les normes non négociées du statut collectif n'ont pas fait, tout comme le statut collectif des salariés en général, l'objet d'une attention particulière de la part du législateur. Si l'on s'en tient à cette perspective, il n'est donc pas paradoxal de penser que les engagements unilatéraux de l'employeur sont soumis au sort commun du statut collectif en droit positif camerounais, c'est-à-dire qu'ils disparaissent lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur.

⁵⁵ L'employeur devra alors au préalable, établir la liste des travailleurs à licencier. Cette liste sera ensuite communiquée aux délégués du personnel qui peuvent éventuellement faire des remarques et des suggestions. La liste des travailleurs à licencier et les remarques des délégués du personnel sont transmises sans délai au ministre chargé de l'emploi pour arbitrage car seul lui peut autoriser ou refuser un licenciement pour motif économique (Article 40 du Code du travail camerounais).

l'apurement de son passif⁵⁶. Les licenciements envisagés pendant la période de redressement judiciaire doivent quant à eux, présenter un caractère « urgent et indispensable »⁵⁷. L'Acte uniforme est restrictif. Il pose de manière implicite mais évidente le principe de l'interdiction des licenciements pour motif économique pendant la période de redressement judiciaire. Il reste cependant que, « l'urgent et l'indispensable » semblent de toute évidence, être des conditions laissées à l'appréciation souveraine du juge-commissaire. Par conséquent, on ne sait trop si, en pratique, les conditions de l'article 110 de l'AUPC sont une « simple clause de style » ou si elles font l'objet d'une véritable appréciation de la part du juge-commissaire en matière de procédure collective. L'on devrait néanmoins s'assurer de l'effectivité de cette disposition au regard de l'objectif de protection de l'emploi.

Quoiqu'il en soit, les étapes préalables au licenciement économique sont, aux termes des articles 110 et 111 de l'AUPC semblables à celles du droit du travail national. Cependant, la procédure est essentiellement menée ici par le syndic et le juge-commissaire. On note alors le rôle mineur réservé au simple salarié et le rôle simplement participatif du délégué du personnel. La procédure est donc plus souple et rapide qu'en droit commun. L'autorisation de licenciement économique est donnée par le juge-commissaire et non par l'autorité administrative à la demande du syndic chargé d'établir la liste des salariés à licencier⁵⁸. Cela peut s'expliquer dans la mesure où dans le redressement judiciaire ou la liquidation des biens, la cessation des paiements est avérée. Les licenciements économiques sont alors nécessaires, voire inévitables.

L'on peut alors s'interroger, sur l'importance attachée à l'autorisation de licencier donnée par le juge-commissaire. Autrement dit, qu'en est-il lorsque le licenciement intervient en dehors d'une telle autorisation ? Du point de vue du droit du travail, il faut remarquer que la décision de licencier que prendrait le syndic sans autorisation judiciaire priverait de cause la rupture du contrat de travail. L'autorisation que le syndic doit impérativement solliciter et obtenir touche la

régularité au fond et en la forme du licenciement. Elle a donc une autorité certaine.

Il reste alors pour les salariés licenciés la perception des arriérés de salaire et autres indemnités.

B – Le sort des créances salariales

L'AUPC protège les créanciers d'une procédure collective contre deux risques importants : d'une part, lors du consentement des délais de remises concordataires (1) ; d'autre part, lors du paiement des créances (2).

1 – La protection des créances salariales dans le cadre des remises concordataires

L'AUPC protège les travailleurs contre la tentation d'accorder des délais de remises excessifs⁵⁹ lors de concordat.

Dans le cadre du concordat préventif, l'Acte uniforme consacre une double protection des salariés. Tout d'abord, le principe d'interruption ou d'interdiction des poursuites individuelles, inhérent au droit des entreprises en difficulté, en vue d'obtenir le paiement de son dû est écarté en matière de créances salariales⁶⁰. Les salariés échappent au caractère collectif de la procédure pour une protection certaine de leurs intérêts pécuniaires. Ensuite, l'AUPC protège les salariés contre la tentation de consentir des remises et des délais qui leur seraient préjudiciables alors que l'entreprise n'est pas en cessation des paiements⁶¹. D'une part, il fixe un maximum d'un an lorsque les délais consentis par tous les créanciers n'excèdent pas trois ans et, d'autre part, il leur interdit d'accorder des remises et encore moins d'accepter des délais non consentis par eux-mêmes⁶².

Dans la phase de la procédure de redressement judiciaire, le tribunal compétent accorde l'homologation

⁵⁶ Article 2 de l'AUPC.

⁵⁷ Article 110 de l'AUPC.

⁵⁸ Articles 110 et 111 de l'AUPC.

⁵⁹ Les dispositions du Code du travail sur les transactions en matière de remise et sur les délais impératifs de règlement des salaires assurent aussi une protection des travailleurs (cf. articles 60 à 69 du Code du travail camerounais).

⁶⁰ Articles 8 et 9 de l'AUPC.

⁶¹ J. Issa-Sayegh, *op. cit.* p. 10.

⁶² Article 15 de l'AUPC.

du concordat et le rend opposable à tous les créanciers y compris les travailleurs⁶³, lorsqu'il ne comporte aucune remise ni de délais excédant deux ans. La procédure simplifiée d'homologation du concordat ainsi instituée ne comporte cependant pas un danger pour les travailleurs, dans la mesure où le tribunal ne se prononce qu'après avoir reçu communication des rapports du syndic et du juge-commissaire et entendu les contrôleurs s'il en est nommé. Dans le cas contraire, le concordat est homologué après le vote des créanciers, dans les termes de délais et de remises consentis par ceux-ci, y compris les travailleurs⁶⁴.

Outre les remises concordataires, les créances salariales font aussi l'objet de protection lors des paiements.

2 - La protection des créances salariales lors des paiements

Les créances salariales bénéficient dans le cadre des procédures collectives de privilèges (a). Cependant, l'absence d'une structure de garantie des créances salariale rend cette protection illusoire (b).

a - Le caractère privilégié du salaire

Le législateur institue un double système de garantie : le privilège et le superprivilège de salaire.

Le privilège général des salaires est consacré par l'article 95 de l'AUPC. Il est opposable aux autres créanciers sans qu'il soit besoin de le publier au registre du commerce et du crédit mobilier. Son rang dépend alors selon que l'entreprise est *in bonis* ou en cessation des paiements et selon qu'il s'agit du paiement des créances de salaire dans la masse ou contre la masse⁶⁵. Ainsi, lorsque l'entreprise est *in bonis*, ce qui est le cas dans le cadre d'un règlement préventif, le paiement des créances

de salaire dans la masse se fait conformément au privilège général consacré par l'article 180 de l'Acte uniforme portant organisation des sûretés (AUS). Le rang du privilège général est déterminé par les articles 225 et 226 dudit acte et varie selon que les deniers à partager proviennent de la réalisation d'un immeuble ou d'un meuble. Les salariés occupent alors respectivement le cinquième et le septième rang. Lorsqu'au contraire l'entreprise est en cessation des paiements, l'ordre de distribution des deniers est établi par les articles 166 et 167 de l'AUPC. Les salariés occupent dans ce cas le cinquième rang pour le partage des deniers provenant de la réalisation d'un immeuble et le huitième rang lorsqu'il s'agit d'un meuble.

Les créances salariales nées de la poursuite de l'exploitation – encore appelées créances contre la masse ou créances de la masse – font partie de la masse des créanciers. Cependant, ils bénéficient d'un droit de préférence sur les créanciers chirographaires et ceux munis d'un privilège général pour avoir permis de sauvegarder leurs créances⁶⁶. Ces créances doivent être payées par le syndic à leur échéance. À défaut, en cas de continuation ou dans l'hypothèse de cession globale ou d'une liquidation, elles seront réglées avant toutes autres créances y compris assorties de sûretés, à l'exception bien sûr des salaires et accessoires superprivilégiés⁶⁷. L'efficacité du privilège général du salaire est, cependant, relative. Il est primé, par les privilèges fiscaux et par les privilèges mobiliers et immobiliers spéciaux. En outre, il est mal classé au sein des privilèges généraux, ne venant, aux termes des dispositions de l'article 180 de l'AUS, qu'au troisième rang⁶⁸. Il y a donc peu de chance pour les salariés d'être désintéressés. Face aux faiblesses avérées du privilège général des salaires, il a été créé le superprivilège.

Le superprivilège est consacré par l'article 96 de l'AUPC. Son contenu est fixé par l'article 70 du Code du

⁶³ Article 127 de l'AUPC.

⁶⁴ Article 125 de l'AUPC.

⁶⁵ Notons que les salariés peuvent figurer dans la procédure collective à deux titres : créanciers dans la masse pour les salaires exigibles antérieurs au jugement d'ouverture et créanciers contre la masse pour les salaires nés après cette décision et plus précisément en cas de maintien des activités de l'entreprise.

⁶⁶ Article 169 de l'AUS.

⁶⁷ Cf. articles 166 et 167 de l'AUPC et 225 et 226 de l'AUS.

⁶⁸ Le privilège général du salaire se situe après les privilèges des frais d'inhumation, les frais de la dernière maladie du débiteur ayant précédé la saisie des biens, les fournitures de subsistance faites au débiteur pendant la dernière année ayant précédé son décès, la saisie des biens ou la décision judiciaire d'ouverture d'une procédure collective (cf. article 180 de l'AUS).

travail. Il porte sur la fraction incessible et insaisissable du salaire⁶⁹. Ainsi, si au moment où le syndic entre en fonction il trouve des salaires impayés contenant le superprivilège il doit payer ces créances « au plus tard, dans les dix jours qui suivent la décision d'ouverture et sur simple décision du Juge-commissaire (...) sous déduction des acomptes déjà perçus. Au cas où il n'aurait pas les fonds nécessaires, ces créances doivent être acquittées sur les premières rentrées de fonds avant toute autre créance »⁷⁰. Ce superprivilège est étendu par le Code du travail camerounais aux indemnités de préavis, de licenciement et aux dommages-intérêts pour rupture abusive⁷¹.

L'efficacité du superprivilège est indéniable quant à son rang⁷². En outre, le règlement prioritaire et anticipé lui confère, du moins en théorie, une efficacité certaine⁷³. Malheureusement, dans la pratique, le résultat est différent. Tout d'abord, le versement du superprivilège suppose l'existence, dans l'entreprise, de fonds nécessaires⁷⁴. Son efficacité dépend alors de la situation financière du débiteur dont on sait qu'elle est, en général, ruinée. Si l'actif est inexistant, le paiement est réduit à néant. Ensuite, la règle du paiement prioritaire sur les fonds disponibles se concilie mal avec la poursuite d'activité en vue de redresser l'entreprise. Si les fonds disponibles servent au règlement des créances superprivilégiées, la poursuite de l'activité risque d'être compromise⁷⁵. Autant dire que les salariés ne sont pas, à notre sens, mieux protégés si l'emploi disparaît

définitivement⁷⁶. Certains auteurs suggèrent alors que la notion de fonds nécessaires doit être appréciée en fonction des exigences de l'exploitation⁷⁷. Il reste qu'en droit, le législateur n'admet aucune dérogation au principe du versement immédiat du superprivilège.

La protection de la créance salariale est loin d'être absolue, au contraire, elle dévoile ses faiblesses. Cette faiblesse est renforcée par l'absence d'une structure de garantie des créances salariales.

b - L'absence d'une structure de garantie des créances salariales

Le fait que les fonds puissent faire défaut dans une opération de redressement judiciaire, voire de liquidation des biens, n'a pas été envisagé par les rédacteurs de l'AUPC ; bien qu'il soit fréquent qu'en cas de liquidation des biens l'entreprise soit déjà pratiquement insolvable. Pourtant, aucun système de garantie n'a été mis en place pour éviter que les salariés ne fassent les frais de cette insolvabilité. Leur indemnisation peut alors se révéler parfois illusoire. En conséquence, malgré les privilèges et les superprivilèges institués, le problème du paiement effectif des créances salariales est susceptible de se poser dans certaines liquidations. Ce qui rend indispensable la création d'un système de garantie contre l'insolvabilité de l'employeur ; lequel s'ajouterait aux sûretés garantissant les créances salariales. Néanmoins, une tentative à notre sens fort intéressante est contenue dans l'article 96 de l'AUPC qui consacre la possibilité d'un paiement grâce à une avance faite par le syndic ou toute autre personne. Même si l'AUPC ne semble pas s'être assuré de la possibilité effective d'une telle mesure⁷⁸, il

⁶⁹ Article 70 alinéa 1 du Code du travail.

⁷⁰ Article 96 de l'AUPC.

⁷¹ Article 70 alinéa 2 du Code du travail.

⁷² Il cède seulement, en matière d'immeuble, devant les créanciers des frais de justice engagés pour parvenir à la réalisation du bien vendu et à la distribution elle-même du prix. Et, en matière de meuble, il est primé par les créanciers des frais de justice engagés pour parvenir à la réalisation du bien vendu et à la distribution elle-même du prix et les créanciers de frais engagés pour la conservation. (Cf. article 166 et 167 de l'AUPC).

⁷³ Il convient aussi de préciser que le règlement prioritaire du superprivilège déroge à la règle de l'interdiction des paiements posée par l'article 75 de l'AUPC.

⁷⁴ Cf. article 96 de l'AUPC.

⁷⁵ Cf. à ce propos, A. Boyer, *op. cit.* p. 264 ; A. Boyer, « Un droit social contre-productif dans les entreprises en difficultés », *Gaz. Pal.*, 17 avril 2010, n° 107, p. 8.

⁷⁶ Rappelons qu'au Cameroun, le Code du travail consacre une limitation des dommages-intérêts. En outre, il n'existe pas en droit camerounais une structure d'accompagnement et de prise en charge des chômeurs comme c'est le cas dans certains pays.

⁷⁷ B. Soinne, *op. cit.* p. 687.

⁷⁸ L'on se demande qui se cache en réalité derrière le vocable « toute autre personne » ? Est-ce les partenaires contractuels de l'entreprise que sont les banquiers et les autres créanciers ? Les partenaires institutionnels composés de l'État et des autres interlocuteurs publics ? Si l'État au nom de la « paix sociale » peut, dans une certaine mesure, fournir les fonds nécessaires au paiement des créances salariales superprivilégiées, l'on peut se demander quel intérêt le syndic ou tout autre prêteur aurait-il à payer alors que l'entreprise est déjà pratiquement insolvable ? Il

reste qu'elle constitue une ouverture pour la création d'une structure de gestion des créances salariales.

Plusieurs solutions, peuvent alors être préconisées à cet effet. Une première solution pourrait consister en la création d'une structure particulière comme c'est le cas de l'Association pour la Gestion des créances d'origine Salariale dite « AGS » en France⁷⁹. Une seconde solution sans doute plus réaliste et réalisable serait, telle que préconisée depuis 1992⁸⁰, de confier l'indemnisation des salariés à des sociétés d'assurances. Si cette solution semble être indiquée, il est à craindre qu'elle ne puisse être effective que dans une poignée de grandes entreprises, plus ou moins bien structurées. Une dernière solution médiane serait la mise en place d'une structure dans laquelle l'État serait partie prenante, à l'image de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) destinée à l'indemnisation des accidents de travail et des maladies professionnelles. L'insolvabilité de l'entreprise débitrice déclencherait l'intervention de la CNPS qui se substituerait ainsi à l'entreprise défaillante. Le financement de cette activité de la CNPS pourrait être assuré par des cotisations patronales, salariales, voire de l'État, comme c'est le cas en matière de maladie et d'accident professionnel.

En définitive, dans la logique de l'AUPC, les salariés semblent condamnés à demeurer « spectateurs », ou victimes des procédures collectives. À moins que le Droit ne soit plus réactif. En ce sens, une réforme aussi bien de l'AUPC que du droit du travail est alors préconisée, pour une meilleure intégration des salariés dans les procédures collectives.

aurait donc fallu, que l'AUPC ou même le Code du travail réfléchissent à la mise en place d'un système aux fins d'assurer un paiement effectif des créances salariales.

⁷⁹ Lorsque les fonds de l'entreprise sont insuffisants pour régler certains salaires, l'AGS en fait l'avance et récupère ensuite les avantages sur l'entreprise qui, en qualité d'employeur, en est le véritable débiteur. Ce procédé de règlement financé par les cotisations patronales, permet la protection efficace des salariés, tout en assurant un équilibre entre la protection des salariés et le sauvetage de l'entreprise. Cf. A. Boyer, *op. cit.* p. 303.

⁸⁰ P.-G. Pougoué, J.-P. Laborde, *op. cit.* p. 159.