



Liquidation judiciaire : quels sont les droits et indemnités des salariés ?

Fiche pratique publié le **28/02/2025**, vu **135 fois**, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

Licenciement en liquidation judiciaire : droits des salariés, indemnités, AGS et recours. Tout ce qu'il faut savoir pour protéger ses droits.

Lorsqu'une entreprise est placée en **liquidation judiciaire**, la **cessation d'activité est définitive**, entraînant la rupture immédiate des **contrats de travail**. Cette procédure, prévue par le **Code de commerce**, vise à régler les créances de l'entreprise débitrice, mais soulève de nombreuses interrogations pour les salariés, notamment en ce qui concerne le **paiement des indemnités** et la **garantie de leurs droits**.

Cet article explore en détail les **indemnités auxquelles les salariés peuvent prétendre**, les **démarches à effectuer** pour le recouvrement des salaires impayés et les **recours possibles** en cas de manquement de l'employeur.

1. Liquidation judiciaire et licenciement : un cadre strictement encadré

La liquidation judiciaire est une **procédure collective** applicable aux entreprises en **cessation des paiements**, dont le redressement est impossible. Cette procédure est régie par **les articles L. 640-1 et suivants du Code de commerce** et implique la **désignation d'un liquidateur judiciaire** chargé de procéder à la clôture de l'entreprise et au règlement des créances.

1.1 La rupture automatique des contrats de travail

Dès l'ouverture de la liquidation, le **liquidateur est tenu de procéder aux licenciements** dans un délai rapide, généralement **15 jours** après la décision judiciaire. Ces licenciements relèvent d'un **motif économique**, imposé par la disparition de l'entreprise.

- Le salarié **ne bénéficie pas d'un plan de sauvegarde de l'emploi**, sauf si l'entreprise dépasse un certain effectif.
- Il doit recevoir une **notification de licenciement** envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception.
- En l'absence de préavis exécuté, une **indemnité compensatrice** peut être versée.

Vous rencontrez une problématique similaire en tant que employeur ou salarié ? [Rapprochez vous d'un avocat en droit du travail à Versailles pour licenciement en liquidation judiciaire](#)

2. Quelles indemnités pour les salariés en liquidation judiciaire ?

En cas de liquidation judiciaire, plusieurs **indemnités sont dues** aux salariés, sous réserve qu'ils remplissent les conditions légales.

2.1 Indemnité légale de licenciement

L'**indemnité légale de licenciement** est due aux salariés justifiant d'**au moins 8 mois d'ancienneté** au moment de la rupture (article **L. 1234-9 du Code du travail**).

Elle est calculée comme suit :

? **1/4 de mois de salaire** par année d'ancienneté pour les **10 premières années**.

? **1/3 de mois de salaire** par année au-delà de **10 ans d'ancienneté**.

Le **salaire de référence** est établi sur la base de la **moyenne des trois ou douze derniers mois**, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

2.2 Indemnités compensatrices

Si le **préavis** n'est pas effectué du fait de la liquidation, le salarié peut percevoir une **indemnité compensatrice de préavis**. Cette somme est calculée en fonction de l'**ancienneté et du salaire brut**.

De même, une **indemnité compensatrice de congés payés** est due pour les **jours de congés non pris avant la rupture du contrat**.

3. La garantie des salaires en cas d'insolvabilité de l'employeur

Lorsque l'entreprise ne dispose pas de fonds suffisants pour honorer ses dettes salariales, c'est l'**Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS)** qui intervient.

- L'AGS couvre **les salaires impayés**, dans la limite des plafonds fixés par l'**article L. 3253-8 du Code du travail**.
- Elle prend également en charge les **indemnités de licenciement**, de préavis et de congés payés.

Toutefois, pour bénéficier de cette prise en charge, le salarié doit **déclarer sa créance** auprès du **liquidateur judiciaire**, qui transmettra la demande à l'AGS.

4. Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) : un dispositif d'accompagnement

Les salariés licenciés pour **motif économique**, notamment en cas de liquidation judiciaire, peuvent bénéficier du **contrat de sécurisation professionnelle (CSP)**, prévu par l'**article L. 1233-65 du Code du travail**.

4.1 Fonctionnement du CSP

Ce dispositif vise à **faciliter le retour à l'emploi** grâce à un accompagnement renforcé et une indemnisation spécifique.

? **Accompagnement personnalisé** : bilans de compétences, formations, suivi intensif.

? **Indemnité spécifique** : allocation équivalente à **75 % du salaire brut** pour les salariés ayant **au moins un an d'ancienneté**.

? **Priorité de reclassement** : aides financières pour la formation ou la création d'entreprise.

L'adhésion au CSP doit être proposée par l'**employeur** et acceptée dans un **délaï de 21 jours** suivant la notification du licenciement.

5. Recours en cas de non-paiement ou d'irrégularité de la procédure

Lorsqu'un salarié constate que les indemnités dues ne lui ont pas été versées ou que la procédure de licenciement n'a pas été respectée, il peut exercer plusieurs recours.

5.1 Déclaration de créance auprès du liquidateur

Le salarié doit déposer une **déclaration de créance** auprès du liquidateur judiciaire, afin d'être pris en compte dans la liste des créanciers. Cette démarche est essentielle pour obtenir le paiement des sommes dues par l'AGS.

5.2 Saisine du conseil de prud'hommes

En cas de non-respect de la procédure ou de **licenciement irrégulier**, le salarié peut **saisir le conseil de prud'hommes** pour contester la décision et demander des **dommages et intérêts**.

6. Conclusion : anticiper ses droits pour mieux se protéger

La liquidation judiciaire entraîne **une rupture immédiate du contrat de travail**, mais les salariés disposent de **garanties légales** pour sécuriser leur indemnisation.

- **L'AGS assure le paiement des créances salariales** lorsque l'entreprise est insolvable.
- **Le CSP offre une protection renforcée et un accompagnement vers le reclassement.**
- **Les recours devant le liquidateur et le conseil de prud'hommes permettent de contester toute irrégularité.**

Face à une telle situation, il est crucial d'**agir rapidement** pour faire valoir ses droits et garantir la perception des sommes dues. Une **assistance juridique** peut être précieuse pour accompagner les salariés dans leurs démarches et éviter tout préjudice financier.