

Sommaire

DROIT DES SOCIÉTÉS

- Selon l'Association nationale des sociétés par actions (ANSA), il existe une possibilité de clôturer une liquidation amiable même si l'actif de la société ne permet pas de faire face à son passif

DROIT SOCIAL

- Le refus de signer la décharge ne remet pas en cause la remise en main propre de la lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement
- Calcul des congés payés acquis pendant un arrêt maladie d'origine non-professionnelle : application du plafond de vingt-quatre jours

ACTUALITÉ JURIDIQUE

DROIT DES SOCIÉTÉS

Selon l'Association nationale des sociétés par actions (ANSA), il existe une possibilité de clôturer une liquidation amiable même si l'actif de la société ne permet pas de faire face à son passif

Pour mener à terme la liquidation amiable d'une société, il convient d'apurer la totalité de son passif.

Ainsi, lorsqu'au cours d'une liquidation amiable, il s'avère que l'actif social ne permet pas de faire face au passif, le liquidateur doit en principe solliciter l'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire, car la société se trouve alors en état de cessation des paiements.

Toutefois, dans une communication du 5 novembre 2025, le comité juridique de l'ANSA estime qu'en de telles circonstances, un ou plusieurs associés peuvent s'engager à reprendre personnellement le passif en souffrance pour que la procédure de liquidation amiable puisse être clôturée.

Selon l'ANSA, cette reprise du passif est soumise à l'article 1327 du Code civil qui dispose :

« Un débiteur peut, avec l'accord du créancier, céder sa dette.

La cession doit être constatée par écrit, à peine de nullité. »

La reprise s'analyse en une cession de dette : elle doit être constatée par écrit et chaque créancier concerné doit y consentir individuellement.

La société étant alors libérée de son passif, la liquidation amiable peut être menée à son terme.

DROIT SOCIAL

Le refus de signer la décharge ne remet pas en cause la remise en main propre de la lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement

C'est ce que rappelle un la Chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 21 janvier 2026.

L'alinéa 2 de l'article L.1232-2 du Code du travail dispose :

« La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation. »

En l'espèce, un employeur convoque un salarié à un entretien préalable de licenciement par lettre remise en main propre, mais ce dernier refuse de signer la décharge et matérialise ce refus par une mention manuscrite portée sur la lettre de convocation.

Licencié, le salarié conteste le licenciement, car il estime n'avoir pas été régulièrement convoqué à l'entretien préalable.

La Cour d'appel déboute le salarié qui ne contestait pas s'être présenté à l'entretien préalable et avait reçu sa convocation à cet entretien en main propre dans les délais prescrits par la loi, peu important l'absence de signature de l'intéressé sur la décharge que l'employeur lui avait présentée.

La Cour de cassation confirme la décision d'appel.

Cette décision s'inscrit dans une jurisprudence constante qui estime que l'exigence légale d'une convocation par lettre recommandée ou remise en main propre a pour seul objet d'éviter toute contestation sur la date de convocation, qui n'était pas contestée en l'espèce.

Calcul des congés payés acquis pendant un arrêt maladie d'origine non-professionnelle : application du plafond de vingt-quatre jours

Depuis la loi n°2024-364 du 22 avril 2024, les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un arrêt maladie d'origine non-professionnelle sont considérés comme des périodes de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

Ainsi l'article L.3141-5 du Code du travail dispose :

« Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

1° Les périodes de congé payé ;

2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;

3° Les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;

4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 ;

5° Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;

7° Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel ;

8° Les périodes, dans les limites fixées au dernier alinéa de l'article L. 3142-88, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'exercice d'un mandat électif local dans les conditions prévues aux articles L. 3142-83 à L. 3142-87. »

L'article L.3141-5-1 du même Code précise :

« Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 3141-3, la durée du congé auquel le salarié a droit au titre des périodes mentionnées au 7° de l'article L. 3141-5 est de deux jours ouvrables par mois, dans la limite d'une attribution, à ce titre, de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10. »

Un salarié en arrêt maladie d'origine non-professionnelle acquiert donc deux jours de congés payés par mois dans la limite de vingt-quatre jours ouvrables par période d'acquisition.

L'application de ces dispositions est en outre rétroactive pour les arrêts intervenus entre le 1er décembre 2009 et le 24 avril 2024.

Dans un arrêt du 21 janvier 2026, la Chambre sociale de la Cour de cassation apporte des précisions sur la façon dont le plafond de vingt-quatre jours doit être appliqué.

Elle décide en effet que « ne sont pas pris en compte, pour le calcul des vingt-quatre jours ouvrables dont

bénéficie le salarié absent pour cause de maladie pendant la période de référence, les congés payés acquis antérieurement à cette période de référence et reportés faute d'avoir été exercés pendant la période de prise. »

Elle rappelle également que « pour les situations antérieures à l'entrée en vigueur de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, un salarié ne peut demander de rappel d'indemnité de congé payé au titre des arrêts maladie d'origine non professionnelle qu'à la condition de n'avoir pas déjà acquis, pendant la période de référence incluant l'arrêt de maladie, vingt-quatre jours ouvrables de congé payé. »