



LES PROCÉDURES COLLECTIVES : NE PAS EN AVOIR PEUR ET SAVOIR SAISIR LES OPPORTUNITÉS

VAUGHAN AVOCATS

Carole BOUMAIZA
Aude SERRES van GAVER
Avocats Associées

2M & ASSOCIÉS

Maître Sophie GAUTIER
Administrateur Judiciaire

Webinaire du 9 juillet 2020

Sommaire

- 01. Qu'est ce qu'une procédure collective ?**
- 02. Recourir aux procédures collectives : un acte positif de gestion**
- 03. Une procédure collective : une source d'opportunités**
- 04. En résumé**
- 05. Vos questions**

Sondage

AVEZ-VOUS DÉJÀ EU
À FAIRE AUX
PROCÉDURES
COLLECTIVES ?

- Oui
- Non



01

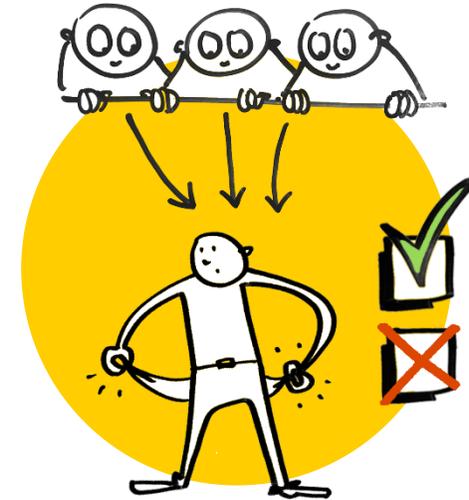
Qu'est-ce qu'une procédure collective ?



Définition



Ensemble des procédures amiables ou judiciaires qui sont destinées à venir en aide aux entreprises qui rencontrent des difficultés : financières, managériales, conflit d'associés...



- Les procédures varient selon le degré des difficultés rencontrées par le débiteur.
- L'élément clef de l'analyse : la **cessation des paiements**.

Les différentes procédures existantes : amiables et judiciaires

Procédures amiables :

Conciliation et mandat ad hoc

- Deux outils **amiables** (sans obligation de participation) confidentiels, rapides et sur-mesure.
- Le Mandataire ad hoc ou le Conciliateur est désigné par le Président du Tribunal à la seule demande du chef d'entreprise.
- Celui-ci peut proposer le nom du Mandataire ad hoc/ Conciliateur.

Procédures judiciaires :

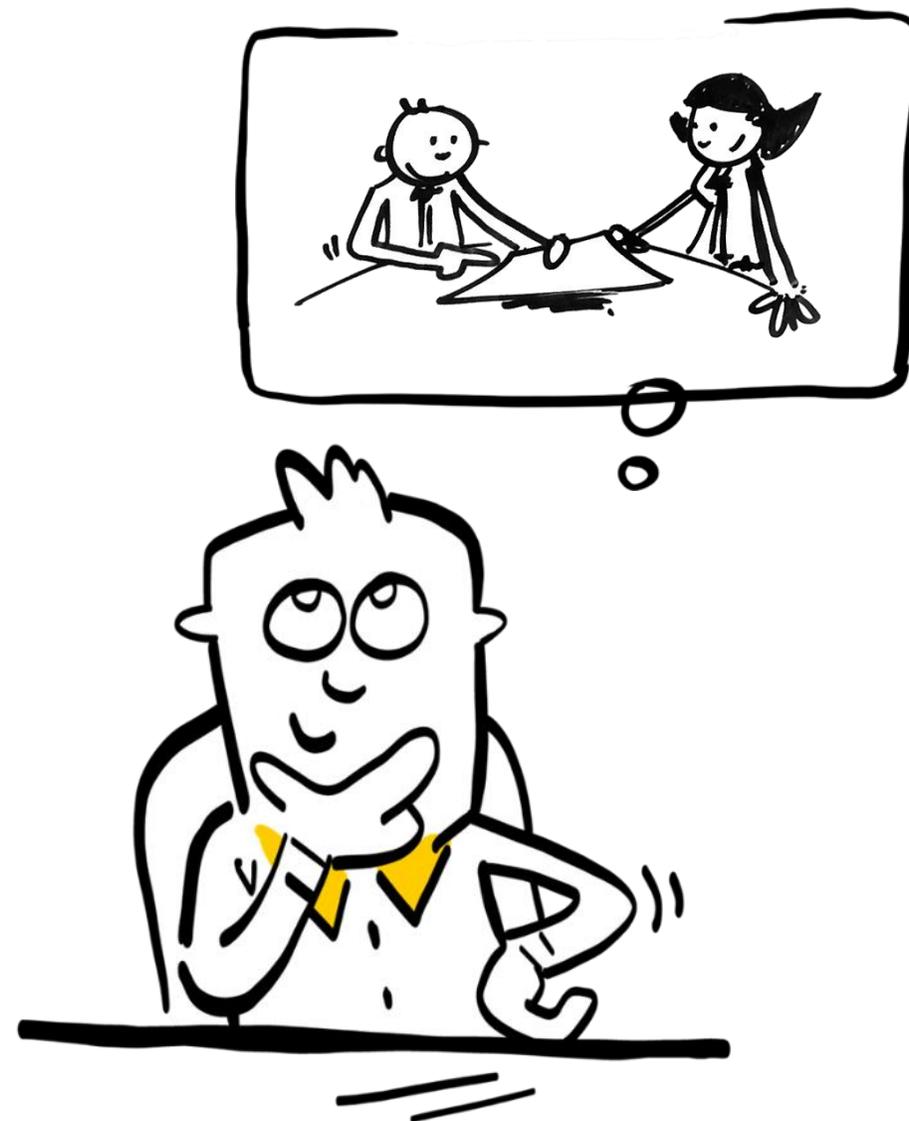
Sauvegarde, redressement judiciaire et liquidation

- **En sauvegarde** : la société n'est pas en état de cessation des paiements (une définition négative) mais rencontre des difficultés qu'elle ne sait pas surmonter seule.
- **En redressement et en liquidation judiciaire** : l'état de cessation des paiements est constaté.

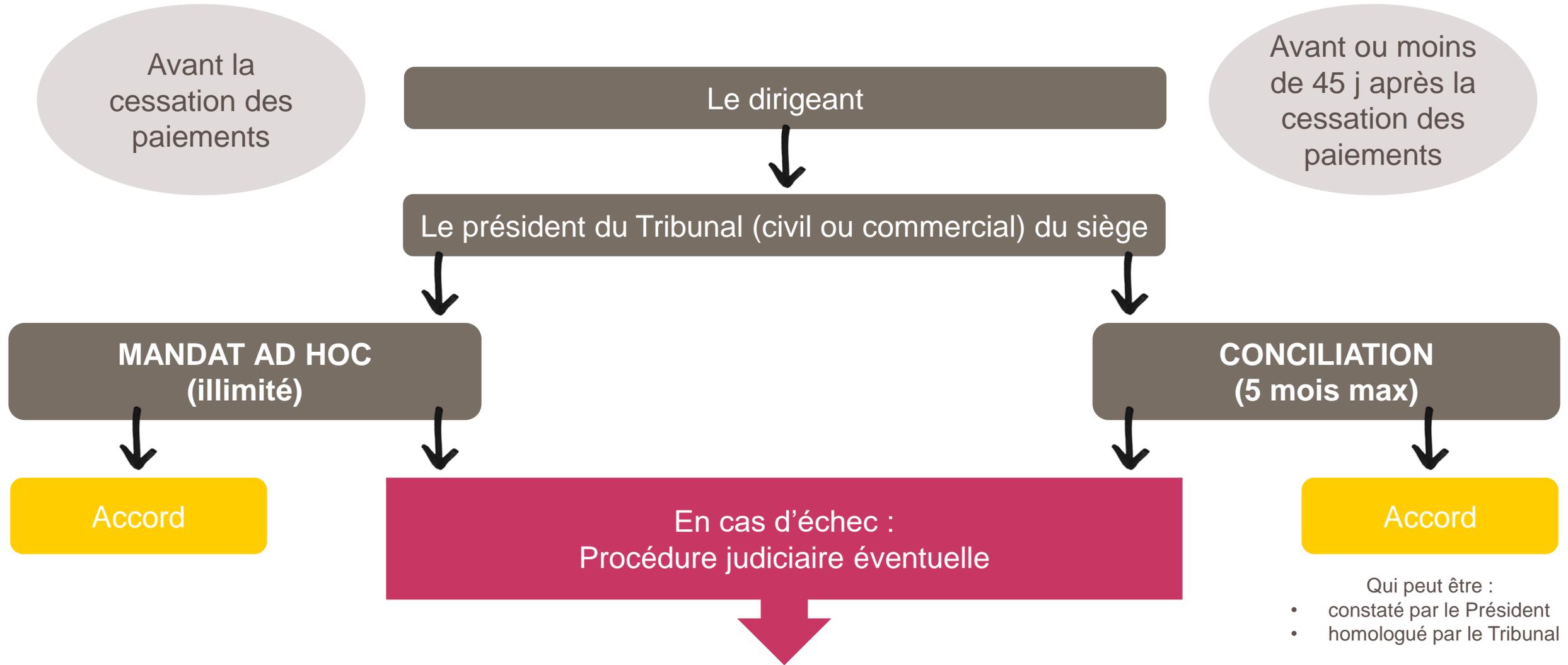
Sondage

SAVEZ-VOUS CE
QU'EST UNE
PROCÉDURE
AMIABLE ?

- Oui
- Non



Les procédures amiables : 2 outils en prévention des difficultés



Le Mandat ad hoc : un outil « couteau suisse » souple et peu encadré juridiquement



Une condition (non écrite) : ne pas être en état de cessation des paiements.

- **Diversité des missions** : difficulté de trésorerie, dissension entre associés ou créanciers, conflits avec un fournisseur...
- **Finalité** : aider le dirigeant à trouver un **accord équilibré et durable** avec ses créanciers/ associés...
- **Pas de durée à la mission**, sauf précision dans l'ordonnance.
- **Force contractuelle** pure.
- **Pas de sanction** en cas d'échec.

La conciliation : un dispositif plus encadré...



- **Conditions pour y recourir :**
 - Éprouver une difficulté juridique, économique ou financière avérée ou prévisible.
 - Cessation des paiements depuis moins de 45 jours.
- **Missions :**
 - Trouver un accord avec les créanciers :
 - Fiscaux et sociaux (CCSF le cas échéant).
 - Bancaires (maintien ou renforcement des concours, aménagement des prêts).
 - Principaux fournisseurs.
 - Négocier des délais de grâce pendant ou au terme de la conciliation.
 - Renforcer la trésorerie (privilège de new-money).

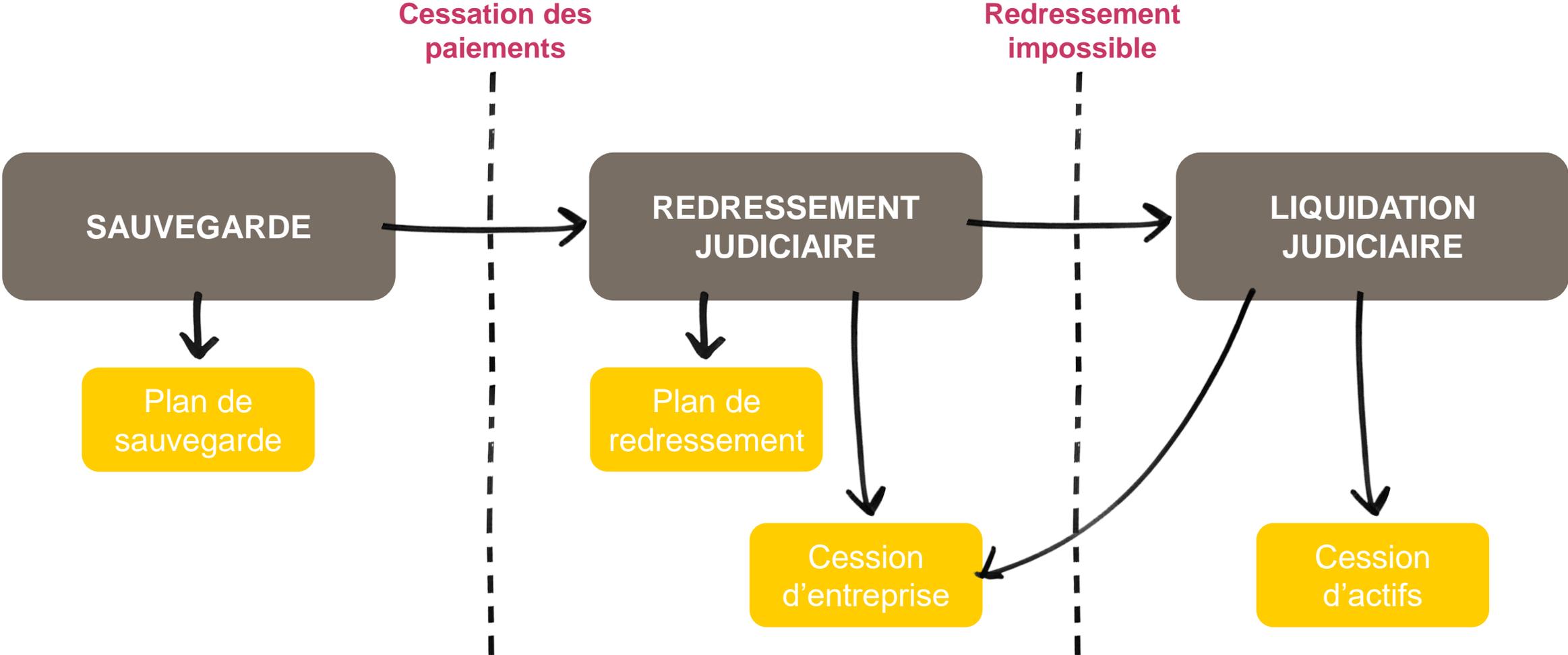
... pour des effets renforcés

- **Durée** : 5 mois au plus.
- **Issue** : en cas de bonne fin des négociations, constat ou homologation judiciaire des accords permettant :
 - La stabilisation des accords sur la durée (maintien de l'ensemble des concours bancaires sur (x) mois/ années).
 - La sécurisation des accords (pas de remise en cause des éventuelles cessions).
 - Le bénéfice des accords de délais ou de remises pour les cautions.



Possibilité d'une conciliation **prépack cession** : préparation d'une cession dans un cadre confidentiel avec l'appui d'un conciliateur stabilisant la situation pendant la durée de la négociation.

Les procédures judiciaires



La procédure de sauvegarde

- **Conditions :** **ne pas être** en état de cessation des paiements. **C'est-à-dire ne pas avoir un passif exigible supérieur à son actif disponible.**
- **Effets :**
 - Gel du passif antérieur, mais la société doit à compter de l'ouverture de la procédure faire face à l'ensemble de ses charges courantes.
 - Pas de prise en charge des salaires par le FNGS à l'ouverture de la procédure sauf licenciement pendant la période d'observation.
 - Pouvoirs du dirigeant maintenus.
- **Durée :** 18 mois maximum.
- **Sorties :**
 - Plan de sauvegarde – durée d'étalement du passif gelé maximum de 10 ans.
 - Si plan de sauvegarde pas possible ou état de cessation des paiements durant la période d'observation = passage en RJ / voire LJ.

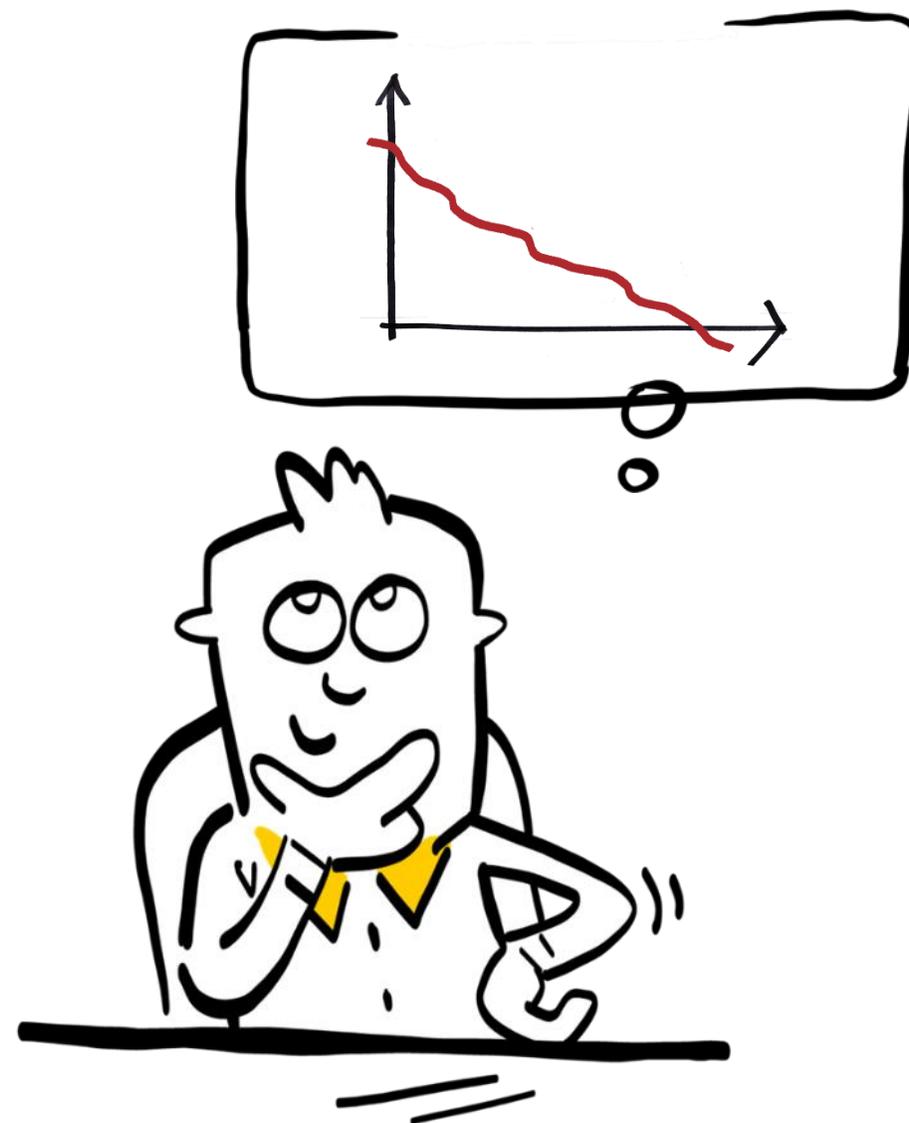
Le redressement judiciaire

- **Conditions : être** en état de cessation des paiements (délai de 45 jours). **C'est-à-dire avoir un passif exigible supérieur à son actif disponible.**
- **Effets :**
 - Gel du passif antérieur, mais la société doit à compter de l'ouverture de la procédure faire face à l'ensemble de ses charges courantes.
 - Prise en charge des salaires impayés par le FNGS à l'ouverture de la procédure et des licenciements pendant la période d'observation (plafond individuel d'environ 80 000 €).
 - Pouvoirs du dirigeant partagés avec l'administrateur judiciaire (co-signature et surveillance de l'activité et de la trésorerie).
- **Durée :** 18 mois maximum.
- **Sorties :**
 - Plan de redressement (durée d'étalement du passif gelé maximum de 10 ans).
 - Ou plan de cession (cession du fonds de commerce hors dettes).
 - Si plan de redressement n'est pas possible ou pas de repreneur, passage en LJ.

Sondage

VOTRE ACTIVITÉ
A-T-ELLE ÉTÉ
IMPACTÉE PAR LA
CRISE SANITAIRE ?

- Pas du tout
- Modérément
- Beaucoup
- Très fortement



02

Recourir à une procédure collective : un acte positif de gestion

Restructuration sociale

Ruptures anticipées des contrats

Étalement des dettes

Outils et mesures pouvant être prises

Pendant la période d'observation (0 à 12/18 mois) : des leviers efficaces pour une réorganisation opérationnelle

- Gel des poursuites : actions en paiement, saisies...
- Gel des paiements (0 à 12/18 mois).
- Suspension des mesures d'exécution à l'égard des cautions.

- Occasion d'opérer une réorganisation opérationnelle :
 - Diagnostic global avec l'administrateur et mise en place ou renforcement des outils de gestion.
 - Poursuite des contrats essentiels (même si arriérés).
 - Résiliation immédiate (sans préavis) des contrats non nécessaires (baux, marchés déficitaires, matériels non productifs).

Pendant la période d'observation (0 à 12/18 mois) : des leviers efficaces pour opérer une restructuration sociale de manière simplifiée (RJ)

- **Une restructuration sociale** pilotée avec l'aide d'un tiers : l'administrateur judiciaire.
 - Des licenciements facilités, une procédure **simplifiée**, accélérée.
 - Des licenciements **autorisés** : par le juge commissaire ou par le Tribunal.
 - Une prise en charge par le **FNGS – AGS** (Fond national de garantie des salaires) : préfinancement des salaires ante-RJ, congés payés, indemnités de licenciement, etc.
 - Une contestation de licenciement plus délicate : le **motif économique** est quasi-incontestable.
- **Objectifs variés** :
 - Redimensionner son effectif (supprimer des postes ou faire évoluer ses effectifs, modifications de contrat de travail) pour pouvoir améliorer ses perspectives de redressement = **plan de redressement**.
 - Ou parfois redimensionner l'effectif à la mesure voulue par un repreneur = **plan de cession** avec transfert des salariés repris et licenciement des salariés non repris.

A l'issue de la période d'observation : bénéficiaire d'autres leviers

- **Possibilité de présenter un plan de sauvegarde ou de continuation :**
 - Préparation du plan avec l'Administrateur.
 - **Etalement** possible des dettes sur 10 ans et avec progressivité.
 - Négociation possible de **remises**.
 - Si comité de créanciers, adoption possible du plan à la majorité des 2/3 des créanciers.
 - En cas de plan de sauvegarde, les délais et remises s'appliquent aux cautions.
- **Amélioration du dispositif avec la crise Covid-19 :**
 - Allongement possible du plan jusqu'à 12 ans.
 - Privilège de post-money aux apporteurs d'argent frais.
 - Accès aux marchés publics sans restriction de durée.
 - Radiation des mentions RJ ou SAUV au bout d'un an.

03

Une procédure collective : une source d'opportunités

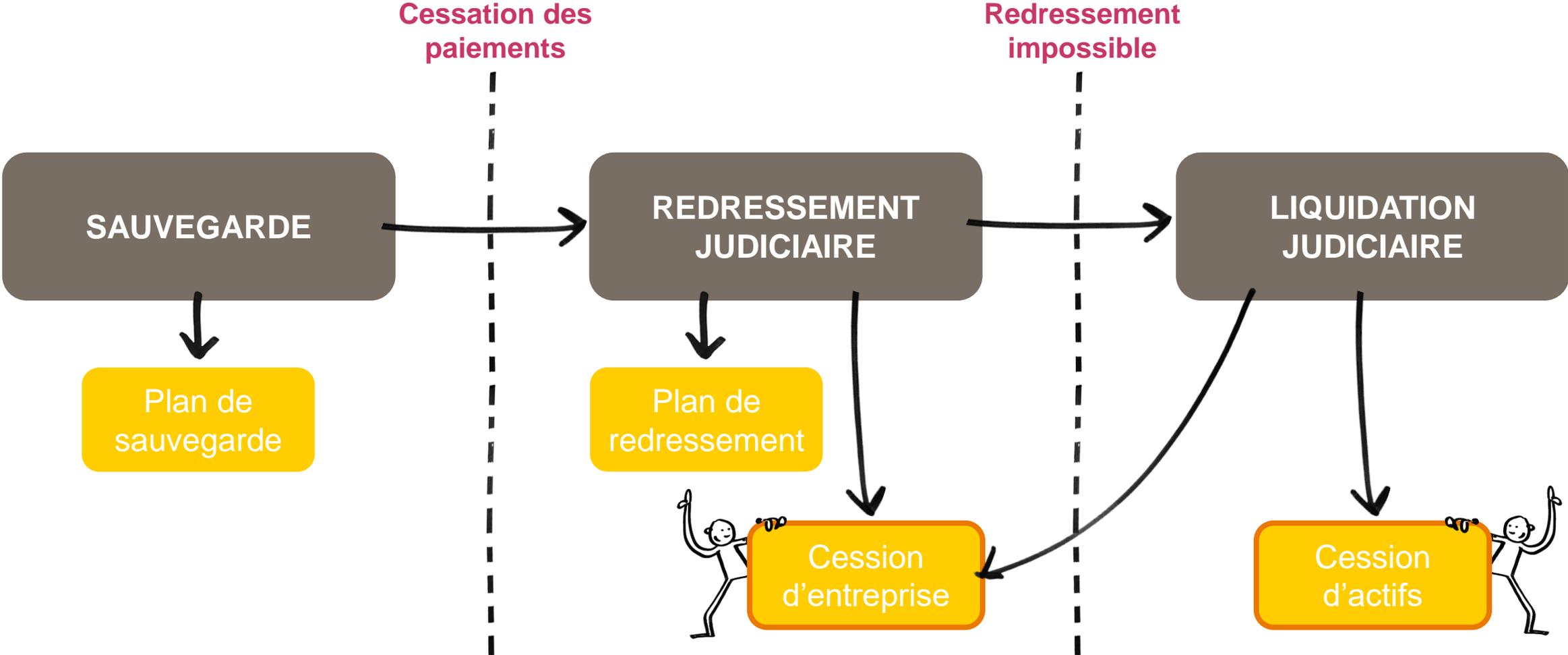
**Cession
d'entreprise**

**Cession de fonds
de commerce**

Cession d'actifs

Veille concurrentielle

Loi de sauvegarde : schéma général synthétique



La cession d'entreprise : quelles modalités pour une reprise ?

- **Avantages :**

- Une société qui est toujours en activité avec des commandes et des clients.
- Le choix dans le nombre de contrats de travail transférés.
- Ne sont vendus que des actifs : fonds de commerce, outillage, stocks, immeuble...
- Pas de transfert des dettes de la société, sauf exception (transfert de la charge des sûretés).
- Le choix dans les contrats que l'on souhaite poursuivre.

- **Impératifs :**

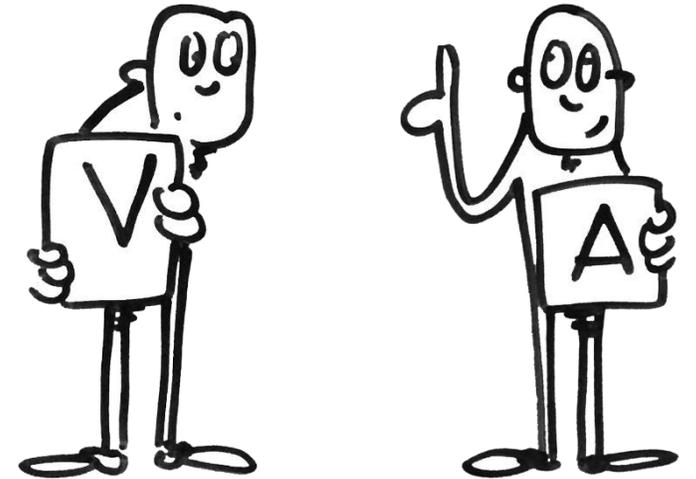
- Présenter un projet d'entreprise crédible.
- Proposer un prix de cession attractif.
- Proposer un nombre de transferts de contrats de travail cohérent.
- Financer le besoin en fonds de roulement.



Exceptionnellement

La cession d'entreprise : une reprise dimensionnée socialement en fonction de ses besoins

- Dimensionner son offre en ayant à l'esprit les règles procédurales.
- L'amélioration possible de l'offre jusqu'à la veille de l'audience.
- Une exception légale à L1224-1 du code du travail.
- Les licenciements autorisés dans le plan de cession dans les conditions dérogatoires de L1233-58 du code du travail.
- Le sort des créances salariales (AGS).
- Le transfert des salariés non licenciés au repreneur.
- Le cas des salariés protégés.



La cession d'entreprise : organisation de la cession par l'Administrateur & modalités de la reprise

- Accès à une data room sur engagement de confidentialité.
- Possibilité d'échanges avec l'Administrateur et le chef d'entreprise.
- Dépôt d'une offre dans le délai fixé par l'Administrateur.
- Audience d'examen des offres en présence du chef d'entreprise, du représentant des salariés, des repreneurs, des Mandataires et du Juge-Commissaire.
- Entrée en jouissance le plus souvent immédiate après complet paiement.



La cession du fonds de commerce ou d'actifs

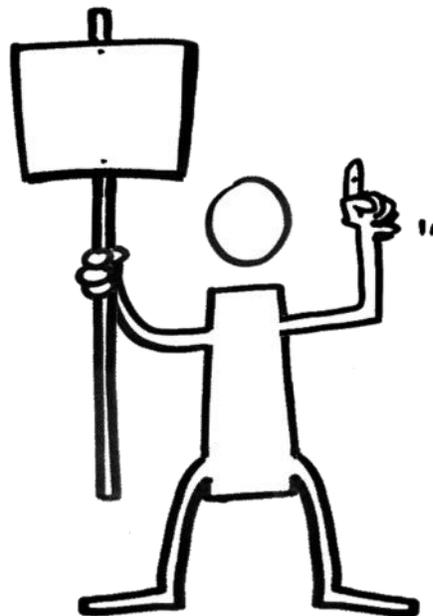
- Une cession qui intervient dans un cadre liquidatif, c'est-à-dire lorsque la société a cessé son activité et que la plupart du temps les salariés ont été licenciés.
- La cession est dans son processus plus souple (vente sous plis cachetés), mais moins protectrice.
- Ce sont les règles du droit commun qui s'appliquent.
- Ce qui est déterminant c'est uniquement le prix de cession.

PRIX!



04

En résumé



- Les Procédures Collectives sont destinées à venir en aide aux **entreprises en difficultés**.
- Il est important **dès les premières difficultés** de prendre contact avec son conseil pour évaluer les premières mesures à prendre avant que les difficultés ne s'accroissent (saisine de la CCSF – Mandat ad hoc, conciliation...).
- Il existe des outils pour restructurer son entreprise **qui ne sont pas accessibles en dehors des procédures collectives** : report/ étalement des dettes, résiliation anticipée des contrats, avances par le FNGS du coût des licenciements, mesures fiscales ...
- Et si votre entreprise se porte bien... Il y a aussi des **opportunités de développement**. Il est cependant fortement conseillé de vous faire **assister d'un conseil**, les règles de cession en cette matière étant très spécifiques !

Pour aller plus loin

Carole BOUMAIZA
Aude SERRES van GAVER
Avocats Associées

cboumaiza@vaughan-avocats.fr
avangaver@vaughan-avocats.fr

www.vaughan-avocats.fr



Maître Sophie GAUTIER
Administrateur Judiciaire

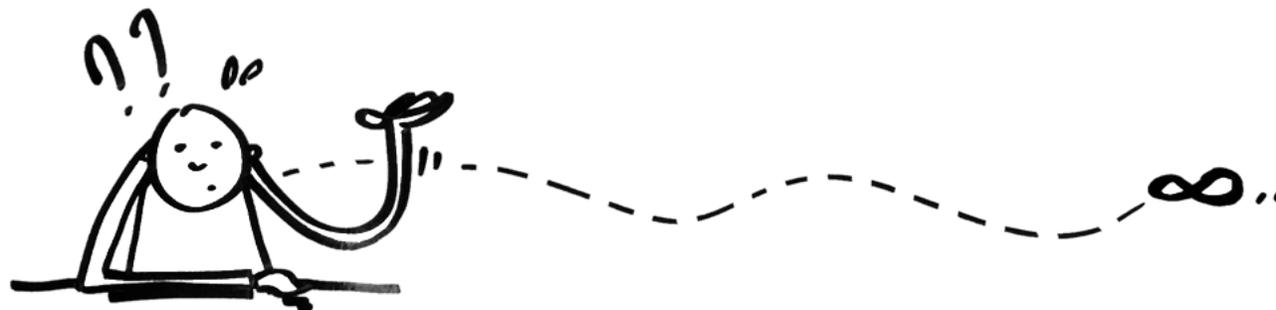
s.gautier@aj-2m.com

www.aj-2m.com

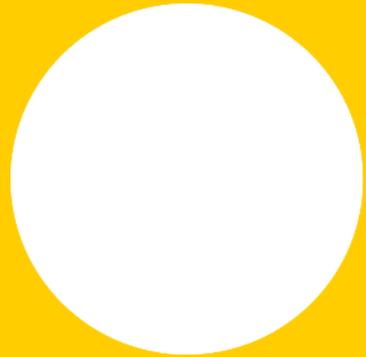


05

Vos questions



Merci



**SERVIR
L'AVENIR**

