

Prévention et Traitement

des Difficultés des Entreprises



CODELA



COMITÉ
d'EXPANSION
ECONOMIQUE
DE LOIRE
ATLANTIQUE

Introduction.....	5
Agir en Amont.....	6
Le CIP 44.....	6
La Médiation du Crédit.....	6
La CCSF.....	7
Le CODEFI.....	7
La gestion de l'emploi en temps de crise.....	8
La demande de délais de paiements.....	8
Le chômage partiel.....	8
Les modifications du contrat de travail pour raisons économiques.....	8
Le licenciement pour motif économique.....	8
Le licenciement individuel ou collectif de 2 à 9 salariés sur 30 jours.....	8
Le licenciement collectif de 10 salariés et plus sur 30 jours.....	9
Le plan de sauvegarde de l'emploi.....	9
Les mesures de prévention et de sauvegarde.....	10
La prévention au tribunal de commerce.....	12
Les procédures amiables.....	12
Le mandat ad hoc.....	12
La conciliation.....	12
Les procédures judiciaires.....	14
La procédure de sauvegarde.....	14
Le redressement judiciaire.....	15
La liquidation judiciaire.....	15
Les conventions de revitalisation.....	16



Introduction

L'éclatement de la crise financière en septembre 2008 et la correction de déséquilibres profonds qui a suivi, ont, dans l'économie mondialisée qui est la nôtre, un impact direct sur la santé des entreprises implantées sur notre département. Licenciements collectifs, mise en redressement judiciaire ou liquidation immédiate en sont les traductions les plus visibles et peuvent concerner tous les territoires.

Pourtant, toute difficulté rencontrée par une entreprise ne conduit pas nécessairement à ces issues lourdes de conséquence. En effet, plusieurs dispositifs ont été progressivement mis en place pour permettre aux chefs d'entreprise de traiter au plus tôt leurs difficultés et en limiter les conséquences, pour eux et leurs diverses parties prenantes.

Simultanément, certaines restructurations peuvent donner lieu à la mise en oeuvre d'actions de revitalisation à l'intérieur d'un bassin d'emplois dans l'objectif de recréer les emplois supprimés.

En première ligne quand apparaissent les difficultés et sollicités pour trouver une solution en urgence, les élus locaux et leurs services n'ont pas toujours une vue d'ensemble des dispositifs à mobiliser.

C'est pour répondre à ce besoin d'information que le comité d'expansion économique de Loire-Atlantique a pris l'initiative de ce guide.



Ont participé à la rédaction de ce guide :

- **M. Humeau**, Président du CIP 44, Président honoraire du tribunal de commerce de Nantes, Expert comptable et Commissaire aux comptes
- **Mme Bigot**, Avocate, cabinet SJVL Nantes
- **M. Bentounsi**, Directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle de Loire-Atlantique

Le CIP 44

Association animée par des professionnels du droit et du traitement des difficultés d'entreprise, le CIP (Centre d'Information et de Prévention des difficultés des entreprises) a pour but d'**écouter** et d'**informer** sur les dispositifs existants en matière de prévention et de traitement. Il intervient dans le cadre d'entretiens confidentiels.

Déroulement des entretiens :

- en présence d'un ancien juge consulaire, d'un avocat, d'un expert comptable ou commissaire aux comptes
- le chef d'entreprise peut conserver l'anonymat
- aucune note ou compte-rendu n'est établi, le chef d'entreprise demeure libre de faire l'usage qui lui convient des informations recueillies

Objet de l'entretien :

- amener le chef d'entreprise, à l'occasion du débat qui s'instaure, à dresser l'état réel de ses difficultés
- lui présenter l'ensemble des solutions auxquelles il peut avoir recours

Principes :

- loyauté et qualité d'écoute
- confidentialité et anonymat, indépendance et impartialité
- désintéressement et bénévolat

Engagements des membres du CIP :

- tout mettre en œuvre pour recevoir les chefs d'entreprise en leur accordant l'écoute nécessaire, sans autre objectif que de les informer sur les outils de prévention et la qualité de l'accueil des tribunaux
- respecter le secret le plus absolu sur les confidences reçues
- s'interdire d'intervenir à titre professionnel pour les entreprises avec lesquelles ils auront été en relation dans le cadre de la mission des CIP
- participer aux réunions de réflexion et d'information sur la prévention des CIP

Infos pratiques

Numéro VERT : 0 800 100 259

entretiens tous les jeudis
de 14h30 à 17h30

La médiation du crédit

Il s'agit d'un dispositif mis en place dans chaque département, à disposition des entreprises rencontrant des difficultés de financement avec leur banque ou leur assureur crédit.

Objectifs :

- ne pas laisser l'entreprise seule face à ses **difficultés de trésorerie ou de financement**
- faire respecter les engagements pris par les établissements financiers dans le cadre du plan de soutien à l'économie

Cibles :

- les chefs d'entreprise ne pouvant résoudre avec leur banque leur problème de financement ou de trésorerie

Organisation :

- au niveau national : un comité exécutif, 7 médiateurs délégués et une équipe centrale
- au niveau départemental : un binôme opérationnel (le médiateur du crédit - le directeur de la Banque de France - et le Trésorier Payeur Général), et des Tiers dont le rôle est d'accompagner le chef d'entreprise durant la procédure

La médiation se déroule en 5 étapes :

- 1) La validation du dossier de médiation en ligne sur le site www.mediateurducredit.fr déclenche la procédure.
- 2) Dans les 48h suivant la saisie, le médiateur départemental contacte l'entreprise, qualifie le dossier de médiation et définit un schéma d'action avec le déclarant.
- 3) Les établissements financiers sont informés de l'ouverture de la médiation et ont 5 jours ouvrés pour revoir leur position.
- 4) A l'issue du délai de 5 jours ouvrés, le médiateur départemental reprend contact avec l'entreprise pour connaître l'évolution de la situation. Si les difficultés perdurent, il contacte personnellement les partenaires financiers de l'entreprise pour identifier et résoudre les points de blocage. Il peut également consulter d'autres acteurs financiers.
- 5) L'entreprise est informée des solutions envisagées. Si elle ne les juge pas satisfaisantes, elle peut demander la révision de son dossier.

Infos pratiques

Numéro AZUR : 0810 00 12 10

Site web : www.mediateurducredit.fr

Médiation du crédit en Loire-Atlantique depuis la mise en place du dispositif

300 dossiers déposés, dont 82 % ont été acceptés.

Sur ces dossiers acceptés, 70 % ont eu une issue positive, contribuant au maintien de 1 800 emplois. Il s'agit à 96 % de demandes émanant de TPE (très petites entreprises, c'est-à-dire de moins de 20 salariés) et 60 % por-

tent sur un en-cours de moins de 50 K€. Les ¾ des dossiers ont pour origine un problème de découvert. Le dispositif fonctionne également pour des montants plus élevés : 6 % des demandes portent sur des en-cours de plus de 500 K€.

Source : Direction régionale de la Banque de France, situation au 3 décembre 2009

La CCSF (Commission départementale des Chefs des Services Financiers)

Lorsqu'une entreprise souhaite négocier le règlement de ses dettes fiscales ou sociales avec plusieurs **créanciers publics**, elle peut le faire devant une instance départementale, la Commission des Chefs des Services Financiers (CCSF).

Cette commission, sous la présidence du trésorier-payeur général réunit le directeur des services fiscaux, le directeur de l'URSSAF et le directeur du Pôle Emploi ainsi que les différents régimes de sécurité sociale obligatoires de base. La CCSF a compétence pour examiner au cas par cas, les demandes de délais de paiement des passifs fiscaux et sociaux sollicitées par les entreprises rencontrant des difficultés de trésorerie conjoncturelles.

Elle est saisie soit par l'un de ses membres, soit par l'entreprise.

Après examen des pièces du dossier, la commission peut accorder des délais pour payer les dettes fiscales et sociales échues.

Dans ce cas et si l'entreprise respecte les délais de paiement en continuant à payer les charges courantes, elle pourra solliciter la remise des majorations de retard et des pénalités.

En outre, la CCSF peut également, en cas de procédure de conciliation, sauvegarde ou redressement judiciaire, accorder des remises de dettes concomitamment aux efforts des autres créanciers.

Infos pratiques

Trésorerie générale
de la Région des Pays de la Loire

4 quai de Versailles
BP 93503
Nantes cedex 1

Téléphone : 02 40 20 76 50

Mel : sophie.pasques1@dgfip.finances.gouv.fr

Le CODEFI (Comité Départemental d'Examen des difficultés de Financement des entreprises)

C'est l'instance interministérielle départementale compétente pour examiner de manière confidentielle la situation de toutes les entreprises de moins de 400 salariés, tous secteurs confondus (les grandes entreprises sont traitées par le CIRI).

Placé sous la présidence du préfet et la vice-présidence du trésorier-payeur général, le CODEFI rassemble les compétences financières, sociales et fiscales de l'Etat dans le département, dont le directeur des services fiscaux, le directeur de l'URSSAF, le directeur de la Banque de France et ceux des services de l'Etat concernés.

Son champ d'activité se situe **en amont** des difficultés de l'entreprise, et peut :

- permettre le financement d'un diagnostic et d'un audit de l'entreprise,
- servir de médiateur entre l'entreprise d'une part, et les administrations fiscale et sociale et les établissements bancaires d'autre part,
- aider à mettre en place un plan de restructuration ou de refinancement



La Gestion de l'Emploi en temps de Crise

Dans ces périodes de difficultés à venir ou avérées, la gestion de l'emploi est un élément clé. Le droit a prévu plusieurs solutions, utilisables selon le niveau de difficultés.

La demande de délais de paiements

Article R243-21 du code de sécurité sociale

Elle peut être négociée directement avec les organismes fiscaux et sociaux ou par l'intermédiaire de la CCSF ou du CODEFI.

Le non paiement de la part salariale des cotisations URSSAF est pénalement répréhensible.

Le chômage partiel

Article L 5122-1 et suivant du code du travail

Conditions :

- réduction temporaire et collective de l'horaire de travail en deçà de 35h, **imputable à la conjoncture**

Formalité :

- une demande préalable auprès de la DDTE doit être faite, qui dispose d'un délai de réponse de 20 jours

Principes : le salarié qui subit une perte de salaire (à laquelle il ne peut s'opposer) bénéficie :

- d'une allocation de l'Etat (dans la limite de 1 000h au maximum par salarié et par année)
- d'une indemnisation complémentaire de l'employeur

Les modifications du contrat de travail pour raisons économiques

Un formalisme légal à respecter (notamment le délai d'un mois de réflexion pour le salarié).

Le licenciement pour motif économique

Article L 1233-3 et suivant du code du travail

Le licenciement pour motif économique résulte d'une suppression, d'une transformation d'emploi, ou d'une modification d'un élément essentiel du contrat refusée par le salarié, consécutive notamment à :

- des **difficultés économiques** ou des **mutations technologiques**
- une **réorganisation** pour sauvegarder la **compétitivité de l'entreprise**

La procédure de licenciement pour motif économique est variable selon le nombre de salariés concernés et l'effectif de la société.

Le licenciement individuel ou collectif de 2 à 9 salariés sur 30 jours

Procédure :

- consultation des représentants du personnel sur les critères d'ordre de licenciement, sur le projet de licenciement
- convocation à un entretien au cours duquel est remis le dossier de CRP (Convention de Reclassement Personnalisé)*

*remplacée dans certains bassins d'emploi par le CTP (Contrat de Transition Professionnelle) qui ne concerne pas la Loire-Atlantique à ce jour

Deux solutions sont possibles suite à l'entretien :

- acceptation de la CRP et rupture du contrat à l'issue de 21 jours calendaires
- refus et envoi de la lettre de licenciement

Information de la DDTE dans les 8 jours

Le licenciement collectif de 10 salariés et plus sur 30 jours

Entreprise de moins de 50 salariés :

- absence de PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi)

Entreprise de 50 salariés et plus :

- mise en place d'un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi)
- série de réunions avec les représentants du personnel
- intervention de l'administration qui contrôle le respect de la procédure et les mesures proposées par le PSE
- le congé de reclassement remplace la CRP dans les entreprises de 1 000 salariés et plus

Le plan de sauvegarde de l'emploi

Article L 1233-61 et suivant du code du travail

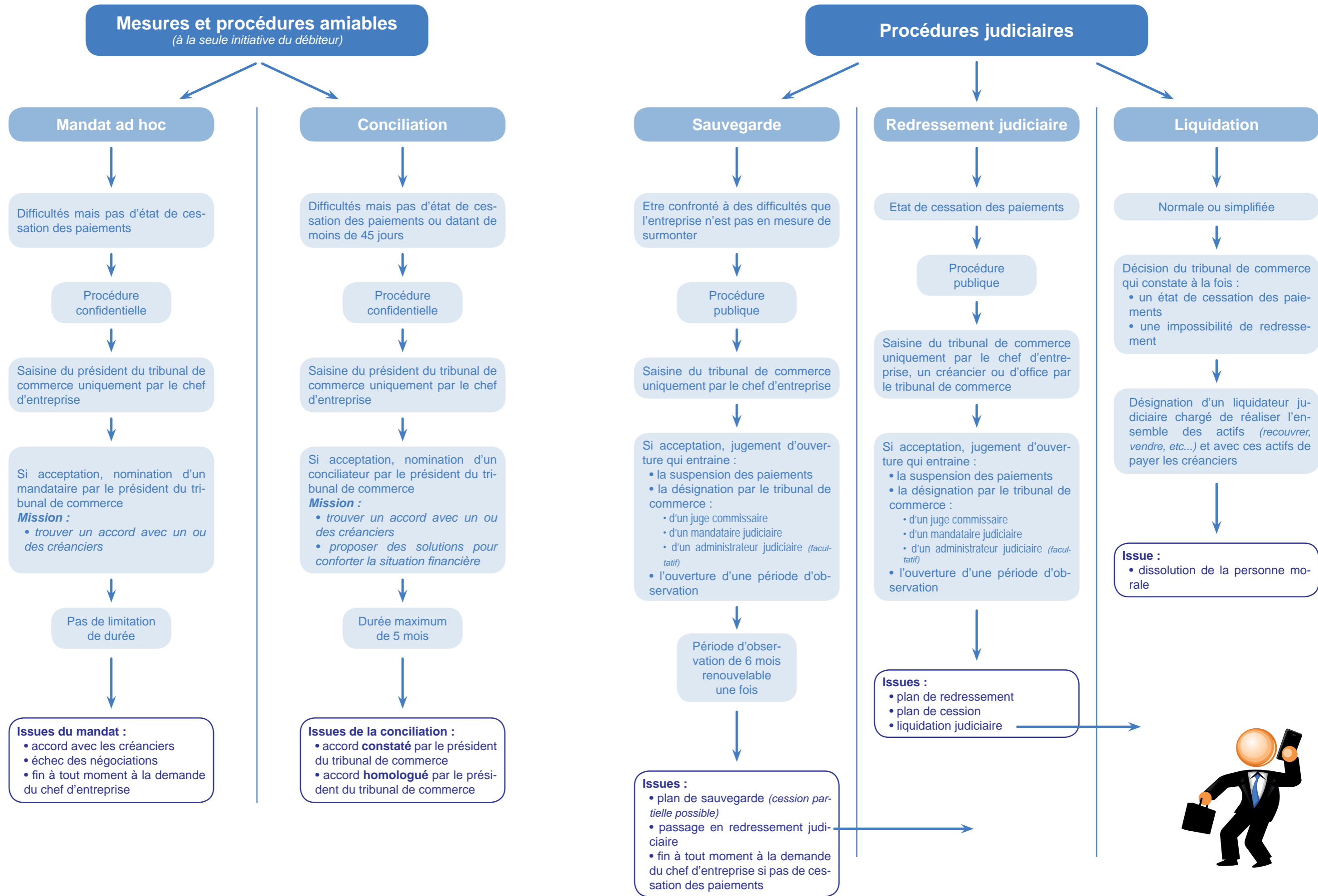
Définition : plan obligatoire comprenant l'ensemble des mesures arrêtées par l'employeur dans l'établissement duquel les représentants du personnel et l'administration jouent un rôle déterminant pour :

- éviter les licenciements pour motif économique et s'il y en a, en limiter le nombre
- faciliter le reclassement des salariés

Contenu : la loi donne une liste non limitative telle que :

- les actions en vue du reclassement externe ou interne
- les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE)
- les mesures d'aménagement du temps de travail





La prévention au tribunal de commerce

Définition

La cessation des paiements

La cessation des paiements se définit comme étant l'impossibilité, pour l'entreprise, de faire face aux créances qu'elle doit payer avec l'actif dont elle dispose, autrement dit, lorsque l'entreprise ne peut plus payer ses créanciers à bonne échéance.

Les procédures amiables

Le tribunal de commerce dans le ressort duquel se trouve le siège social de l'entreprise ouvre des procédures confidentielles de prévention des difficultés des entreprises.

Ces procédures permettent au chef d'entreprise de bénéficier de l'assistance d'un professionnel, dont la mission sera de favoriser la recherche de solutions et d'accords financiers avec les créanciers (banques, fournisseurs...).

Le mandat ad hoc

Le mandat ad hoc est un outil mis à la disposition des chefs d'entreprises qui traversent des difficultés, mais **ne sont toutefois pas en état de cessation des paiements**.

L'objectif du mandat est de faciliter la recherche d'un accord à l'aide d'un tiers, médiateur **dépourvu de tout pouvoir coercitif**.

Le mandat ad hoc **ne peut être demandé que par le seul chef d'entreprise** au président du tribunal de commerce : le chef d'entreprise peut y mettre fin à tout moment.

Aucune limitation de durée n'est prévue et la mission du mandataire ad hoc se termine soit par un accord avec les créanciers, soit par l'échec de la négociation, soit à tout moment à la demande de l'entreprise.



La conciliation

Critères d'ouverture :

- difficulté juridique, financière ou économique
- avérée ou prévisible
- ne pas être en cessation de paiement depuis plus de 45 jours
- ne pas avoir bénéficié d'une procédure de conciliation dans les 3 mois

Ouverture de la procédure :

- requête du débiteur au président
- ordonnance du président

La procédure de conciliation empêche l'ouverture d'un redressement judiciaire ou d'une liquidation judiciaire à la requête du ministère public, d'un créancier ou d'office.

Le conciliateur :

- est désigné par le président
- sa mission est de favoriser la conclusion d'un accord amiable et présenter des propositions
- durée de 4 mois, voire 5 si aucune demande d'homologation n'est faite
- confidentialité
- les créanciers publics peuvent consentir des remises de dettes
- pas de suspension provisoire des poursuites mais des délais (en cas de poursuites ou de mise en demeure)
- la rémunération est fixée par le président avec l'accord du débiteur

Issues possibles :

A défaut d'accord

Le président met fin à la mission du conciliateur et à la procédure.

Si un accord est conclu

Homologation de l'accord par le tribunal en formation collégiale (jugement)

- L'accord suspend toute action en justice
- Levée de l'interdiction d'émettre des chèques
- Privilège de paiement pour les apporteurs de nouveaux fonds ou de nouveaux biens ou services
- Non remise en cause ultérieure de la date de cessation des paiements **L.631-8**
- L'accord profite aux coobligés et aux personnes ayant consenti une sûreté personnelle ou ayant cédé ou affecté en garantie un bien **L.611-10-2**
- Le jugement est publié

Constatation de l'accord par le président du tribunal (ordonnance)

- L'ordonnance de constatation doit être demandée conjointement par les parties
- L'accord a force exécutoire entre les parties
- L'accord profite aux coobligés et aux personnes ayant consenti une sûreté personnelle ou ayant affecté ou cédé en garantie un bien **L.611-10-2**
- La décision concernant l'accord n'est pas soumise à publication
- Elle n'est pas susceptible de recours
- Pas de privilège pour les apporteurs de nouveaux fonds ou de nouveaux biens ou services

Les procédures judiciaires

Toutes ces procédures entraînent un gel du passif.

La procédure de sauvegarde

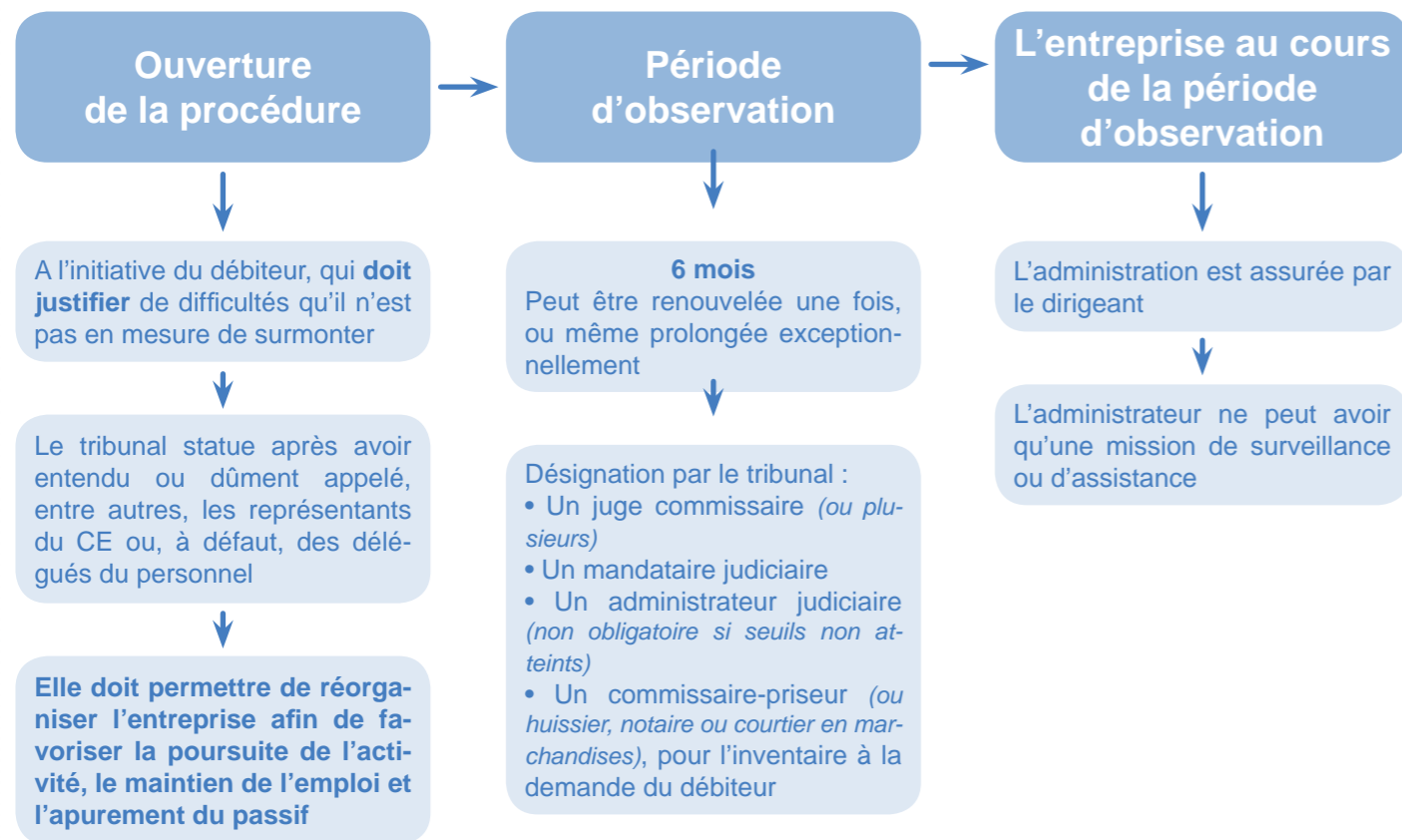
La procédure de sauvegarde est ouverte aux entreprises **qui ne sont pas en état de cessation de paiement mais qui traversent des difficultés qu'elles ne peuvent surmonter** ; par exemple, disparition d'un fournisseur essentiel, perte prévisible d'un marché, impossibilité de rembourser un prêt « in fine », difficultés prévisibles mais passagères, décès ou maladie du dirigeant...

Le but de la procédure de sauvegarde est la réorganisation de l'entreprise sous la protection du tribunal.

Contrairement au mandat ad hoc et à la conciliation, la procédure de sauvegarde est une procédure publique, les tiers sont informés et elle entraîne l'interdiction de payer les créances antérieures à l'ouverture de la procédure.

Cette procédure n'est ouverte que sur la demande du chef d'entreprise et se termine soit par l'homologation d'un plan de sauvegarde, soit en cas d'échec par une transformation en redressement judiciaire ou une liquidation judiciaire, soit lorsque l'entreprise n'est pas en état de cessation des paiements à tout moment à la demande du chef d'entreprise.

Pendant la période d'observation, aux côtés des mandataires de justice désignés, le chef d'entreprise conserve ses fonctions.



Issues possibles :

- Proposition puis arrêté de plan de sauvegarde. Si les engagements prévus sont tenus, le tribunal constate l'achèvement du plan de sauvegarde. La sauvegarde peut comporter la cession ou l'adjonction d'activités
- Fin des difficultés : arrêt de la procédure
- mise en redressement ou liquidation judiciaire

Le redressement judiciaire

La procédure de redressement judiciaire est une procédure destinée aux entreprises qui sont en état de cessation des paiements mais qui sont susceptibles de présenter un plan pour sortir de leurs difficultés. Elle doit être demandée par le chef d'entreprise dans les 45 jours de l'état de cessation des paiements.

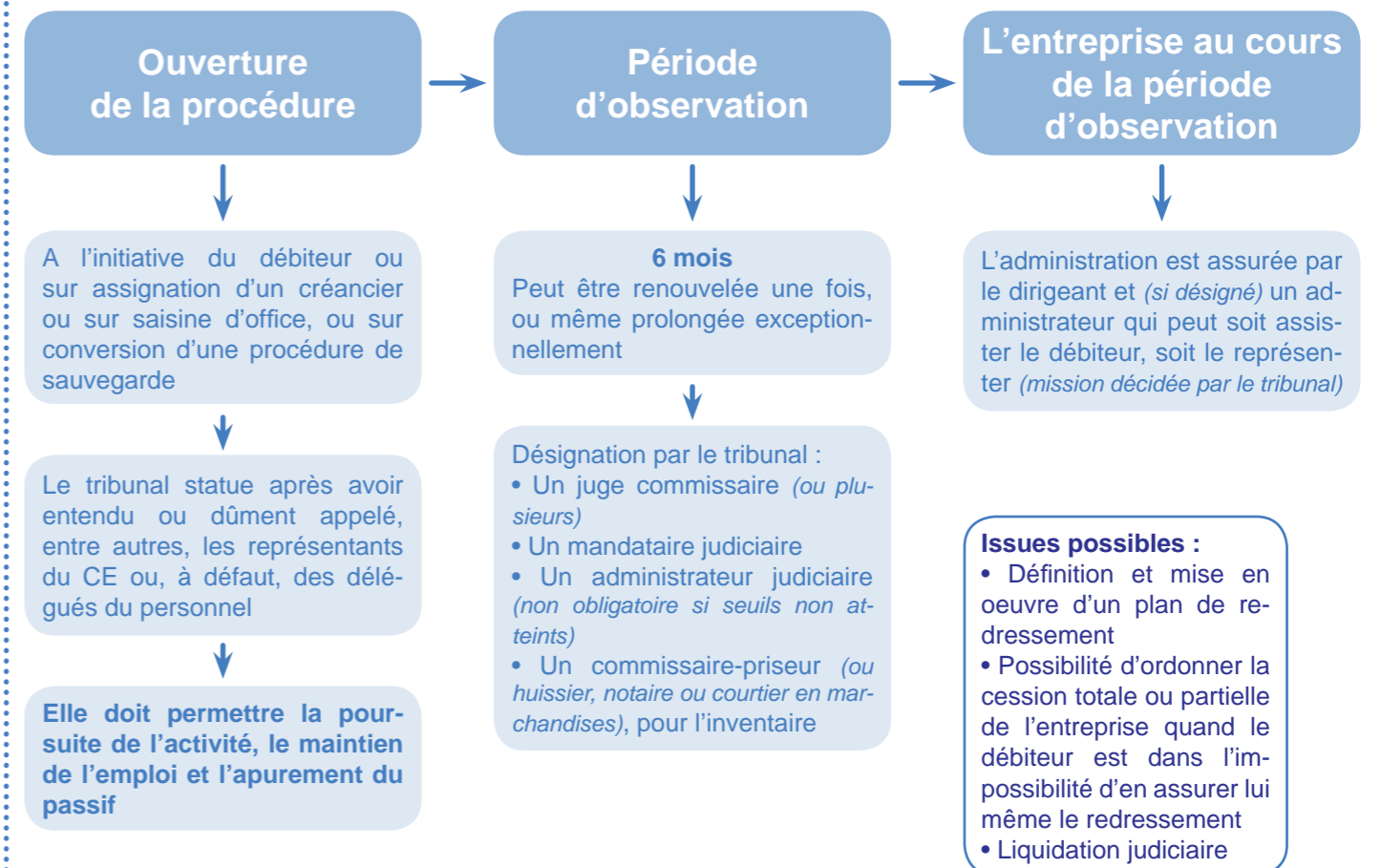
Le tribunal est saisi soit par le chef d'entreprise qui dépose une déclaration de cessation des paiements au greffe du tribunal de commerce dans le ressort duquel l'entreprise a son siège social, soit par un créancier, soit enfin sur saisine d'office notamment lorsque le chef d'entreprise, ayant été convoqué en prévention/détection, ne s'est pas rendu aux différents entretiens, soit est en état de cessation des paiements manifeste.

Lorsqu'un plan paraît possible, le tribunal ouvre une période d'observation au cours de laquelle un diagnostic de l'entreprise sera réalisé et un plan de redressement préparé.

Si ce plan apparaît crédible, le tribunal l'acceptera et les créanciers seront payés dans le cadre du plan de continuation.

Si le tribunal estime que le plan présenté ne comporte pas de garanties quant à sa pérennité, il s'orientera vers un plan de cession, c'est-à-dire la vente de l'outil commercial ou industriel à un tiers, puis prononcera la liquidation judiciaire.

Le tribunal peut également, en l'absence de perspectives de plan de redressement ou de cession, prononcer à tout moment la liquidation judiciaire.



La liquidation judiciaire

Objet de la procédure :

- mettre fin à l'activité de l'entreprise (avec vente de ses actifs)
- OU réaliser le patrimoine du débiteur par plan de cession globale ou séparée

Ouverture de la procédure :

- cessation des paiements du débiteur (le tribunal fixe la date)
- ET impossibilité d'assurer, par l'élaboration du plan de redressement, la continuation de l'entreprise

Conséquences :

- le dessaisissement du chef d'entreprise
- la dissolution de la personne morale



Les conventions de revitalisation sont une obligation créée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et modifiée par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005.

Articles L 1233-84 à L 1233-90 du code du travail
Articles D 1233-37 à D 1233-48 du code du travail

L'obligation concerne :

- les entreprises de **1 000 salariés et plus** procédant à un licenciement collectif
- des licenciements affectant **l'équilibre du bassin d'emploi**

Mise en oeuvre : instruction par la DDTEFP et décision du préfet :

- appréciation des **conséquences** du licenciement sur le bassin d'emploi
- décision d'assujettissement de l'entreprise

Pour les entreprises de 50 à 999 salariés, le préfet peut décider de conduire des actions de revitalisation et déterminer les modalités de la participation de l'entreprise concernée.

Les entreprises en redressement judiciaire ne sont pas concernées par le dispositif.

Les acteurs en présence :

- l'entreprise et ses instances représentatives du personnel
- les élus du territoire
- les chambres consulaires
- les autres acteurs du développement local
- les partenaires sociaux membres de la COPIRE (Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi)

Un délai de 6 mois suivant l'assujettissement de l'entreprise pour :

- déterminer l'enveloppe financière (entre 2 et 4 fois le SMIC par emploi supprimé) et les actions à conduire
- signer une convention
- mettre en place un dispositif de suivi

En cas d'accord collectif prévoyant des actions de même nature, l'entreprise peut demander que cet accord tienne lieu de convention.

La convention définit notamment :

- le territoire d'intervention
- les mesures permettant la création d'activités, le développement d'emplois et l'atténuation des effets de la restructuration sur les autres entreprises du territoire
- la durée d'application (3 ans maximum sauf exception)
- le montant de la contribution financière
- les modalités de suivi et d'évaluation de la convention

Au 30 novembre 2009, 6 conventions signées :

- Airbus
- Alcatel
- Compagnie Laitière de Derval
- Faurecia
- Tereos
- Trelleborg



CODELA

21 Boulevard Gaston Doumergue
44200 Nantes

Tél. : 02 40 48 48 00 • Fax : 02 40 48 14 24

www.codela.fr • email : accueil@codela.fr



Une association certifiée ISO 9001