

## PETIT GUIDE PRATIQUE A L'ATTENTION DU CHEF D'ENTREPRISE SOUS PROCEDURE DE PREVENTION (MANDAT AD HOC ET CONCILIATION)

### Les principes directeurs de la procédure

Durant toute la procédure, le **chef d'entreprise reste pleinement à la tête de son entreprise**, à la différence d'une procédure collective. Il conserve toutes ses prérogatives de gestion. Il doit continuer à exécuter toutes ses obligations.

**La confidentialité** est la règle et s'applique à toute personne appelée à la Conciliation ou qui par ses fonctions en a connaissance. Toutefois, si l'entreprise dispose de commissaires aux comptes, ces derniers sont informés par le Greffe de l'ouverture de la procédure. Il est donc conseillé de les informer au plus vite.

L'ouverture la procédure n'entraîne pas le « gel » automatique du passif ni d'arrêt des poursuites. Les délais de paiement (différé ou étalement) doivent être négociés sauf à obtenir **judiciairement des délais de grâce dans le cadre d'une conciliation**.

L'entreprise ne peut pas se voir imposer davantage d'obligations ou perdre des droits du seul fait de l'ouverture de la procédure.

### Les grandes étapes de la procédure

La durée de la procédure est fixée par le Juge en Mandat Ad Hoc et celle dure quatre mois (ou cinq en cas de prolongation) en Conciliation. Un temp consacré à négocier avec les principaux créanciers pour parvenir à un accord.

**Le Mandataire Ad Hoc ou le Conciliateur** assiste le chef d'entreprise dans ces négociations. Après analyse de la situation, il va réunir les parties prenantes afin de présenter la situation : causes des difficultés, mesures de restructuration engagées ou à venir, perspectives. Il a en

ligne de mire l'intérêt social de l'entreprise, il n'est pas le conseil de celle-ci car il tient ses prérogatives d'un **mandat de justice**.

Accompagné de ses collaborateurs les plus proches (DAF le plus souvent), des conseils habituels de l'entreprise (avocat, expert-comptable) ou engagés spécifiquement pour la procédure (pour une revue indépendante du *business plan/IBR*), le dirigeant travaille sur le plan de redressement et les prévisionnels d'exploitation et de trésorerie, mis à jour régulièrement. **Ces éléments chiffrés constituent le socle des négociations.**

Il est souvent nécessaire de demander aux créanciers de (i) suspendre provisoirement le paiement de leurs créances (**stand still**, v. ci-dessous), et de (ii) constituer provisoirement un passif - pour soulager la trésorerie - pour lequel des **délais de paiements** seront discutés. Afin de fluidifier les négociations, il est important de préserver **l'équité** de traitement entre les créanciers.

A défaut d'accord entre les parties, le Mandataire Ad Hoc ou le Conciliateur devra solliciter la fin de sa mission et le chef d'entreprise devra vérifier si l'ouverture d'une procédure collective est nécessaire, sous peine d'engager éventuellement sa responsabilité.

Une fois l'accord trouvé, celui-ci est **constaté ou homologué dans le cadre d'une Conciliation** en vue de lui conférer force exécutoire. **Le constat et l'homologation rendent l'accord exécutoire.**

Le **constat** se demande par requête conjointe des parties. Le Président du Tribunal examine la requête en cabinet et rend une ordonnance de constat non susceptible de recours. L'accord conserve sa totale confidentialité.

## PETIT GUIDE PRATIQUE A L'ATTENTION DU CHEF D'ENTREPRISE SOUS PROCEDURE DE PREVENTION (MANDAT AD HOC ET CONCILIATION)

L'**homologation** est à la demande exclusive du chef d'entreprise et se matérialise par un Jugement rendu par le Tribunal dans le cadre d'une audience à huis clos en présence des représentants du CSE (s'il existe) ou toute autre personne que le Tribunal estime utile. Le jugement d'homologation est publié et susceptible de recours.

**Les deux apports majeurs de l'homologation pour les créanciers sont : 1° l'octroi, au bénéfice, du créancier d'un privilège pour les apports de trésorerie ou les créances nées en contrepartie d'un bien ou service fourni à l'entreprise en conciliation (privilège de *new money*), et 2° l'impossibilité de reporter en arrière la date de cessation des paiements en cas d'ouverture d'un redressement judiciaire ou d'une liquidation ultérieure.**

Le Conciliateur peut être désigné par les parties au protocole comme mandataire à l'exécution de l'accord pour veiller à son respect.

### **Les négociations avec les créanciers publics**

Les créanciers publics peuvent consentir des délais dans des conditions similaires à ceux qu'octroierait, dans des conditions normales de marché, un opérateur économique privé placé dans la même situation.

1° Lorsqu'une seule catégorie de créancier est concernée (ex : URSSAF pour les cotisations patronales ou l'Administration fiscale pour la TVA), on peut envisager une négociation bilatérale avec ce dernier.

2° En cas de pluralité de créanciers publics, l'obtention de délais ou la remise de créances implique la saisine de la CCSF (Commission des Chefs de Services Financiers).

Dans un délai de cinq mois à compter de l'ouverture de la procédure de conciliation et avec le soutien du Conciliateur, l'entreprise saisit la CCSF qui procédera à l'examen du dossier en commission. Il est indispensable que l'entreprise soit à jour du paiement de la part salariale des cotisations sociales.

La CCSF peut alors accorder des délais de paiement dont la durée varie en fonction des circonstances (rarement supérieure à 24 mois). À noter que ne peuvent faire l'objet de remises de dettes les impôts indirects comme la TVA.

**En pratique**, la CCSF aura tendance à s'aligner sur le comportement des autres créanciers ; un traitement équitable est donc attendu. Le calendrier de saisine de la CCSF doit être réfléchi : ni trop tôt (le passif à étaler pourrait être « trop faible »), ni trop tard car les voies d'exécution (ATD par exemple) ne sont pas arrêtées tant que la CCSF n'a pas statué.

En cas de réponse favorable, la CCSF peut octroyer un plan de remboursement provisoire qui sera prolongé si celui-ci est bien exécuté et les charges courantes payées.

### **Les négociations avec les créanciers bancaires**

La négociation bancaire a lieu le plus souvent en trois temps.

1° **La 1<sup>ère</sup> réunion** : après identification des bons interlocuteurs (au sein des affaires spéciales), toutes les banques sont réunies. A l'issue d'une présentation de la situation, des causes des difficultés, et des perspectives à court terme, il est demandé un *stand still* (suspension provisoire) des échéances en capital et le maintien des lignes court terme (découvert par exemple). Une rétroactivité à l'ouverture de la

## PETIT GUIDE PRATIQUE A L'ATTENTION DU CHEF D'ENTREPRISE SOUS PROCEDURE DE PREVENTION (MANDAT AD HOC ET CONCILIATION)

procédure est demandée mais ni le *stand still* et encore moins cette rétroactivité ne sont automatiques.

**2° La présentation des prévisions d'exploitation et de trésorerie** réalisé par l'expert-comptable ou un cabinet indépendant (dans le cadre d'un IBR) : ces prévisions intègrent à la fois les hypothèses d'exploitation tenant compte des mesures de redressement passées ou prévues par le dirigeant et les différents scénarii de restructuration de la dette. Ces éléments sont présentés et débattus avec les banques.

**3° La négociation d'un protocole d'accord** : Le protocole d'accord doit être rédigé par le Conseil de la Société, les allers-retours entre les parties peuvent être nombreux. *N.B.* : s'agissant du taux d'intérêt à retenir, il n'est connu qu'au moment de la signature du protocole et parfois même après, au moment de la signature de l'avenant du contrat de prêt.

**Sur le Prêt Garanti par l'État** : mis en place en 2020 pour faire face aux effets de la crise de la Covid-19 sur la vie des entreprises, les PGE sont des prêts qui bénéficient de la garantie de l'État à hauteur de 70% à 90%.

**1°** Les PGE de moins de 50 k€ peuvent être négociés en passant par la Médiation du crédit aux entreprises (selon un accord de Place du 19 octobre 2022). La restructuration ne peut porter que sur un prolongement de la durée de paiement ou un changement de profil de remboursement, apprécié au cas par cas, sans jamais pouvoir dépasser 4 années supplémentaires par rapport à l'échéancier maximal de 6 années. Un différé de 6 mois peut être exceptionnellement prévu en cas de changement de profil.

**2°** Les PGE de plus de 50 k€ sont traités dans le cadre de la procédure de Conciliation. La restructuration peut porter la maturité à 10 années et le différé n'est pas limité à 6 mois.

### **Les négociations avec les fournisseurs**

**Négocier avec les fournisseurs est délicat**: révéler le Mandat Ad Hoc ou la Conciliation à des partenaires stratégiques peut modifier les relations commerciales ainsi que les conditions de paiement.

Il est nécessaire de bien sélectionner les fournisseurs qui seront inclus dans la procédure.

Ex : obtenir du bailleur un gel provisoire du loyer afin d'obtenir un étalement des impayés.

### **Les négociations avec les actionnaires**

**La procédure a pour but de trouver un équilibre entre trois grandes parties prenantes à la restructuration : l'entreprise, les créanciers et les actionnaires/management.**

Les actionnaires doivent envisager, durant la procédure et/ou l'exécution du protocole d'accord, de : geler les comptes-courants, ne pas distribuer de dividendes, et le cas échéant apporter de nouveaux fonds.

Attention : si la nature de l'actionnaire est importante (fonds d'investissement/familial), l'effort doit toujours être apprécié au cas par cas.

## PETIT GUIDE PRATIQUE A L'ATTENTION DU CHEF D'ENTREPRISE SOUS PROCEDURE DE PREVENTION (MANDAT AD HOC ET CONCILIATION)

### POINTS DE VIGILANCE

Quelques points sensibles sont à évoquer.

1° Il est fréquent que les créanciers exigent une réduction de la rémunération du dirigeant. Elle peut tout autant être symbolique que constituer un vrai levier de soulagement de la trésorerie.

2° La difficulté de la négociation dépend surtout des garanties octroyées au créancier et sa faculté à être désintéressé en cas de procédure collective.

3° 🇫🇷 La réglementation européenne impose aux banques de considérer qu'un crédit est « en défaut » et d'effectuer une déclaration à la Banque de France dans trois cas :

- l'entreprise présente des arriérés de paiement de plus de 90 jours ; c'est ce qui se passe dans le cadre d'un *stand still* qui se prolonge
- la banque estime que l'entreprise ne pourra probablement pas s'acquitter intégralement de ses obligations ;
- lorsqu'une restructuration de dette motivée par l'incapacité de l'entreprise à faire face aux échéances contractuelles initiales conduit à une concession supérieure à 1% entre les flux de remboursement avant et après restructuration.

4° Lorsque des fautes de gestions commises avant le jugement prononçant la liquidation judiciaire ont contribué à l'insuffisance d'actif, le dirigeant pourra voir sa responsabilité engagée sur son patrimoine personnel. Ouvrir une procédure amiable n'exonère pas le dirigeant de sa responsabilité. Des fautes de gestion commises pendant la procédure ou une procédure ouverte à seule fin de retarder

l'ouverture d'une procédure collective peuvent engager sa responsabilité sur ce fondement.

5° Il est possible de demander le remboursement immédiat du Crédit Impôt Recherche (CIR) en Conciliation.

6° Une revue des comptes et prévisions d'activité par un cabinet indépendant, appelé *Independent Business Review* (IBR), n'intervient pas dans tous les dossiers. Les banques veulent pouvoir se fier dans les chiffres présentés. Aussi, dans les entreprises de taille modeste, il est nécessaire pour le dirigeant et surtout l'expert-comptable de maîtriser parfaitement l'information financière pour susciter un sentiment de confiance.

7° À la différence d'un redressement ou une liquidation judiciaire, l'entreprise ne bénéficie d'aucune intervention de l'Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés (AGS) qui finance la restructuration sociale des entreprises. En cas de restructuration sociale, l'entreprise doit prendre en compte ces coûts qui sont à sa charge exclusive et immédiate. Il faut donc anticiper si une restructuration sociale est nécessaire.

8° Pour finir, il ne faut pas négliger l'impact psychologique sur le chef d'entreprise qu'une restructuration peut entraîner (fatigue, sentiment d'échec, dépression...). Dès les premiers signes de détresse, il est nécessaire de contacter une personne qualifiée. Des associations existent, telles que APESA France : <https://www.apesa-stan.com>

Le dirigeant doit pouvoir se faire aider afin de surmonter cette situation pour mener à bien les négociations qui sont difficiles, éprouvantes et obligent à s'investir sur la durée.