
RAPPORT DE LA MISSION « JUSTICE ÉCONOMIQUE » ANNEXES V – ASSOCIATIONS

SOUS LA DIRECTION DE GEORGES RICHELME

FÉVRIER 2021

Annexes V – Associations

Contributions écrites des personnes entendues par les membres de la mission

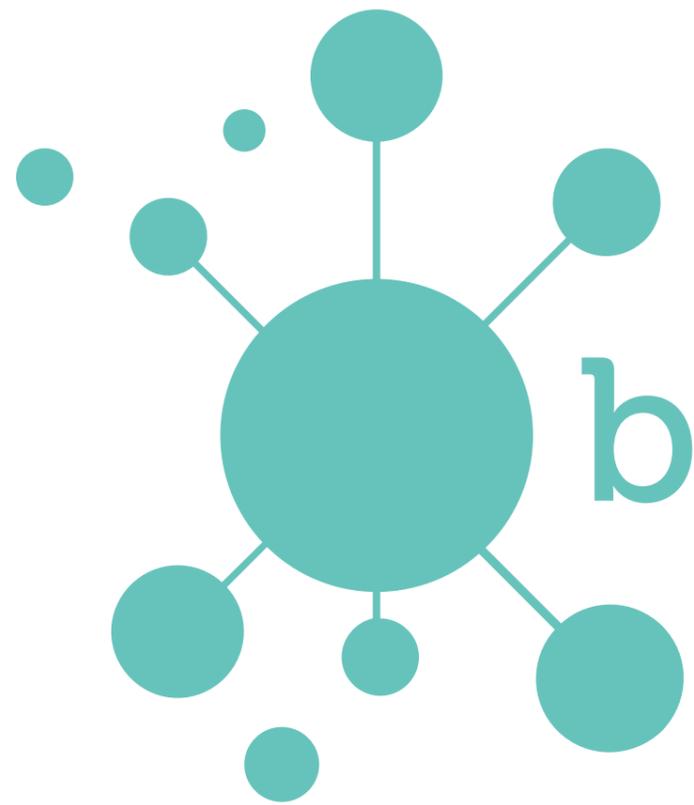
V-A-1 – GSC – Observatoire

V-A-2 – GSC – Communiqué observatoire

V-A-3 – GSC – Note

V-B-1 – P&R – Note

V-C-1 – ARE



Observatoire de l'Emploi des Entrepreneurs

Entrepreneurs privés d'emploi en 2019



L'association GSC et la société Altares dévoilent la 4^{ème} édition de l'Observatoire de l'emploi des entrepreneurs

EN 2019
48 358 entrepreneurs ont perdu leur emploi

Malgré un niveau inférieur à 2018, les femmes et hommes chefs d'entreprise sont encore trop nombreux à vivre une situation de perte d'activité professionnelle.

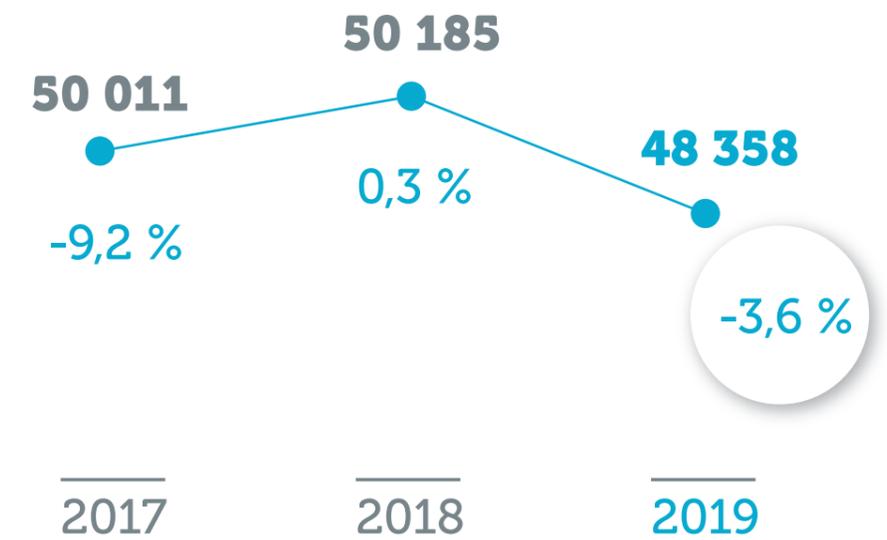
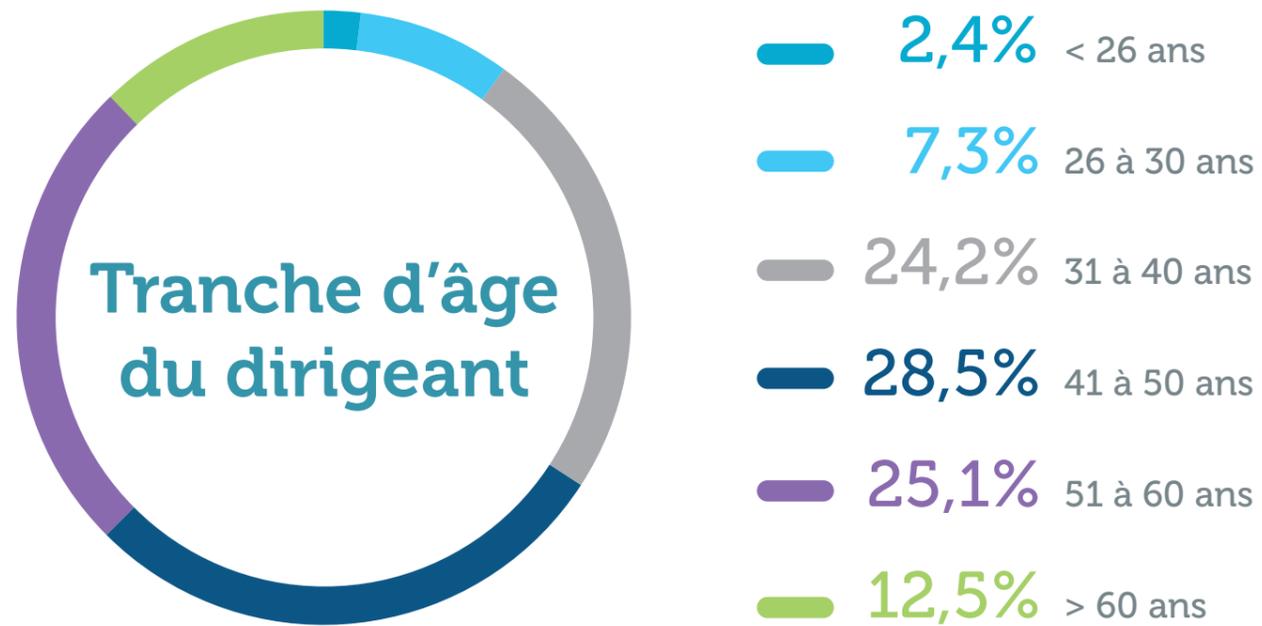
Près de 45 170 entreprises ont fait l'objet d'une liquidation judiciaire en 2019.



- 3,6%

Nombre de dirigeants ayant perdu leur emploi entre 2018 et 2019

Le nombre d'entrepreneurs en situation de perte d'activité reste trop élevé !



1 entrepreneur sur 2 a entre 31 et 50 ans, soit 23 613 dirigeants.

1 entrepreneur sur 3 est âgé de plus 50 ans, soit 16 866 dirigeants.



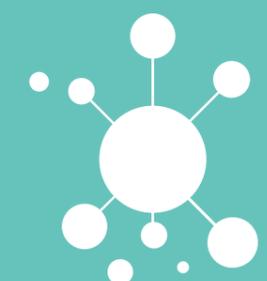
_____ Pour Anthony Streicher, Président de l'association GSC :

« Le nombre de dirigeants d'entreprise en situation de perte d'activité demeure à un niveau dramatiquement élevé. Alors que les créations d'entreprises ont atteint un niveau record en 2019,

Notre responsabilité collective est d'informer ceux qui se lancent dans l'aventure entrepreneuriale des possibilités et opportunités mais également des risques et des pièges liés à leur activité professionnelle.

L'anticipation et la préparation sont les préalables à toute prise de risque. Toutes les parties prenantes, experts comptables, avocats, réseaux professionnels, doivent sensibiliser sur ces deux aspects essentiels.

C'est notre responsabilité sociale à tous ».



Effectifs de l'entreprise

Les gérants des petites entreprises sont les plus touchés :
9 sur 10 se trouvent à la tête d'une TPE de moins de 6 salariés.



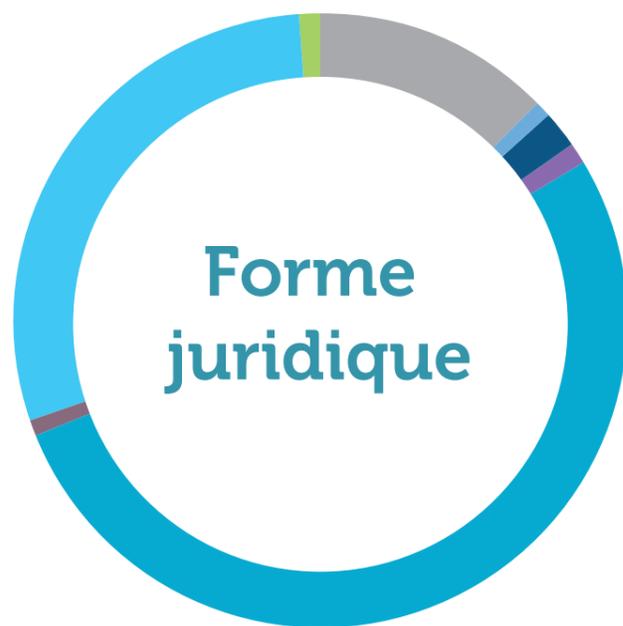
75,0%	< 3 salariés
13,8%	3 à 5 salariés
5,8%	6 à 9 salariés
3,6%	10 à 19 salariés
1,3%	20 à 49 salariés
0,4%	> 50 salariés



+2,3%

pour les entreprises
de plus de 50 salariés entre 2018 et 2019

Forme Juridique de l'entreprise



54,2%	Sociétés à responsabilité limitée
29,5%	Sociétés par actions simplifiées
12,6%	Artisans-commerçants
1,9%	Professions libérales
0,8%	Exploitants agricoles
0,5%	Sociétés anonymes
0,3%	Sociétés en nom collectif
0,2%	Autres formes en nom propre



+11,3%
pour les SAS
entre 2018 et 2019

Chiffre d'affaires de l'entreprise *

Plus de 78% des femmes et hommes chefs d'entreprise dirigeaient une entreprise dont le chiffre d'affaires était inférieur à 0,5 millions d'euros.



78,5%	< 0,5 M€
11,0%	0,5 à 1 M€
5,8%	1 à 2 M€
3,2%	2 à 5 M€
1,0%	5 à 10 M€
0,5%	> 10M€



+15,3%

pour les sociétés dont le chiffre d'affaires se situe entre 5 et 10M€ entre 2018 et 2019

* : Plus de 23 705 entreprises n'ont pas renseigné cette information. Base de calcul : 21 460 entreprises

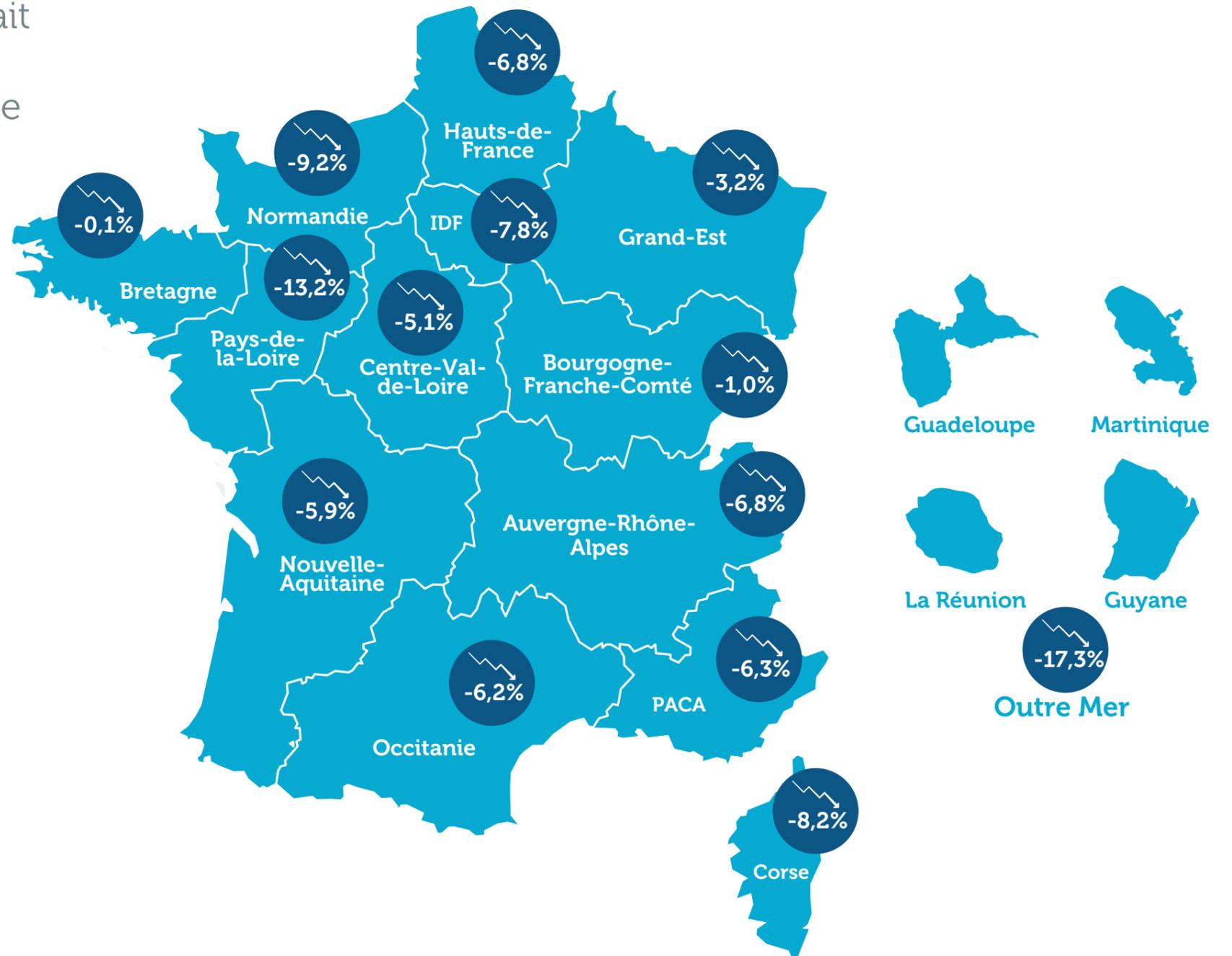


L'ensemble des chefs d'entreprise du territoire français impacté par la baisse

L'ensemble du territoire connaît une baisse du nombre d'entrepreneurs en situation de perte d'emploi.

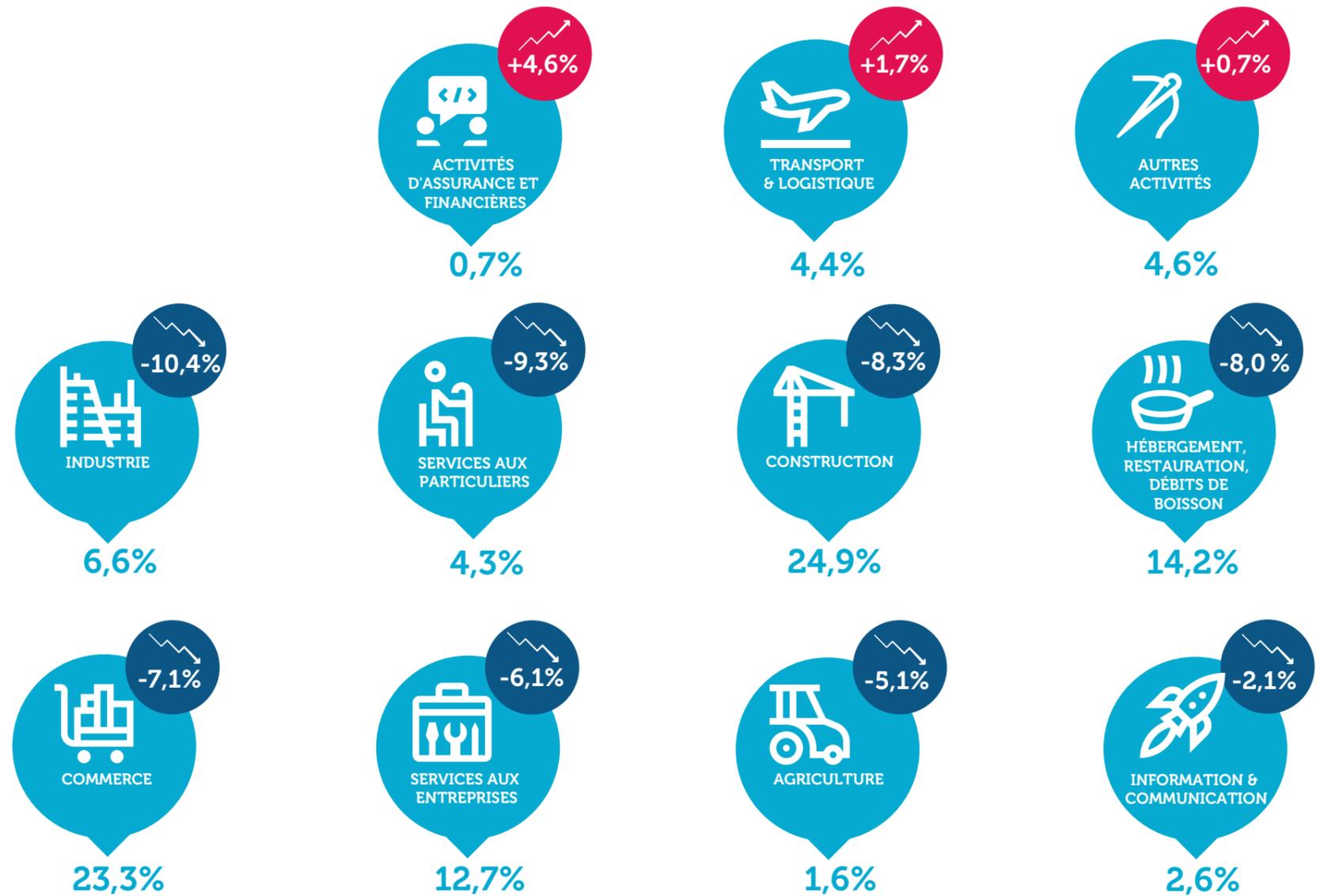


ÉVOLUTION
2018/2019

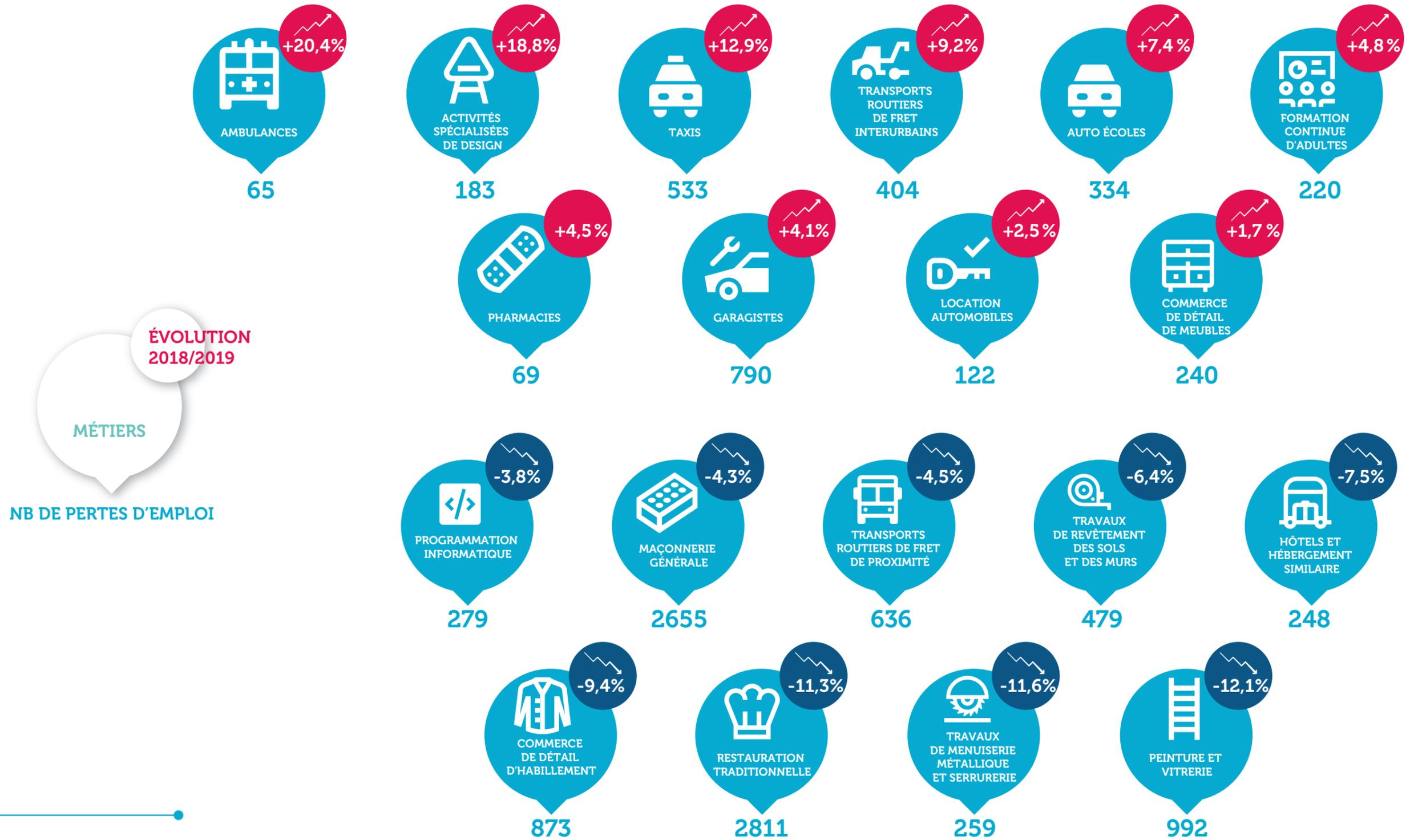


Focus secteurs

Les entrepreneurs de la construction (24,9 %) et du commerce (23,3 %) représentent toujours la moitié des pertes d'emploi.



Focus Métiers en difficulté



Méthodologie

Méthodologie

Les données sont issues de l'étude des entreprises en liquidation judiciaire prononcée par le Tribunal de Commerce ou de Grande Instance. Ne sont pas intégrées les procédures à l'amiable de dissolution ou de liquidation de même que les révocations des mandataires sociaux.

A propos de la GSC

Depuis plus de 40 ans, l'association GSC se donne pour mission d'informer et de sensibiliser les chefs d'entreprise, des risques de leur situation et plus particulièrement la perte d'emploi.

La GSC est la réponse qu'ont élaborées les organisations patronales face au besoin de protection chômage des indépendants. L'association GSC est l'association qui a souscrit le contrat d'assurance de groupe GSC auprès d'un pool d'assureurs (Groupama, Allianz, Generali, SMABTP). Elle est administrée par le Medef, la CPME et l'U2P qui l'ont conçue en 1979. Elle veille aux intérêts des dirigeants affiliés au régime. La gestion du régime a été confiée à Groupama – GAN Assurances.

A propos d'Altares

Expert de l'information sur les entreprises, Altares collecte, structure, analyse et enrichit les données BtoB afin de les rendre « intelligentes » et faciliter la prise de décision pour les directions générales et opérationnelles des entreprises. Le groupe propose son expertise sur toute la chaîne de valeur de la data. Partenaire exclusif en France, au Benelux et au Maghreb de Dun & Bradstreet, 1^{er} réseau international d'informations BtoB, Altares se positionne comme le partenaire de référence des grands comptes, ETI, PME et organisations publiques, en leur offrant un accès privilégié à ses bases de données sur plus de 350 millions d'entreprises dans 220 pays.

Contacts presse

ASSOCIATION GSC

Amélie Lebreton - Agence CorioLink

amelie.lebreton@coriolink.com – 06 70 60 25 30

ALTARES

Thierry Millon – Directeur des études

Thierry.Millon@altares.com 04 72 65 15 51

Observatoire de l'emploi des entrepreneurs 48 358 chefs d'entreprise ont perdu leur emploi en 2019

L'association GSC et la société Altares dévoilent la 4^{ème} édition de [l'Observatoire de l'emploi des entrepreneurs](#). En 2019, 48 358 femmes et hommes chefs d'entreprise ont perdu leur activité professionnelle. Malgré un niveau inférieur à 2018 (- 3,6 %), ils sont encore trop nombreux à vivre une situation de perte d'emploi.

Le nombre d'entrepreneurs en situation de « chômage » reste trop élevé

Après une année 2018 en hausse, le nombre de chefs d'entreprise ayant perdu leur emploi connaît une légère baisse et s'établit à 48 358.

Pour Anthony Streicher, Président de l'association GSC :

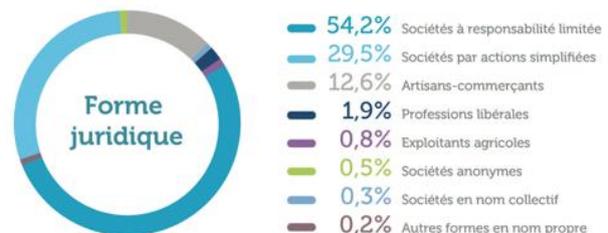
« Le nombre de dirigeants d'entreprise en situation de perte d'activité demeure à un niveau dramatiquement élevé. Alors que les créations d'entreprises ont atteint un niveau record en 2019, notre responsabilité collective est d'informer ceux qui se lancent dans l'aventure entrepreneuriale des possibilités et opportunités mais également des risques et des pièges liés à leur activité professionnelle. L'anticipation et la préparation sont les préalables à toute prise de risque. Toutes les parties prenantes, experts comptables, avocats, réseaux professionnels, doivent sensibiliser sur ces deux aspects essentiels C'est notre responsabilité sociale à tous »

9 dirigeants sur 10 en perte d'emploi étaient à la tête d'une TPE

Les gérants des petites entreprises sont les plus touchés : 9 sur 10 se trouvaient à la tête d'une TPE de moins de 6 salariés. Parmi eux, la grande majorité (33 894) employait moins de 3 salariés.

Les dirigeants de SARL (une forme très plébiscitée lorsqu'il s'agit d'entreprendre à plusieurs), qui représentent plus de la moitié (54 %) des entreprises, incarnent l'essentiel des personnes impactées malgré une tendance à la baisse : 24 500 dirigeants ont perdu leur emploi en 2019 contre 27 919 en 2018 (- 12,2 %). Une diminution est également constatée chez les artisans-commerçants : 5 701 ont connu une perte d'emploi en 2019 contre 6 650 en 2018 (- 14,3 %).

A contrario, les SAS (une forme qui ressemble à la SARL mais de plus en plus prisée par sa plus grande souplesse d'organisation) font face à une augmentation importante : 13 312 emplois (+ 11,3 % en 2019). La Société par Actions Simplifiée Unipersonnelle (SASU) qui n'autorise qu'un seul associé, concentre plus de la moitié des SAS (53%).

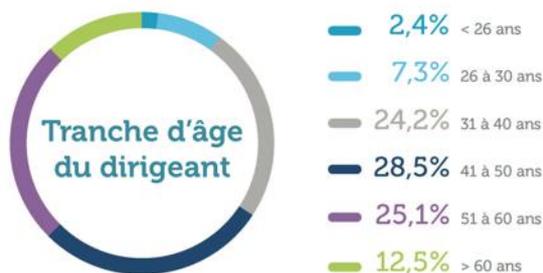


19 208 entrepreneurs dirigeaient une société dont le chiffre d'affaires était inférieur à 1 million d'euros. On note par ailleurs une augmentation de 15,3 % de perte d'emplois chez les dirigeants de sociétés développant de 5 à 10 millions d'euros de CA.

L'âge médian des dirigeants d'entreprises impactés reste stable en 2019 et s'établit à 46 ans.

Près de la moitié des entrepreneurs en situation de perte d'activité avaient entre 31 et 50 ans avec 23 613 dirigeants concernés.

Plus du tiers des entrepreneurs ayant connu une perte d'emploi sont âgés de plus de 50 ans, en hausse en comparaison avec 2018.



« Depuis le pic de défaillances de 2015, comparable à celui de 2009, la santé des entreprises s'améliore mais encore plus de 52 000 ont défailé en 2019 dont les trois quarts sont des TPE de moins de 3 salariés. Ces chefs d'entreprise sont par nature optimistes, des femmes et des hommes sachant saisir les opportunités. Pourtant, les aléas conjoncturels font aussi naître des risques importants qu'il convient d'identifier pour pouvoir les prévenir et s'en protéger. Le risque client en est un majeur naturellement mais le risque de perte d'emploi en est un autre dont la prise de conscience arrive encore tardivement, lorsque le risque devient une réalité. Anticiper l'échec c'est pourtant favoriser la réussite d'un nouveau projet entrepreneurial ou salarial. » explique Charles Battista, Directeur Altares.

Les entrepreneurs des secteurs de la construction et du commerce particulièrement confrontés à la perte d'activité professionnelle

Malgré un net recul en 2019, les entrepreneurs de la construction (24,9 %) et du commerce (23,3 %) représentent toujours la moitié des pertes d'emploi. Les dirigeants du bâtiment gros œuvre et second œuvre sont particulièrement concernés avec respectivement 4 004 et 5 893 femmes et hommes ayant perdu leur emploi. Le commerce et réparation véhicules (1 952), le détail alimentaire (1 119) et l'habillement (1 010) portent les plus importantes pertes d'emploi dans le secteur du commerce.

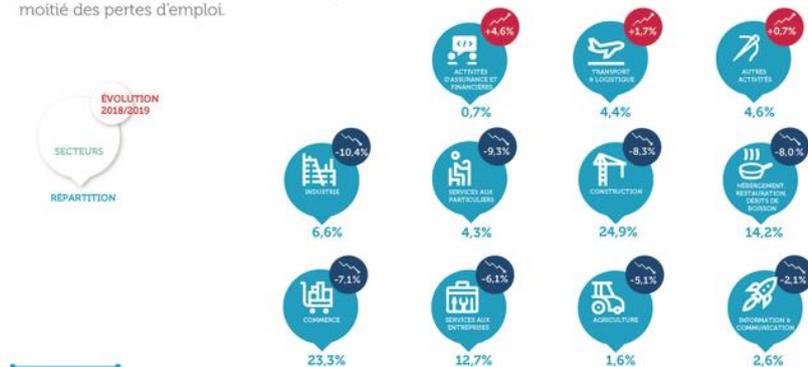
Les difficultés sont également très présentes pour les dirigeants dans les secteurs des services. Ils sont 5 745 à avoir perdu leur emploi dans les services aux entreprises. De fortes disparités sont constatées entre les différentes activités du secteur. Les activités juridiques et comptables (- 24,3 %) et la publicité et études de marché (- 21,5 %) bénéficient d'une baisse. A contrario, les activités liées à l'emploi (+ 18,5 %) connaissent davantage de difficulté en 2019.

1 927 dirigeants ont perdu leur emploi dans les services aux particuliers portés majoritairement par l'activité coiffeur, soins de beauté et corporels (1 325 chefs d'entreprise).

En 2019, les entrepreneurs du secteur de l'hébergement, restauration, débit de boisson, soit 6 432 personnes, continuent d'être très fortement impactés malgré une diminution dans l'ensemble de ces secteurs (- 8 %).

Seul le secteur transport et logistique connaît une hausse globale de 1,7 % en 2019, qui concerne 1 982 chefs d'entreprise.

Les entrepreneurs de la construction (24,9 %) et du commerce (23,3 %) représentent toujours la moitié des pertes d'emploi.



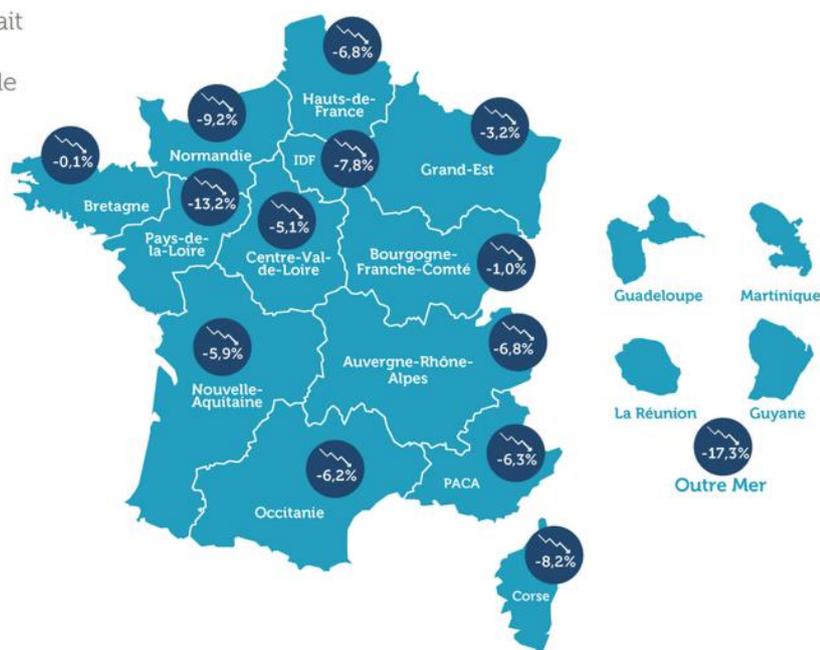
L'ensemble des chefs d'entreprise du territoire français impacté par la baisse

L'ensemble du territoire connaît une baisse du nombre d'entrepreneurs en situation de perte d'emploi. Les régions Ile-de-France (23,6 %), Auvergne-Rhône-Alpes (11,7 %) et PACA (10 %) représentent à elles seules près de la moitié des pertes d'emploi en France. L'Ile-de-France, les Pays-de-la-Loire et l'Outre-mer qui avaient fait face en 2018 à une hausse conséquente, connaissent cette année le plus fort recul avec respectivement : - 7,8 %, - 13,2 % et -17,3 %. La Bretagne, la Corse ainsi que la Bourgogne-Franche-Comté connaissent une diminution minimale du nombre de dirigeants concernés.

L'ensemble du territoire connaît une baisse du nombre d'entrepreneurs en situation de perte d'emploi.



ÉVOLUTION
2018/2019



Observatoire de l'emploi des entrepreneurs

Méthodologie

Les données sont issues de l'étude des entreprises en liquidation judiciaire prononcée par le Tribunal de Commerce ou de Grande Instance. Ne sont pas intégrées les procédures à l'amiable de dissolution ou de liquidation de même que les révocations des mandataires sociaux.

A propos de l'association GSC

Depuis plus de 40 ans, l'association GSC se donne pour mission d'informer et de sensibiliser les chefs d'entreprise, des risques de leur situation et plus particulièrement la perte d'emploi.

La GSC est la réponse qu'ont élaborées les organisations patronales face au besoin de protection chômage des indépendants. L'association GSC est l'association qui a souscrit le contrat d'assurance de groupe GSC auprès d'un pool d'assureurs (Groupama, Allianz, Generali, SMABTP). Elle est administrée par le Medef, la CPME et l'U2P qui l'ont conçue en 1979. Elle veille aux intérêts des dirigeants affiliés au régime. La gestion du régime a été confiée à Groupama – GAN Assurances.

A propos d'Altares

Expert de l'information sur les entreprises, Altares collecte, structure, analyse et enrichit les données BtoB afin de les rendre « intelligentes » et faciliter la prise de décision pour les directions générales et opérationnelles des entreprises. Le groupe propose son expertise sur toute la chaîne de valeur de la data. Partenaire exclusif en France, au Benelux et au Maghreb de Dun & Bradstreet, 1er réseau international d'informations BtoB, Altares se positionne comme le partenaire de référence des grands comptes, ETI, PME et organisations publiques, en leur offrant un accès privilégié à ses bases de données sur plus de 350 millions d'entreprises dans 220 pays.

Contacts presse

Association GSC

Amélie Lebreton - Agence CorioLink
amelie.lebreton@coriolink.com – 06 70 60 25 30

Altares

Thierry Millon – Directeur des études
Thierry.Millon@altares.com 04 72 65 15 51

**AUDITION DE L'ASSOCIATION GSC
PAR LA MISSION INTERMINISTERIELLE SUR LA PREVENTION DES DIFFICULTES ET
L'ACCOMPAGNEMENT DES CHEFS D'ENTREPRISE
25 NOVEMBRE 2020**

Composition de la délégation :

- Anthony Streicher, Président de l'association GSC,
- Elodie Warnery, Directrice Générale de l'association GSC.

A titre liminaire, l'association GSC tient à saluer :

- le dispositif mis en place en un temps record par les pouvoirs publics : adaptation du droit des entreprises en difficulté, adoption de mesures exceptionnelles de trésorerie
- la grande réactivité des tribunaux de commerce qui a permis d'éviter de nombreuses faillites.

I - Contexte :

Chaque année, 50 000 chefs d'entreprise perdent leur activité professionnelle. L'année 2020 est marquée par un contexte sanitaire exceptionnel, bouleversant entre autres le paysage économique.

En octobre 2020, la situation économique pour les entreprises est plus que jamais complexe pour les entrepreneurs, dont certains sont à nouveau frappés par des mesures de fermeture et d'autres n'ont pu reprendre leur activité depuis mars.

22 335 femmes et hommes chefs d'entreprise ont perdu leur emploi entre janvier et septembre 2020 et 90% étaient des patrons de TPE, selon notre partenaire Altares.

Alors que plus de 100 000 entreprises détiennent à ce jour moins de 30 jours de trésorerie, les études de la Banque de France annoncent 100 000 destructions TPE / PME à la fin de ce second confinement.

Ce sont ainsi, plus de 150.000 personnes, hommes et femmes chefs d'entreprise qui risquent de se retrouver sans rien.

En effet, 6 chefs d'entreprise sur 10 n'ont pas préparé une éventuelle perte d'emploi et ils ne sont qu'un peu plus de 1% à avoir souscrit un contrat d'assurance chômage privé.

Or, la prévention des difficultés des entreprises doit s'accompagner de la prévention des difficultés des entrepreneurs. Il s'agit d'une nécessité, dès lors que les chefs d'entreprise constituent l'un des piliers de la relance.

La capacité à rebondir des entrepreneurs, leur aisance et leur rapidité à le faire est capital : en dépend l'agilité de notre économie.

Envisager et prévoir la protection des hommes et femmes chefs d'entreprise est également une nécessité sociale. On oublie trop souvent que derrière une entreprise se cachent des femmes et hommes et que ces derniers se doivent d'être protégés.

Tout comme la prévention des difficultés des entreprises, la prévention des difficultés des entrepreneurs passe d'abord par la formation, l'information et la sensibilisation des chefs d'entreprises sur ce sujet.

L'ouverture aux indépendants d'un droit au chômage en novembre 2019, a témoigné d'une prise en compte de cette nécessité.

Un an après, alors que le dispositif ne fait l'objet d'aucune évaluation à ce jour, l'allocation des Travailleurs Indépendants (ATI) se révèle, comme nous l'avions craint, évidemment insuffisante au regard du besoin : seules 2.352 demandes ont été déposées, et seulement 709 ont été accordées (800 en cours d'instruction) alors que l'Unédic attendait, hors covid, près de 30.000 ouvertures de droits par an, soit 2.500 par mois en moyenne.

Ceci révèle les carences du dispositif qui sont de trois ordres :

- l'information sur la possibilité d'en bénéficier semble insuffisante,
- la sévérité des critères permettant d'y accéder sont la rançon d'un dispositif public financé par la CSG : seule la mutualisation privée permet une couverture à la hauteur des enjeux qui n'alourdisse pas l'imposition de tous.
- le niveau de prise en charge : 800 euros par mois pendant 6 mois.

La prise de conscience que la perte d'emploi du dirigeant fait partie des risques entrepreneuriaux arrive trop souvent lorsque le risque devient une réalité. Il est indispensable et nécessaire, par l'information, de permettre d'anticiper l'échec pour faciliter le rebond et favoriser la réussite d'un nouveau projet, qu'il soit entrepreneurial ou salarié.

Le défaut d'information sur les filets de sécurité existant plonge chaque année des dizaines de milliers de chefs d'entreprise dans une situation critique après avoir été contraints de fermer leur entreprise.

Or, si un chef d'entreprise met la clé sous la porte, il y a 99% de chance qu'il n'ait rien puisque seuls 1% des dirigeants ont anticipé une éventuelle situation catastrophe et disposent d'un filet de sécurité.

La crise économique que nous traversons et la crise sociale qui s'ensuivra risquent de mettre en valeur l'insuffisance du soutien aux entrepreneurs hommes et femmes.

II – l'association GSC :

La GSC est la réponse qu'ont élaborées les organisations patronales face au besoin de protection chômage des indépendants. L'association GSC est administrée par le Medef, la CPME et l'U2P qui l'ont conçue en 1979. Elle veille aux intérêts des dirigeants affiliés au régime. La gestion du régime a été confiée à GAN Assurances. Le contrat collectif d'assurance de groupe perte d'emploi GSC a été souscrit auprès d'un pool d'assureurs (Groupama, Allianz, Generali, SMABTP). Depuis plus de 40 ans, l'association GSC se donne pour mission d'informer et de sensibiliser les chefs d'entreprise, des risques liés à leur situation et plus particulièrement la perte d'emploi.

Pour les entrepreneurs, la protection en cas de perte d'emploi est une nécessité que la crise sanitaire, économique et bientôt la crise sociale, rend plus pregnante. C'est un filet de sécurité que seule la mutualisation privée rend possible.

L'association GSC a d'ailleurs, compte tenu de la crise inédite que nous traversons et en prévision des difficultés auxquelles ses chefs d'entreprise affiliés vont être confrontés, mis en place un fonds social permettant de leur attribuer une aide.

La GSC et son coût en chiffres :

La GSC propose une assurance perte d'emploi qui indemnise à hauteur de 55% ou 70% sur 12 à 24 mois les dirigeants non-salariés et assimilés salariés, ainsi que, de manière forfaitaire, les créateurs d'entreprise.

La couverture minimale (55% sur 12 mois) permet à un dirigeant d'être couvert pour un taux de cotisation de 2,5 à 3,4%. Les créateurs d'entreprise peuvent l'être pour une cotisation annuelle de 400 euros, y compris lorsqu'ils ne percevaient pas de revenus.

La grande majorité des affiliés GSC opte pour une indemnisation à hauteur de 70% sur 12 mois. À ce niveau d'indemnisation, le taux de cotisation varie entre 3,4% et 4%.

Ainsi, par comparaison avec l'Unédic, pour une indemnisation identique, un dirigeant avec un revenu annuel net de 40.000 euros, s'acquitterait d'une cotisation GSC de 3,4% pour un dirigeant non-salarié et 4% pour un dirigeant salarié, contre 6,45 % pour l'Unédic.

Si l'assuré opte pour une durée d'indemnisation de 18 mois, le taux de cotisation augmente, sans dépasser 6,3 % (pour une indemnisation à 70%).

A ce jour nous avons 13.000 affiliés dont 75% de dirigeants salariés. En 2019, la GSC a pris en charge 700 dirigeants.

Elle s'adresse à tous les indépendants au sens large : dirigeants mandataires sociaux assimilés salariés, travailleurs non-salariés, entrepreneurs individuels, chef d'entreprise en nom personnel, artisan et commerçants, créateurs/repreneurs d'entreprises.

III - LE DEVOIR D'INFORMATION EST UNE NECESSITE

L'association GSC souhaite porter à votre connaissance quelques pistes destinées à remplir notre objectif d'information accrue des chefs d'entreprise :

- a) Impliquer l'écosystème entrepreneurial pour illustrer la volonté de tous les acteurs de soutenir l'entrepreneuriat sous toutes ses formes et les indépendants eux-mêmes dont la perte d'activité professionnelle ne s'accompagne le plus souvent d'aucun filet de sécurité financier, et permettre aux pouvoirs publics d'afficher leur conscience de la précarité de la situation de nombre d'entrepreneurs.
- b) Dans cet objectif, faire du rebond des chefs d'entreprise une grande cause nationale.
- c) Une mobilisation de tous les acteurs : L'ensemble des acteurs (pouvoirs publics, élus, BPI, Pôle emploi, CCI, CMA, conseils, organisations patronales, associations...) de l'écosystème entrepreneurial doit être mobilisé et formé pour délivrer l'information dans le cadre de son accompagnement à la création d'entreprise ou à tous stades de la vie de l'entreprise.
- d) Un devoir d'information des professions juridiques et du chiffre : Le devoir de conseil de la part des experts comptables, avocats et commissaires aux comptes pourrait inclure, une fois par an, un devoir d'information sur les solutions de protection à perte d'emploi. Une analyse de leur capacité de ressources en cas de perte d'emploi doit faire partie des informations relevant de leur devoir d'information,
- e) A chaque création ou reprise d'entreprise, les tribunaux de commerce et les CCI pourraient proposer une information officielle sur les possibilités de protection contre la perte d'emploi. Il pourrait s'agir d'un courrier officiel émanant du greffe du Tribunal de Commerce pourrait accompagner le KBis de l'entreprise.
- f) Imaginer un « chéquier rebond » pour les entrepreneurs ayant déposé le bilan pendant la crise sanitaire, mobilisant l'ensemble de l'écosystème (État, organismes consulaires, conseils et association ...) et donnant droit à des avantages en nature.
- g) Il conviendrait de mener une mission d'évaluation au sujet de l'ATI afin de connaître son impact. Toute politique publique ne peut être appréciée que si elle est évaluée. Aujourd'hui, aucun chiffre n'existe. Un an après sa création, il faut analyser la capacité du dispositif à constituer un rempart contre la précarité des chefs d'entreprise et à permettre son rebond.
- h) Il y a un an était lancé, à Bercy, « Signaux Faibles », un dispositif permettant d'identifier les entreprises fragiles en amont grâce à l'intelligence artificielle. Il convient de disposer d'informations sur le déploiement de cette initiative afin qu'elle gagne en efficacité.

L'association GSC se tient à votre disposition pour tout éclairage complémentaire.

Contribution à la mission confiée par Monsieur le Ministre de la Justice, Garde des Sceaux

à Monsieur le Président Georges RICHELME.

Par courrier du 17 septembre 2020, Monsieur le Ministre de la Justice, Garde des Sceaux, a confié à Monsieur Georges RICHELME Président de la Conférence Générale des Tribunaux de commerce, une mission de réflexion sur l'accompagnement des entrepreneurs, exploitants agricoles et chefs d'entreprises en difficultés et plus précisément :

- L'articulation des mécanismes de détection et de prévention des difficultés développés par les acteurs non judiciaires avec ceux des juridictions,
- L'accueil et l'accompagnement des entrepreneurs en difficulté par les tribunaux en amont de l'ouverture des procédures préventives ou collectives ainsi qu'une fois les procédures ouvertes jusqu'à leur clôture.

Le Garde de Sceaux invite votre commission à faire toute proposition utile.

Née en 2004 à Lyon, Prévention & Retournement (P&R) est une association qui regroupe des professionnels de l'accompagnement des entreprises en difficulté dans les domaines de l'administration judiciaire, du droit, du chiffre, de la banque et du financement, du management opérationnel et des RH. Tour d'abord limitée à la région Rhône Alpes, P&R s'est développée avec l'ouverture d'une antenne à Marseille en 2015. Aujourd'hui, plus de 140 membres composent l'association Prévention & Retournement.

P&R a pour vocation de promouvoir les échanges et les bonnes pratiques entre ses membres et d'une manière globale favoriser au sein du monde économique la compréhension du traitement des entreprises en difficulté.

C'est à ce titre que nous avons souhaité apporter notre contribution à vos travaux :

- ✓ En constituant une commission de travail composée de 6 membres : Caroline SAYAG (Avocat à Marseille), Bernard BOUQUET (avocat à Marseille) – Edouard BERTRAND (avocat à Lyon) – Bertrand de BELVAL (avocat à Lyon) – Vincent GILIBERT (administrateur judiciaire à Marseille) et Didier LAPIERRE (administrateur judiciaire à Lyon)
- ✓ Bernard VALLA (Conseil) Président de P&R a également contribué aux travaux de la commission
- ✓ En consultant les 140 membres de P&R sur la base d'un questionnaire préétabli.

Le présent document constitue la synthèse de ces travaux.

1. L'articulation des mécanismes de détection et de prévention

En préambule et pour répondre à l'un des objets d'étude de votre Commission, P&R précise ne pas avoir développé de processus spécifique en direction des entrepreneurs en difficulté car cela n'est pas dans son objet.

Il existe de nombreux dispositifs de prévention des difficultés développés pour favoriser l'adoption au plus tôt de mesures destinées à sauvegarder l'activité et l'emploi. Mais, par leur méconnaissance ou par la crainte de pousser la porte du tribunal pour en parler à un juge, les dirigeants tardent mettre en œuvre ces modes de traitements préventifs des difficultés qui ont pourtant fait la preuve de leur efficacité.

a. La problématique posée

Dans cette réflexion, votre commission doit indiquer « *Comment faire en sorte que la prévention soit mieux utilisée par les entreprises* ».

Plus précisément, la première interrogation porte sur l'articulation qu'il faudrait améliorer entre :

- ✓ le trop grand nombre d'acteurs non judiciaires de la prévention (quatorze dispositifs de détection des difficultés des entreprises ont été recensés par la mission).
- ✓ et l'institution judiciaire vers laquelle ils n'orientent pas les chefs d'entreprises alors qu'il revient aux juridictions de traiter ces difficultés dans le cadre du Titre 1^{er} Livre VI du code de commerce.

Il s'agit par conséquent d'imaginer comment la remontée d'informations peut s'articuler : entre les acteurs qui interviennent dans cette fonction de détection en amont et de diagnostic des difficultés et les juridictions (TC et TJ) qui, par la loi, ont seules compétence pour ouvrir les procédures de traitement de prévention (Mandat ad hoc, Conciliation, Sauvegarde judiciaire).

b. Constats faits par P&R

Trois éléments nous semblent déterminant : la faculté du dirigeant à s'ouvrir à l'avis d'un « expert », l'information centralisée auprès du Président du Tribunal pour lui permettre de susciter un échange, enfin la confidentialité et la facilité avec laquelle l'entrepreneur peut avoir un entretien avec le Président du Tribunal ou l'un de ses juges.

Les dispositifs de détection/diagnostic disponibles pour l'entrepreneur

- ✓ D'une manière globale, nous constatons que pour les PME, entreprises du MIDCAP voire groupe plus structuré les acteurs du Restructuring savent répondre aux besoins en matière de gestion de crise et de restructuration. A l'inverse pour les très petites entreprises et pour des raisons économiques évidentes, l'accompagnement est moins évident et les entrepreneurs sont souvent démunis.
- ✓ Une multiplicité de dispositifs de détection et de diagnostics existent où les dirigeants peuvent faire état de leurs difficultés. Outre ceux effectués par des professionnels spécialisés (Experts comptables, Avocats, études d'AJ/MJ, ...), les dirigeants peuvent s'adresser aux CCI, Chambre des métiers, syndicats professionnels, Medef, CGPME, structures ad hoc...
- ✓ Cette diversité ne constitue pas forcément une fragilité dans le système si elle permet au dirigeant de s'ouvrir de ses difficultés et d'obtenir une analyse objective, fiable et utile de la situation.
- ✓ Ces diagnostics s'avèrent souvent partiels, insuffisants et surtout suivis de prises de mesures très insuffisantes. La cause tient à plusieurs facteurs : gratuité/rapidité d'une analyse insuffisamment approfondie, interlocuteurs non formés au traitement des difficultés....

L'utilisation de l'information dans le domaine de la prévention/détection

- ✓ Les procédures de préventions ne peuvent être ouvertes que par les présidents des Tribunaux de Commerce, saisis sur requête du dirigeant, soit par les tribunaux auprès du greffe desquels une déclaration de sauvegarde doit avoir été déposée. P&R considère que cette compétence matérielle doit naturellement être maintenue.
- ✓ La transmission des informations collectées, au stade du diagnostic de ces acteurs, vers les juridictions dès lors qu'elles confirment l'existence de difficultés actuelles ou à venir doit être maintenue et renforcée en distinguant nettement :
 - la transmission des informations obtenues,
 - de l'orientation du chef d'entreprise lui-même vers le tribunal ou son président.
- ✓ La remontée d'informations par les organismes acteurs dans la prévention, quels qu'ils soient, doit impérativement s'inscrire dans le cadre de la plus stricte confidentialité qui s'applique en matière de prévention. Mais la question se pose de déterminer le degré et le contenu de l'information transmise au Président du Tribunal. On pourrait même considérer qu'il suffit de communiquer seulement le nom/le RCS de l'entreprise. Sinon, la confiance des dirigeants dans ces systèmes de détection des difficultés s'évaporerait et les effets seraient contraires à l'objectif poursuivi : au lieu de capter davantage

d'informations en amont, les dirigeants fuiront ces systèmes qu'ils dénonceront comme étant des mécanismes de délations de difficultés. Et le Président du tribunal n'a pas besoin d'avoir beaucoup d'informations. Il suffit qu'il soit alerté par ces acteurs de la prévention pour qu'il organise un entretien au cours duquel, par la liste des questions habituellement posées au chef d'entreprise, il sera en mesure de mettre le dirigeant en face de sa situation.

La possibilité de l'entrepreneur de pouvoir échanger avec le Président du Tribunal

- ✓ Dans le large éventail des entreprises analysées par ces acteurs, certaines seulement connaîtront une situation justifiant le déclenchement d'une procédure de prévention. Si de l'information qu'il reçoit, le Président du tribunal détecte une situation de difficultés avérées, qui peut être corroborée par les informations qu'il a à sa disposition par le greffe, il peut alors exercer la faculté, qu'il détient déjà par la loi (article L 611-2 du code de commerce) de convoquer le dirigeant à un entretien de prévention.
- ✓ En effet, P&R considère qu'un mécanisme consistant à conduire les dirigeants de façon trop contraignante vers les juridictions aurait un effet pervers et pourrait les conduire à refuser de participer à ces phases d'analyse en amont.

c. Préconisations faites par P&R :

- ✓ Nous considérons utile de donner aux convocations le caractère le moins formel possible (par téléphone ?) et permettre, si le juge et le dirigeant le décident, que la rencontre se tienne hors le tribunal (dans l'entreprise si la confidentialité peut être préservée, chez son conseil, etc.). Le caractère informel de la rencontre nous apparaît essentiel.
- ✓ La faculté de pouvoir le déléguer à un voire plusieurs juges nous semble utile afin de pouvoir multiplier la capacité du nombre d'entretien/s.
- ✓ Cet entretien, strictement confidentiel, permet au dirigeant de recevoir l'avis d'un juge du tribunal qui n'est pas là pour juger, mais pour l'alerter de la situation et l'orienter (prendre conseil, prendre les mesures qui semblent s'imposer...). Le dirigeant reste libre ensuite de suivre ou non cet avis et surtout, il peut se rapprocher de conseils experts en restructuration pour décider de la marche à suivre.

En conclusion, P&R est favorable à :

- ✓ Lister les acteurs qui établissent dans le cadre de la détection des difficultés des entreprises, des diagnostics pouvant être utiles aux juridictions en charge de ces procédures conformément au Titre 1er du Livre VI du Code de commerce ;
- ✓ Organiser une transmission des informations révélant une situation de nature à compromettre la pérennité de ces entreprises, entre ces acteurs et les Présidents des Tribunaux de Commerce ;
- ✓ Imposer pour cette transmission les mesures assurant le respect de la plus forte confidentialité, sans laquelle ces procédures de prévention ne peuvent aboutir avec succès ;
- ✓ Laisser aux Présidents de juridiction ainsi informés, le plein exercice et leur souveraine appréciation pour organiser un entretien de prévention dans les conditions de l'article L 611-2 du Code de commerce en lui conférant le caractère le moins formel possible.

2. Sur l'accompagnement du dirigeant en cours de procédure

a. Constats faits par P&R

L'accompagnement du dirigeant suppose d'abord une « aide à la décision » qui doit s'accompagner d'une « prime » au dirigeant de bonne foi lorsqu'il recourt à une mesure de prévention notamment.

Par exemple, l'interdiction de reporter la date de cessation des paiements lorsqu'un accord est trouvé avec les partenaires de l'entreprise, quelle que soit la mesure de prévention mise en place (mandat ad hoc ou conciliation sans homologation).

Ou encore la neutralisation de l'article L 267 du livre des procédures fiscales.

Dans le cadre des mesures de prévention, l'institution judiciaire n'est présente qu'au moment de l'ouverture de la procédure et à la fin en cas de constat ou d'homologation d'un accord de conciliation.

Il faudrait rétablir la relation humaine et la proximité entre la juridiction et le dirigeant.

Nous préconisons l'institution de rendez-vous d'étape réguliers avec le Président du Tribunal ou le juge délégué initialement concerné qui doit « suivre » le dirigeant.

En outre, il faudrait que ces mesures de prévention constituent un moyen de préservation pour l'entrepreneur et son entreprise.

Dans le cadre des procédures collectives, la juridiction n'est présente que pour juger de l'opportunité de la poursuite de la période d'observation (rendez-vous judiciaire des 2 mois, renouvellement de la période d'observation, arrêté du plan) ou pour statuer sur d'éventuelles sanctions financières ou personnelles.

Ces rendez-vous sont perçus par le dirigeant comme des risques.

Il faudrait là encore rétablir la relation humaine et la proximité entre la juridiction et le dirigeant.

Nous préconisons, à l'instar de ce qui se passe dans certaines juridictions, la généralisation de rendez-vous avec le juge commissaire désigné, à l'ouverture de la procédure et avant chaque étape importante de celle-ci.

Ensuite, il faudrait sécuriser la « propriété » du dirigeant de bonne foi, au sens de la détention du capital de l'entreprise.

b. Préconisations faites par P&R

Nous préconisons :

- ✓ La restriction des critères d'extension de la procédure à d'autres entités (à titre d'exemple, le fait que la SCI patrimoniale du dirigeant ait renoncé à percevoir des loyers avant l'ouverture de la procédure collective pour favoriser la trésorerie de la société d'exploitation ne doit plus être assimilé à un flux financier anormal permettant l'extension de la procédure collective à ladite SCI).
- ✓ Le dirigeant caution doit pouvoir bénéficier des délais d'apurement du passif octroyés dans le cadre d'un plan de redressement à l'instar de ce qui se passe dans le cadre d'un plan de sauvegarde.
- ✓ La possibilité de reprise par le dirigeant de bonne foi pourrait être maintenue et les critères prétoriens inscrits dans le texte (pas de plan possible, pas de meilleure offre, etc...).
- ✓ Enfin, le dirigeant ne doit pas être « sanctionné » lorsque l'entreprise a bénéficié d'un plan de redressement ou de sauvegarde quelle que soit l'issue de celui-ci et dès lors que le dirigeant est « de bonne foi ».

Pour faciliter le « rebond » du dirigeant et de l'entreprise :

- ✓ La suppression de la mention de plan de sauvegarde ou de redressement sur le Kbis de l'entreprise,

- ✓ La réforme de la cotation bancaire qui limite l'accès au crédit du dirigeant d'une entreprise en sauvegarde ou redressement que ce soit en qualité de dirigeant d'autres entreprises ou à titre personnel (pour la liquidation on peut conserver la limite de deux liquidations),
- ✓ L'impossibilité de poursuivre un dirigeant en comblement d'insuffisance d'actif pour des fautes qui auraient été commises avant l'arrêté du plan de sauvegarde ou de redressement en cas de résolution dudit plan.

3. Quelques propositions

a. Constats faits par P&R

La difficulté dans la situation actuelle tient au fait d'apprécier les effets positifs d'une procédure amiable et/ou judiciaire pour convaincre les entrepreneurs de se tourner vers les tribunaux de commerce :

- ✓ Restructuration de dettes mais aujourd'hui cela ne semble pas l'urgence compte tenu des mesures transitoires mises en place : suspension des échéances de financement (emprunts, crédit-bail), suspension du paiement des charges sociales y compris salariales, PGE,
- ✓ Restructuration d'entreprises et là encore les moyens mis en œuvre au titre du chômage partiel peuvent conduire les entreprises à décaler la contrainte d'envisager une reconfiguration de leurs effectifs.

Inciter les entrepreneurs à avoir recours plus naturellement aux procédures amiables ou judiciaires implique de trouver des dispositions exceptionnelles du fait de la caractéristique de la crise.

Ce caractère exceptionnel résulte de la combinaison de deux facteurs :

- ✓ Dans sa compréhension historique, le recours au Tribunal demeure assimilé par le commerçant à l'échec et sentiment de culpabilité avec des conséquences sur sa vie privée. C'est aussi l'appréhension de rentrer dans un monde totalement méconnu et incertain. Un effort considérable a été entrepris par tous les acteurs (Pouvoirs Publics, Tribunaux, Professionnels, Associations, etc.) depuis plusieurs décennies pour atténuer ces appréhensions mais elles demeurent encore vivaces pour des raisons sociologiques et culturelles,
- ✓ Les effets économiques de la pandémie COVID 19 sur les entreprises ont un caractère totalement injuste. Que se passe-t-il dans la tête du commerçant dont l'entreprise fonctionnait parfaitement et qui risque de perdre son entreprise pour cause de COVID 19. Quelle injustice !

C'est en cela que les manifestations de cette crise nous apparaissent exceptionnelles et nécessitent un traitement différent et temporaire des commerçants qui se retrouveraient injustement en difficulté.

b. Préconisations faites par P&R

Synthétiquement passer à un droit de la protection du commerçant et de son entreprise. La collectivité y gagnerait en préservant ces milliers d'entrepreneurs qui ont démontré leur capacité à développer des entreprises et maintiendrait ainsi un élément fondamental du tissu économique et social.

Recourir aux procédures amiables/judiciaires, mais pour quels avantages et avec quels moyens ?

Sur le plan procédural, les dispositifs du Livre VI du code de commerce nous semblent suffisants à quelques adaptations près :

- La faculté de pouvoir accéder aux procédures judiciaires sur une notion de « situation irrémédiablement compromise » plus souple que l'état de cessation des paiements trop centrée sur l'état de trésorerie et pénalise la possibilité de se mettre sous la protection du Tribunal avec un peu de trésorerie pour tenir. La

procédure de sauvegarde qui ne nécessite pas d'état de cessation des paiements à l'inconvénient majeur de limiter le recours à la garantie de l'AGS.

- Les relatives facilités données aux dirigeants à la reprise par voie de cession de leur entreprise expire le 31 décembre 2020. Malgré les polémiques sur quelques dossiers médiatiques, nous préconisons la prolongation de ce dispositif pour 12 mois supplémentaires qui reste sous le contrôle du tribunal en présence d'un représentant du Parquet.

L'élément majeur pourrait selon nous permettre dans le cadre des procédures, le déblocage d'un Prêt Garanti par l'Etat qui aurait pour objet de financer une période transitoire avant le redémarrage d'une activité « normale » ou encore des besoins liés au redémarrage lui-même voire affecté au dirigeant qui présenterait une offre de plan de cession pour financer le BFR de la reprise.

Les caractéristiques de ces financements seraient les suivantes :

- ✓ Limités aux petites entreprises de moins de 10 salariés avec un plafond à 50.000 €
- ✓ Validés par le Président en Conciliation ou le Tribunal en Sauvegarde/RJ sur rapport positif du Conciliateur ou de l'Administrateur
- ✓ Garantis et distribués par l'Etat car trop compliqué de passer par les réseaux bancaires. Peut être que les banques dites judiciaires pourraient en assurer la distribution ?
- ✓ Amortis sur la durée du plan sans intérêt avec clause de retour à bonne fortune.

Les dirigeants et entrepreneurs individuels y trouveraient les moyens de protéger leur entreprise. Les Tribunaux contribueraient ainsi à les accompagner positivement et objectivement pour préserver ce qui pourra l'être.

Fait à Lyon le 14 novembre 2020



Consultation de l'Association pour le Retournement des Entreprises Mission justice économique

Entretien du 5 novembre 2020

Dans le cadre des travaux de préparation de cet entretien, il est apparu à l'ARE qu'outre **l'articulation de l'ensemble des outils existants en matière de détection et de prévention des difficultés, l'information et la pédagogie** étaient essentielles.

Ainsi sur la base des réponses apportées par près de 50 membres de l'ARE à un questionnaire établi pour les besoins de la cause et des réflexions qui s'en sont suivies, les propositions de l'ARE s'articulent autour de plusieurs axes :

- L'information du chef d'entreprise le plus en amont possible (dès l'immatriculation et régulièrement durant la vie de l'entreprise).
- La redynamisation d'un outil déjà existant (les CIP à rebaptiser Portail de la Prévention) pour permettre l'accès du chef d'entreprise à une plateforme unique centralisant les informations et outils utiles en matière de détection et de prévention.
- Le renforcement du rôle des experts-comptables dans le cadre de la détection des difficultés.
- L'articulation de l'ensemble des outils de prévention existants et plus particulièrement Signaux Faibles et la détection des difficultés des entreprises par le Président du tribunal.
- L'adaptation de la procédure d'alerte du Président du tribunal.
- La création de mesures incitatives protégeant le patrimoine du dirigeant en cas de recours aux procédures de traitement des difficultés des entreprises

I. L'information du chef d'entreprise dès l'immatriculation et durant toute la vie de l'entreprise

L'objectif n'est pas ici de complexifier la procédure d'immatriculation, ni même, de freiner le dirigeant dans sa volonté de créer sa société.

L'objectif est uniquement de lui remettre un accès à un **livret dématérialisé** qui, telle une boîte à outils, ne lui servira qu'en cas de nécessité. Lorsque le greffe informe le déclarant qu'il est immatriculé, il lui fait parvenir par courriel un lien vers le livret.

Ce livret en ligne permettra au dirigeant d'accéder à diverses informations et vidéos (brèves formations, tutos, questionnaires etc.) permettant d'avoir les bons réflexes sur toutes les étapes de



la vie de l'entreprise. Il pourrait ainsi compléter le « Guide de la création : les conseils pour créer une entreprise » disponible sur le site de la Chambre du commerce et de l'industrie s'agissant des difficultés que l'entreprise pourrait rencontrer.

Le fait que ce livret soit électronique permettra une actualisation régulière.

La partie de ce livret relative aux difficultés pourra être disponible sur le site du CIP (cf. point II) de sorte que le chef d'entreprise puisse avoir accès à de plus amples informations s'il l'estime nécessaire. Un lien vers le site du CIP dont l'entreprise dépend devra figurer sur ce livret afin que le dirigeant puisse à tout moment bénéficier sans délai d'une consultation en présentiel ou à distance.

Via une alerte sur sa boîte mail émise par le greffe, le chef d'entreprise sera invité à renseigner en ligne, une fois par an, le **questionnaire de diagnostic** proposé par le CIP dont il dépend (de façon anonyme et sans archivages sur le site). A défaut de renseignement du questionnaire ou de diagnostic présentant un risque de défaillance, un rendez-vous en présentiel ou à distance sera immédiatement proposé au chef d'entreprise par le CIP.

II. La redynamisation du Centre d'Information sur la Prévention des difficultés des entreprises (« CIP ») rebaptisé « Portail de la prévention »

L'ARE fait le constat que le Centre d'Information sur la Prévention des difficultés des entreprises (« CIP ») (<https://www.cip-national.fr>) a mis en place un dispositif (cf. questionnaire de diagnostic) qui pourrait répondre aux impératifs de détection et de prévention des difficultés des entreprises.

Malheureusement, l'accompagnement proposé par le CIP n'est en général pas suffisamment exploité par les chefs d'entreprise, sans doute par manque de notoriété.

Par ailleurs, en termes d'outils de prévention des difficultés, on constate que les sources d'informations sur les dispositifs existants sont assez éparpillées. Il est indispensable que les informations utiles en la matière soient centralisées sur un seul et même site Internet.

Compte tenu de l'avancée technologique dont bénéficie les CIP, redynamiser les services proposés tant lors des réunions hebdomadaires (les « Entretiens du jeudi ») que sur le site Internet existant, semble être une piste à privilégier.

Le nouveau site pourra ainsi proposer l'accès à une **plateforme virtuelle globale** que le chef d'entreprise pourra consulter en toute confidentialité.

Outre l'accès au livret dématérialisé remis à l'occasion de son immatriculation et au questionnaire de diagnostic à renseigner tous les ans, le chef d'entreprise pourra prendre connaissance de **fiches pédagogiques sur les dispositifs de prévention** et des vidéos de formation.



La dématérialisation est selon nous essentielle car elle permet une mise à jour régulière. Il faudrait que ce site propose des [liens vers un plus grand nombre de sites utiles à l'instar de ce qui est fait sur le site SOS-Entreprises-Coronavirus¹](#).

Un changement du nom nous paraît également opportun pour gagner en visibilité, nous avons envisagé celui de « [Portail de la Prévention](#) ».

Une [large communication](#) autour de ce site et des services qui y seront proposés semble indispensable et l'ARE pourra, bien sûr, être un relais avec l'ensemble des professionnels qu'elle regroupe.

Il pourrait être proposé que le nouveau « Portail de la Prévention » soit placé sous une tutelle partagée entre le Ministère de l'Economie et des Finances (CIRI, DIRE et DGE) avec l'intervention des CODEFI et des CRP dans les territoires dont le rôle² est précisément d'établir un diagnostic de la situation de l'entreprise et d'intervenir comme médiateur en appui aux mandataires de justice éventuellement désignés et le Ministère de la Justice. A travers cette plateforme, les Représentants de l'Etat et les Présidents de juridictions ainsi que les mandataires de justice pourraient travailler ensemble, aux côtés des acteurs privés, en toute confidentialité, à une sensibilisation des chefs d'entreprise pour mieux détecter et prévenir les difficultés sur la base des Signaux Faibles et ce, bien en amont des signaux d'alerte du greffe trop tardifs. Le Portail de la Prévention serait ainsi un lieu accueillant et bienveillant remplissant une mission de service public, une sorte d'[antichambre du Tribunal](#).

[III. Le rôle des experts-comptables dans la prévention](#)

Partant du constat que les experts-comptables sont les interlocuteurs privilégiés des chefs d'entreprise, l'ARE considère essentiel de promouvoir leur rôle en matière de prévention des difficultés.

Le meilleur moyen de traiter les difficultés est de les anticiper. Pour ce faire, l'entreprise doit mettre en place les outils de pilotage et préparer régulièrement des prévisions d'exploitation et de trésorerie avec l'aide ou la revue de l'expert-comptable. L'expertise de ce dernier permettrait ainsi de diagnostiquer le cas échéant les éventuelles difficultés actuelles ou à venir de l'entreprise.

L'objectif est d'inciter et non pas obliger le chef d'entreprise à faire appel à un (son) expert-comptable pour lui confier non seulement la tenue ou la révision de la comptabilité avec une mission

¹ <https://sos-entreprises-coronavirus.fr>

² Les circulaires définissant et renforçant le rôle des CODEFI et des CRP dans le dispositif d'accompagnement des entreprises en difficulté (circulaires des 14 juin 2012, 9 janvier 2015 et 20 juin 2018) affirment le principe de confidentialité et déterminent notamment leur champ et moyens d'intervention ainsi que l'interaction avec les autres institutionnels (CCSF, Parquet, les Tribunaux de commerce, les CIP, Chambres consulaires, MSA, groupements de prévention agréés...). La loi PACTE (n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises) a introduit un article L. 135 ZM dans le LPF autorisant l'échange d'informations entre les agents de la DGFIP et les CRP, notamment la liste des entreprises susceptibles de connaître des difficultés de financement.



permanente mais également l'établissement **de prévisions d'exploitation et de trésorerie semestrielles**.

A l'occasion de l'établissement de ces prévisions, l'objectif est d'instaurer un dialogue entre le chef d'entreprise et son expert-comptable afin que, le cas échéant, les questions sensibles puissent être abordées. Trop souvent, le chef d'entreprise est dans le déni et la peur ; cet entretien lui permettra d'avancer dans sa réflexion et de prendre conscience des difficultés rencontrées. L'expert-comptable pourra ainsi lui donner les conseils nécessaires pour traiter en amont ses difficultés. Nous souhaitons réinstaurer une culture de l'anticipation et du « cash » au sein des entreprises.

Pour favoriser le recours à l'expert-comptable et l'établissement de ces prévisions, il pourrait être envisagé un **mécanisme d'incitation** fiscale (à l'instar des avantages fiscaux consentis aux professions libérales, commerçants, artisans... pour l'adhésion à un Centre de Gestion Agréé) et/ou de malus/bonus pour le calcul de la prime d'assurance Responsabilité Civile Dirigeants.

L'accomplissement des diligences de l'expert-comptable serait justifié par une **attestation** établie par ce dernier certifiant l'existence des prévisions d'exploitation et de trésorerie. Ladite attestation étant transmise aux services des impôts compétents pour bénéficier d'un avantage fiscal à déterminer.

Cette attestation ne comportera pas les prévisions elles-mêmes mais précisera seulement que des prévisions ont bien été établies.

S'agissant des experts-comptables, pour leur permettre d'exercer plus efficacement encore leur rôle de conseil, il est primordial de renforcer leurs formations en matière de difficultés des entreprises et notamment, sur les moyens permettant de les traiter. Un tel module pourra par exemple être ajouté à l'obligation de formation continue à laquelle sont soumis les experts-comptables. L'Ordre pourrait ainsi délivrer un **label « Prévention »**.



IV. L'adaptation de la procédure de détection des difficultés des entreprises par le Président du Tribunal de commerce

Là encore, sans remettre en cause l'utilité et le bien fondé de cet outil de détection et prévention, bien au contraire, nous constatons qu'il pourrait être rendu encore plus efficace.

D'une part, l'alerte du Président du Tribunal intervient trop tardivement car elle est basée sur les signaux du greffe qui se déclenchent bien après les premiers signes de difficultés (inscription de privilèges, non dépôt des comptes sociaux, capitaux propres devenus inférieurs à la moitié du capital social...).

D'autre part, très peu de dirigeants convoqués à l'entretien devant le Président ou son Juge délégué se présentent sans doute par crainte de franchir la porte du Tribunal (même si l'absence de port de la robe par le Juge est un élément qui devrait rassurer le chef d'entreprise). Sur l'accès aux données, il pourrait être envisagé de permettre au Président du Tribunal de recueillir des informations³ auprès des Représentants de l'Etat (CIRI, DIRE, DGE) et d'échanger sur les entreprises en difficulté avec un éventuel accès contrôlé aux Signaux Faibles à la condition de pouvoir préserver l'entière confidentialité des données et assurer une totale étanchéité notamment vis-à-vis des assureurs crédits.

Sur la procédure elle-même, elle pourrait être adaptée et se dérouler en différentes étapes (plus ou moins contraignantes) :

- **Premier stade de la détection** : à réception des premiers signaux d'alerte (quelle que soit la source en ce compris les Signaux Faibles), le Portail de la Prévention (via un déclenchement du Président du Tribunal ou du CRP) pourrait inviter le dirigeant à un entretien dans un espace neutre.

L'entretien pourrait ainsi par exemple se dérouler dans les centres physiques du Portail de la Prévention (nouvelle dénomination des CIP) ou par voie dématérialisée.

De même, il pourrait se tenir non pas avec le Président du Tribunal ou son juge délégué à la prévention, mais par exemple avec un intervenant du Portail de la Prévention qui aurait un rôle non seulement d'information mais de conseil.

- **Deuxième stade de la détection** : si malgré cette invitation, le dirigeant ne se présente pas ou si le Président du Tribunal reçoit de nouveaux signaux défavorables (comme par exemple une inscription de privilège), nous retrouverions ici, la procédure de détection telle qu'elle existe actuellement dans un cadre alors plus solennel.

³ Elargir le terme « administrations publiques » dans les articles relatifs au droit d'information du Juge (R.611-10, L.611-6 C.com) et prévoir également l'accès à l'information avant l'ouverture de la conciliation en y ajoutant le mandat *ad hoc*. Idem en procédures collectives (L.621-1, L.623-2 C.com)



La faculté aujourd'hui donnée au Tribunal dans le cadre des procédures collectives⁴ d'entendre toute personne dont l'audition lui paraît utile, et notamment, le Représentant de l'Etat pourrait être élargie aux procédures de détection et de prévention.

V. La création de mesures incitatives protégeant le patrimoine du dirigeant

Afin d'inciter le dirigeant à prendre le plus en amont possible des éventuelles difficultés que son entreprise pourrait rencontrer, il nous semble que certaines **mesures protectrices** devraient être proposées pour rassurer le chef d'entreprise quant à son patrimoine personnel.

A ce titre, nous avons notamment réfléchi aux mesures incitatives suivantes :

- L'insaisissabilité de droit de la résidence principale deviendrait d'ordre public, sauf cas de fraude ;
- Ce dispositif d'insaisissabilité de droit serait étendu au dirigeant caution / aval de la personne morale, sauf cas de fraude ;
- La suspension des poursuites contre les dirigeants personnes physiques coobligés ou ayant consenti une sûreté personnelle ou ayant affecté ou cédé un bien en garantie existant actuellement pendant la période d'observation (sauf pour les mesures conservatoires) serait étendue dès la mise en œuvre d'un mandat *ad hoc* ou d'une conciliation (en tâchant de ne pas pour autant instrumentaliser ces procédures). Afin de préserver la confidentialité de ces procédures, cette suspension des poursuites devrait être limitée aux créanciers appelés au mandat *ad hoc* ou à la conciliation et faire l'objet en tout état de cause d'une ordonnance ;
- Les dirigeants personnes physiques coobligés ou ayant consenti une sûreté personnelle ou ayant affecté ou cédé un bien en garantie pourraient se prévaloir des dispositions du plan de redressement, comme celles du plan de sauvegarde (L.626-11 C.com).

En conclusion, ces préconisations sont formulées dans un contexte économique relativement stable et pour faire face à un risque de défaillance normatif mais ne sont pas suffisantes pour traiter la crise sans précédent qui s'annonce et l'engorgement des tribunaux qui va en résulter.

⁴ L.662-3 C.com qui précise toutefois que l'audition se fait « à la demande » du Représentant de l'Etat. Le terme « à la demande » pourrait être supprimé