Capital Finance
Pays : FR
Périodicité : Hebdomadaire

Date : 15 avril 2019
Page de l'article : p.26
Journaliste : LISA DUCANI/ ÉDOUARD DUTHEIL

ANALYSE

LISA DUCANI
RACINE, AJR

ÉDOUARD DUTHEIL
EIGHT ADVISORY, AJR

AVIS D'EXPERTS

De l'avantage de la conciliation pour la cession in bonis de filiales déficitaires

Tout groupe de sociétés fait face un jour ou l'autre à la perte de vitesse d'une de ses filiales, sous-performante, voire déficitaire. La poursuite de l'activité de cette dernière n'est souvent possible que sous perfusion de l'actionnaire dont les apports sont réalisés en pure perte ou au prix d'une mobilisation excessive, tant humaine que financière, parfois au détriment des autres filiales. Le management est ainsi amené à s'interroger sur la nécessité et/ou l'opportunité de s'orienter vers une cessation d'activité de ce foyer de pertes afin de se concentrer sur les activités rentables et éviter tout risque de « contagion ». Toutefois, cesser une activité n'est pas chose simple : outre l'impact en termes d'image, de coûts et de responsabilité, la loi impose notamment au dirigeant de justifier avoir préalablement effectué les diligences de nature à permettre la reprise de l'activité.

La cession à un tiers peut être une option permettant de limiter les coûts et les risques inhérents à la fermeture d'un site. La réalisation de cette cession, dans le cadre d'une procédure de conciliation, présente de nombreux avantages.

Maîtrise du déroulé

L'ouverture d'une procédure de conciliation est à la main du dirigeant qui conserve la direction de l'entreprise. Le conciliateur, choisi par le dirigeant, n'a pas de pouvoir de coercition. Aucune solution qui ne serait acceptée par ce dernier ne peut lui être imposée. Dans le même sens, il peut décider, à tout moment, de mettre fin à la procédure. Il en maîtrise complètement le déroulé. L'avantage d'une telle procédure réside également dans le concours apporté par le conciliateur au dirigeant, qu'il assiste dans ses négociations menées avec le(s) candidat(s) repreneur(s) et le cas échéant avec ses créanciers historiques notamment lorsque le candidat repreneur fait de ce dernier point une condition de son offre. Enfin, en conciliation, l'entreprise est placée sous la protection du tribunal. En effet, ce cadre sécurisé et confidentiel permettra au dirigeant de mener à bien les discussions nécessaires à la conclusion du projet de cession et de faire valider ce dernier par le tribunal. Si, dans les dix-huit mois de la cession, le projet de retournement mis en œuvre par le cessionnaire venait à échouer, l'homologation préalable de l'accord, et donc du projet de cession, permettra de limiter grandement le risque d'engagement de la responsabilité du cédant et de ses actionnaires.

Les diligences à respecter

Afin d'être homologué par le tribunal, l'accord de conciliation doit respecter certaines conditions.

Il conviendra, tout d'abord, de justifier de l'absence de perspectives pour la société dans son maintien actuel et l'absence de volonté/possibilité de l'actionnaire de poursuivre son soutien. Il conviendra ainsi au management – et le cas échéant à un cabinet indépendant mandaté à cet effet – de présenter une analyse de la situation de la société et des causes des difficultés.

Ensuite, il conviendra d'analyser les prévisions d'exploitation et de trésorerie du candidat repreneur. Cette phase essentielle permettra d'expliciter les mesures permettant de retrouver la profitabilité de l'activité et de s'assurer que la société ne connaîtra pas d'incident dans les dix-huit mois qui suivent la cession. Aucun tribunal n'homologuera une cession sans assurance sur la pérennité de l'activité et la préservation des emplois. De même, la solidité financière du repreneur, les engagements opérationnels de chacune des parties et leurs efforts respectifs devront être énoncés et revus.

Les points d'attention

La procédure de conciliation dans le cadre d'une cession est certes un outil juridique bénéficiant de nombreux avantages mais des points d'attention doivent demeurer à l'esprit. Elle est généralement plus coûteuse qu'un plan de cession en procédure collective, les différentes conditions (apurement du passif, purge du DUP, info-consultation des IRP...) étant plus importantes. Néanmoins, à la différence des procédures collectives, la conciliation est une procédure dont le déroulement est confidentiel jusqu'à l'homologation (pas d'inscription au Kbis) et maîtrisé (le dirigeant garde la main) tout en assurant un degré de protection plus élevé pour le dirigeant et ses actionnaires. ■

La conciliation, procédure amiable de traitement des difficultés, offre un cadre sécurisé pour les dirigeants et actionnaires qui souhaiteraient céder une entreprise sous-performante.

Tous droits réservés à l'éditeur