



LES PROFESSIONNELS
DES ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ

**Institut Français des Praticiens
des Procédures Collectives**

110 rue La Boétie - 75008 Paris

Tél. 01 44 50 15 60

ifppc@ifppc.fr - www.ifppc.fr

**RAPPORT SCIENTIFIQUE
IFPPC FORMATION
ANNEE 2025**

Dirigé par

Julien Théron

Professeur à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Responsable scientifique

Rappel du dispositif

Il appartient au coordinateur scientifique de proposer les thèmes devant être traités, de définir le programme détaillé des formations, d'identifier et de contacter les formateurs présentant le profil adapté pour remplir ces enseignements, de communiquer avec eux en amont de la formation quant aux objectifs pédagogiques, ou encore de pourvoir à leur remplacement en cas d'empêchement. Il s'agit également de centraliser les rapports de synthèse fournis par les intervenants et d'établir un rapport annuel des actions de formation de l'année et la méta-synthèse de chacun des thèmes traités.

Période objet du bilan : Le présent rapport couvre la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025.

Choix de thèmes : avec les formations dispensées pour la préparation de l'examen d'accès au stage, **42 thèmes ont donné lieu à 58 formations, dont 3 en format INTRA réservés à une étude :**

- Actualités du droit de l'entreprise en difficulté (1)
- Administration provisoire (1)
- Appréhender la situation des dirigeants cautions (1)
- Association, Rapprochement, Acquisition et Cession d'Etude (1)
- Assurance et procédures collectives (1)
- Bail commercial et procédures collectives : questions pratiques (2)
- Déclaration, vérification et admission des créances (3)
- Droit de la construction et entreprises en difficulté (1)
- Éviter une cyberattaque : préconisations et prévention (1)
- Faire face à une cyberattaque : gestion de la crise (1)
- Gestion des conflits (1)
- L'élaboration et l'adoption des plans de continuation (1)
- L'entreprise en plan : comment prévenir et traiter les difficultés ? (1)
- Les plans, de la constitution aux difficultés pratiques de mise en œuvre (débutants) (1)
- L'exploitation agricole (débutants/ intermédiaires) (1)
- L'exploitation agricole (expert) (1)
- L'exploitation agricole (tous niveaux) (1)
- La comptabilité de l'entreprise en difficulté (2 niveaux : 2 sessions)
- La responsabilité pour insuffisance d'actif (1)
- L'entrepreneur individuel (2)
- Classes de parties affectées - tous niveaux (2)
- Les classes de parties affectées / niveau débutant (1)
- Les procédures collectives à l'épreuve du droit de l'environnement (1)
- Les sanctions et responsabilité du dirigeant (1)
- Licenciement collectif pour motif économique avec PSE en RJ LJ (1)
- Licenciement économique des salariés protégés en procédure collective (4)
- Licenciements économiques hors PSE en liquidation judiciaire (2)
- Licenciements économiques hors PSE en liquidation judiciaire - niveau débutant (1)
- Licenciements économiques hors PSE en liquidation judiciaire - niveau confirmé (2)
- Licenciements économiques hors PSE en redressement judiciaire et en plans (3)
- Panorama général du droit des entreprises en difficulté (4)
- Procédures amiables et collectives : Le traitement des actifs incorporels (1)
- Revendications, restitutions et reprises : actualités / débutant intermédiaire (1)
- Revendications, restitutions et reprises (2 niveaux)
- Cycle 2025 « Management et performance des études de mandataires et administrateurs judiciaires » :
 - Intelligence collective ou comment s'enrichir des différences (1)
 - Construire son leadership, développer son charisme (1) Media training, art oratoire et conscience de soi (1)
 - Gestion des Personnalités Difficiles (1)

Constante progression. Il importe de souligner le beau succès des formations IFPPC en constante progression avec 58 formations dispensées en 2025 contre 50 en 2024, 44 de plus qu'en 2023 et 34 en 2022. Il faut ainsi constater en 3 ans une progression de 70,6 %.

Éléments notables :

Multiplication des thèmes. Parmi les éléments notables de l'année 2025, il importe de souligner que ces 58 formations ont porté sur des thèmes très divers souvent dispensés une seule fois dans l'année, là où les années précédentes certains thèmes étaient répétés à multiples reprises. Il faut ainsi se féliciter de ce que les commandes de formation portent sur la quasi-intégralité du catalogue. Les goûts sont ainsi plus hétéroclites. Hier il s'agissait souvent de réitérer des formations portant sur l'actualité ou des thèmes considérés comme au cœur des métiers (passif, plan, social, actualité). Aujourd'hui, les apprenants s'enrichissent de formations creusant des thématiques plus spécifiques : droit de la construction, environnement, assurance, association rapprochement et cession d'étude, enquête judiciaire à l'encontre du dirigeant, traitement des actifs incorporels... Parce que la formation est essentielle à la compétence, il est alors permis de gager que l'IFPPC contribue ainsi à la montée des compétences des salariés d'études d'AJMJ dans tous les domaines.

Thèmes adaptés à différents niveaux. L'année 2025 a également vu multiplier les thèmes dupliqués en différents niveaux (débutants/intermédiaires/experts) : les classes de parties affectées, l'exploitation agricole, revendication restitution et reprises.

Conséquences de la dématérialisation ? Tout cela n'est sans doute possible que grâce à la dématérialisation des journées de formations. Il est intéressant à ce titre de faire un bilan coût/avantage de ce format. D'un côté il est possible de craindre une attention moins grande des apprenants tentés de suivre la formation sans se couper de leur activité quotidienne. Le formateur peut ainsi parfois craindre parler dans le vide ou face à un auditoire insuffisamment concentré. Pour lutter contre ce phénomène, il faut louer l'effort de l'IFPPC pour lutter contre les « écrans noirs ». On peut aussi regretter l'effritement du lien qui peut se nouer en présentiel entre formateurs et apprenants mais aussi entre ces derniers. De l'autre, ce format rend possible des formations qui ne pouvaient trouver leur public lorsque les formations étaient dispensées en présentiel. Certains thèmes ne trouvaient pas, localement, assez d'apprenants. En constituant grâce à la dématérialisation des regroupements nationaux certains thèmes trouvent enfin leur public. On peut songer à l'administration provisoire, l'environnement ou le droit de la construction. Encore, il devient possible de constituer des groupes de niveaux. Le caractère national du distanciel permet également des échanges quant aux pratiques entre différents tribunaux de différentes régions là où hier cela n'était possible qu'entre lieux relativement proches. Cela participe indéniablement de l'enrichissement des uns et des autres et au-delà, on peut l'espérer, de l'harmonisation des pratiques. En somme, les avantages de la dématérialisation semblent l'emporter sur ses inconvénients. Le retour en arrière paraît ainsi très improbable !

Synthèse des formations

Dans les pages qui suivent ont été synthétisés un certain nombre de rapports d'activité établis par les formateurs relatant l'impression laissée par le public, les discussions qui ont pu avoir lieu exprimant soit les différences de pratiques entre régions, études, soit celles suggérées en réaction à certaines difficultés pratiques...

Objectif

Un des objectifs de ce rapport est ainsi de démontrer comment l'IFPPC, par l'intermédiaire des formations qu'elle organise, participe à la mise en place de meilleures pratiques, de pratiques plus unifiées.

SOMMAIRE

Actualités du droit des entreprises en difficulté	5
Administration provisoire en entreprise	7
Appréhender la situation des dirigeants cautions	10
Association, rapprochement, acquisition et cession d'étude.....	12
Assurance et difficultés des entreprises.....	13
Bail commercial et procédures collectives : questions pratiques.....	15
Déclaration, vérification, admission des créances : stratégies et difficultés pratiques	19
Droit de la construction et entreprises en difficulté	22
Éviter une cyberattaque : préconisations et prévention.....	24
Faire face à une cyberattaque : gestion de la crise.....	26
L'élaboration et l'adoption des plans de continuation	28
L'entreprise en plan : comment prévenir et traiter les difficultés ?	30
Les plans, de la constitution aux difficultés pratiques de mise en œuvre (niveau 1)	33
L'exploitation agricole en difficulté	38
La comptabilité de l'entreprise en difficulté	41
La responsabilité pour insuffisance d'actif	43
L'entrepreneur individuel	45
Les classes de parties affectées	48
Les procédures collectives à l'épreuve du droit de l'environnement	50
Les sanctions et responsabilités du dirigeant d'entreprise.....	52
Licenciements économiques en redressement et liquidation judiciaire.....	54
Panorama général du droit des entreprises en difficulté.....	68
Revendications, restitutions et reprises : actualités.....	72
Cycle « Management et performance des études de mandataires et administrateurs judiciaires »	76

Actualités du droit des entreprises en difficulté

Par Gérard Jazottes, *Professeur à l'université Toulouse Capitole*

Date de formation en présentiel :

- Le 13/02/2025 : 9 participants

Objectifs de la formation :

L'objectif général de la formation est d'actualiser les connaissances des apprenants relativement à toutes les actualités de la matière, qu'elles soient d'origine jurisprudentielle ou légale, en les situant dans leur contexte, normatif et pratique. L'année 2024 a constitué l'année de référence, avec une actualité législative faible.

En effet, sur cette période, la seule réforme législative a porté sur les dispositions régissant les copropriétés en difficulté (Loi n° 2024-322 du 9 avril 2024 visant à l'accélération et à la simplification de la rénovation de l'habitat dégradé et des grandes opérations d'aménagement). Mais son impact pratique n'est pas négligeable à l'heure où les professionnels sont confrontés à ces situations.

Pour les modes amiables, l'accent a été mis sur la jurisprudence relative à la confidentialité de la procédure (confrontée aux règles prudentielles) et au rapport entre l'ouverture de la procédure et la déclaration de la cessation des paiements.

S'agissant des modes judiciaires, la présentation et l'analyse de la jurisprudence ont été effectuées en considération du sort des acteurs de ces procédures afin que chaque participant puisse, selon ses fonctions, faire un lien avec sa pratique.

Plan de la formation

I - Conciliation

- Conditions d'ouverture
- Rémunération du conciliateur
- Confidentialité
- Caducité de l'accord de conciliation

II - Traitement judiciaire des difficultés

- Situation du débiteur
 - Dessaisissement en L J
 - Insaisissabilité de la résidence principale
- Désignation d'un technicien
 - Conditions
 - Respect du principe du contradictoire
 - Panorama sur les intervenants extérieurs
- Déclaration, vérification et admission
 - Délai pour déclarer
 - Relevé de forclusion
 - Pouvoir
 - Traitement d'une contestation sérieuse
- Contrats

Contrats en cours (convention d'arbitrage – indemnité de résiliation)

Bail commercial (preneur ou bailleur en LJ)

Créanciers postérieurs privilégiés

Utilité de la créance

Sort des coobligés et des garants

Clôture pour insuffisance d'actif

Prescription

Transfert de la charge des sûretés

III - Traitement des difficultés de l'entrepreneur individuel

Rôle du tribunal

Effets patrimoniaux (panorama des différentes hypothèses)

Rétablissement professionnel

Mandat ad hoc et conciliation

IV - Sanctions

Responsabilité pour insuffisance d'actif

Apports de la formation

La formation s'est déroulée en distanciel dans de bonnes conditions techniques avec 14 participants. Pour chacun des thèmes du plan proposé, orientés vers le sort des acteurs, les nouvelles solutions jurisprudentielles ont été présentées pour rechercher ensuite, avec la contribution des participants, leur portée sur la pratique professionnelle. Le cas échéant, la formation a également consisté à déceler les éventuelles difficultés d'application et les pratiques permettant d'y répondre.

Parmi les différents points abordés, ces échanges ont notamment porté sur :

- Le sort de la résidence principale du débiteur personne physique
- La portée de la mention des créances dans la liste de l'article L.622-6 du code de commerce (contestation, renonciation à la prescription, relevé de forclusion ...)
- Le régime des revendications (accord du mandataire judiciaire en l'absence d'administrateur, logiciel, bien relevant du domaine public)
- Premières décisions du juge du fond sur le régime des classes de parties affectées.
- Le sort du bail rural dans un plan de cession (revirement de jurisprudence)
- La caractérisation du dirigeant de fait

Administration provisoire en entreprise

Marie CAFFIN-MOI, *Professeur à l'Université Paris Panthéon-Assas*
Olivier BUISINE, *Docteur en droit*

Date de la formation (en distanciel) :

- le 07/11/2025 : 20 participants

Objectifs de la formation :

L'objectif de cette formation est de connaître les aspects théoriques et pratiques de l'intervention d'un administrateur provisoire dans les sociétés, en étudiant non seulement le droit positif – essentiellement jurisprudentiel sur cette question – mais aussi les questions pratiques qui ne manquent pas de se poser lorsque s'ouvre, dans une entreprise, une période d'administration provisoire.

En amont de l'intervention de l'administrateur, il s'agit de traiter des critères et des procédures de désignation par le juge.

En aval, il est question principalement de l'étendue et de la durée de la mission de l'administrateur corrélée au dessaisissement des dirigeants qui en résulte. Le droit positif, sur la question des pouvoirs, est un peu erratique, très casuistique, ce qui justifie des discussions nourries. Il convient également de présenter, pour finir, les risques de responsabilité encourus.

Connaître les contours de ce dispositif permet aux participants d'anticiper les difficultés éventuelles de ce qui constitue une de leurs missions lorsqu'ils sont, comme la plupart, administrateurs judiciaires.

Méthodes et moyens pédagogiques :

Les 7 heures de formation ont été découpées en demi-journées avec alternance des deux intervenants, Marie CAFFIN-MOI se concentrant sur la partie théorique et Olivier BUISINE sur les aspects pratiques. La complémentarité entre ces deux approches est particulièrement bienvenue sur un tel sujet, sur lequel le droit positif est très peu développé et l'actualité peu abondante.

Le plan de la formation ainsi que les éléments de fond nécessaires à la compréhension (idées principales, textes, attendus des arrêts...) sont diffusés dans un support PowerPoint communiqué in extenso à l'issue de la formation. Ce dernier a été actualisé cette année en raison de plusieurs arrêts rendus sur le sujet, concernant notamment les personnes autorisées à demander la désignation d'un administrateur provisoire. Ces arrêts ont suscité une attention soutenue de la doctrine en droit des sociétés.

La présentation de chaque partie de la formation est systématiquement suivie d'un échange interactif avec l'ensemble des participants. Sur ce point, les formateurs déplorent qu'un nombre certain de participants laisse la caméra éteinte et ne participe pas du tout aux échanges en dépit de l'encouragement fréquent des formateurs à prendre la parole. Toutefois, sur cette session, les formateurs ont davantage interpellé les participants, ce qui a dynamisé la séance.

Les acquis de la journée sont évalués par un court QCM et un questionnaire de satisfaction anonyme a été distribué à l'issue de la formation.

Le sujet ne se prête pas facilement aux quizz ou autres innovations pédagogiques, car la matière est exclusivement jurisprudentielle, avec des solutions éparses et souvent circonstanciées. L'intérêt de la formation est avant tout d'échanger sur les pratiques fort diverses de l'administration provisoire.

Plan de la formation

Introduction générale : les enjeux

Première partie - LA DESIGNATION DE L'ADMINISTRATEUR PROVISOIRE

Ch 1 - La notion

1. Le flou des termes
2. Source textuelle ou prétorienne ?

Ch 2 – Les conditions

1. Qui ?
 - a. Tribunaux compétents
 - b. Entités concernées
 - c. Personnes désignées
2. Sur quels critères ?
 - a. Mesure exceptionnelle
 - b. Conditions strictes

Ch 3 – Procédure(s)

Deuxième partie - LA MISSION DE L'ADMINISTRATEUR PROVISOIRE

Ch 1 – Sort des dirigeants

Ch 2 – Étendue de la mission

1. Actes interdits
2. Actes autorisés
3. Difficultés de contours

Ch 3 – Déroulement de la mission

1. Modalités de la mission
2. Droits et devoirs
3. Fin de la mission

Ch 4 – Rémunération de la mission

Troisième partie – LES RESPONSABILITES DE L'ADMINISTRATEUR PROVISOIRE

Ch 1 – Responsabilité civile

Focus : conséquence de la redéfinition de la gestion dans l'intérêt social par la loi Pacte (art. 1833 du Code civil) ?

Ch 2 – Responsabilité pénale

Apports de la formation

La formation a pour intérêt de consolider les connaissances des participants sur les conditions et les conséquences de la désignation par le juge d'un administrateur provisoire. L'administration provisoire constitue une mesure grave et exceptionnelle dont, paradoxalement, le régime est fort incertain, d'autant que l'institution se situe au confluent de plusieurs matières du droit (droit des sociétés, droit des successions, droit des incapacités ou encore procédure civile). La jurisprudence a progressivement abouti une forme de régime de l'administration provisoire, mais est bien loin de répondre à toutes les questions fort techniques que peuvent se poser les administrateurs eux-mêmes, une fois qu'ils sont désignés.

La formation a été principalement axée sur l'administration provisoire en droit de l'entreprise, mais il semble que les participants seraient intéressés pour l'étendre au domaine de l'indivision successorale. Cela pourrait faire l'objet d'une autre formation.

La question des sources a été abordée en premier lieu, car de nombreux textes spéciaux dans les matières civiles ou commerciales ou plus générales, par exemple dans le Code de procédure civile,

peuvent servir de fondement à la désignation d'un administrateur provisoire. Il en résulte un maquis assez difficile à arpenter.

La question de la désignation est la plus traitée par la doctrine et la jurisprudence. Si les administrateurs judiciaires présents interviennent en aval de cette désignation, la connaissance des conditions d'ouverture reste précieuse pour les participants. En effet, les administrateurs provisoires, une fois désignés, engagent un certain nombre d'actes dont la pérennité pourrait être remise en cause si les conditions de leur désignation venaient à susciter un contentieux. Les différents critères énoncés par la jurisprudence ont donc été étudiés dans toute leur complexité.

Un focus a été fait sur les questions relatives à l'intérêt à agir des associés (quid en cas d'indivision ou de démembrement de propriété ? Quid en cas de groupe de sociétés ?), des créanciers ou des salariés. De même, les différentes procédures (sur requête, en référé ou au fond) ont été abordées.

Les participants ont ensuite eu l'occasion de poser les questions techniques suscitées par la désignation : quand précisément débiter la mission ? Quel est le sort des actes passés en cas de voie de recours ? Comment solliciter une modification de la mission ? Les échanges ont permis de montrer à quel point les pratiques divergent selon les praticiens, les greffes et les juridictions. De nombreuses questions restent incertaines en droit positif, mais les discussions, riches, ont permis aux participants, sous le contrôle d'Olivier Buisine, d'échanger de bonnes pratiques.

Sur les missions de l'administrateur provisoire ont été présentées les règles principales de dessaisissement des dirigeants ainsi que leurs pouvoirs résiduels. Quant à l'étendue de la mission, il s'est agi de discuter de l'importance de la délimitation par le juge. Les participants ont pu échanger sur les incertitudes qui en découlent souvent dans la pratique. Au fil de la présentation de la frontière entre les actes interdits et les actes autorisés à l'administrateur, il est apparu de profondes variations entre les perceptions et les pratiques des uns et des autres, d'autant que les pouvoirs des administrateurs provisoires sont bien plus réglementés dans d'autres domaines comme la copropriété, ce qui est de nature à entraîner des confusions.

Le flou dans le contour des missions suscite d'ailleurs un contentieux qui a été présenté aux participants, afin d'orienter leur pratique en anticipant les difficultés. Les modalités pratiques de la mission ont également été abordées : quid du manager de transition ? Quid de la délégation de ses missions par l'administrateur ? Mais c'est surtout la question de la fin de la mission qui a fait l'objet d'un débat animé, avec des questions très pratiques : faut-il établir un seul rapport de fin de mission avec demande de fixation d'honoraires ou deux rapports distincts ?

La question des responsabilités a été abordée, même s'il est rassurant pour les praticiens de constater que le contentieux de la responsabilité n'est pas très nourri, surtout en matière pénale.

Le QCM de fin de formation a permis aux participants de vérifier qu'ils avaient compris les différents points abordés.

Appréhender la situation des dirigeants cautions

Par Nicolas BORGA, *Professeur à l'Université Lyon 3*

Date de la formation (en distanciel) :

- le 03/06/2025 : 9 participants

Objectifs de la formation :

La formation a pour ambition de permettre aux participants de maîtriser les difficultés juridiques relatives à la situation des garants des dettes de l'entreprise, dans les différentes procédures collectives et à toutes les étapes de celles-ci.

Plan de la formation

I. Présentation des points abordés et rappels théoriques indispensables (30 min)

II. Situation des garants de l'entreprise en difficulté (3h30)

A. La caution

- Portée de la distinction entre caution personne physique et caution personne morale en droit des entreprises en difficulté
- Situation de la caution à l'ouverture de la procédure collective
- Incidence de la déclaration de créance vis-à-vis de la caution
- Incidence de la décision d'admission vis-à-vis de la caution
- Situation de la caution au regard des règles de prescription
- Situation de la caution en cas d'adoption d'un plan de continuation
- Situation de la caution en cas d'adoption d'un plan de cession
- Situation de la caution en présence d'une liquidation

B. Les autres garants personnels (garantie autonome, lettre d'intention etc.)

C. Les personnes ayant consenti une sûreté réelle en garantie de la dette de l'entreprise

III. Situation des associés indéfiniment responsables des dettes de la société (1h30)

A. Quand agir contre les associés indéfiniment responsables du passif social ?

B. Les moyens de défense offerts aux associés tenus au passif social

IV. Cas pratiques (1h30)

(QCM d'évaluation des compétences et corrigé en groupe)

Apports de la formation

La session a été dispensée en distanciel dans de bonnes conditions techniques. La formation s'est appuyée sur un support PowerPoint de plus de cent diapositives, transmis aux participants préalablement à la journée et déroulé progressivement au fil des séquences. Ce mode d'organisation a permis aux participants de suivre la formation dans de bonnes conditions, en disposant dès l'amont des éléments nécessaires à la compréhension des points abordés. Un fascicule rassemblant les textes légaux et réglementaires applicables ainsi que la jurisprudence pertinente a également été remis aux participants, classé suivant l'ordre de la formation. Les acquis de la journée ont été évalués par un QCM corrigé en groupe.

Malgré un nombre de participants restreint, la session a donné lieu à des échanges de qualité, les participants, issus d'études d'administrateurs et de mandataires judiciaires, faisant part de difficultés concrètes rencontrées dans leurs dossiers. Trois points ont particulièrement concentré les discussions.

L'autorité de la chose jugée attachée à la décision d'admission de la créance à l'égard des garants a d'abord suscité des échanges approfondis. Les participants ont souhaité cerner précisément la portée de cette décision vis-à-vis de la caution et des autres garants, notamment s'agissant de l'étendue de la créance garantie et des contestations que le garant peut encore opposer au créancier malgré l'admission. Les évolutions issues de l'ordonnance de réforme du 15 septembre 2021, et notamment l'alignement des solutions entre la situation des garants personnes physiques en procédure de sauvegarde et en procédure de redressement judiciaire, ont également été évoquées et ont permis de clarifier certaines incertitudes pratiques.

La situation de l'entreprise en difficulté constituant d'une sûreté réelle en garantie de la dette d'autrui a ensuite retenu l'attention, ce cas de figure étant perçu par les participants comme particulièrement délicat à appréhender. Les échanges ont porté sur les interactions entre le régime de ces sûretés et les règles propres aux procédures collectives, notamment s'agissant du sort de la sûreté dans les différentes procédures et des droits du bénéficiaire au regard des règles de déclaration de créance.

Enfin, la situation des associés indéfiniment responsables des dettes sociales, et plus particulièrement celle des associés de SCI et de SNC, a donné lieu à des discussions nourries. Les participants ont souhaité approfondir les conditions dans lesquelles il est possible d'agir contre ces associés, les moyens de défense dont ils disposent, ainsi que les évolutions jurisprudentielles récentes relatives notamment aux associés de société civile. Ces questions, régulièrement rencontrées dans la pratique des dossiers, ont permis des échanges particulièrement concrets et utiles.

Association, rapprochement, acquisition et cession d'étude

Par Marc-Antoine WEISS, *expert-comptable et commissaire aux comptes*,
Et Nicolas BOURACHOT, *avocat spécialisé en droit des sociétés et entreprises en difficultés*.

Date de la formation :

Le 02/07/2025 en présentiel (6 participants)

Objectifs de la formation :

Après cette formation, les participants sauront :

- Identifier les différents mécanismes juridiques, fiscaux et comptables permettant de réaliser des opérations capitalistiques dans les structures d'exercice professionnel ;
- Identifier les thématiques à aborder dans le cadre des négociations ;
- Appréhender les différents actes juridiques à négocier ;
- Appréhender les principales règles comptables notamment en matière de valorisation ;
- Appréhender les réflexes nécessaires à la présentation du dossier devant la CNID.

Plan de la formation

Introduction

- Présentation des principales données statistiques
- Présentation du cadre législatif et réglementaire

I. Présentation des principales règles juridiques, fiscales et comptables (3h30)

A. Quelles sont les différentes sociétés envisageables ? (1 heure)

1. Quelles sociétés d'exercice ?
2. Quelles sont les sociétés / groupements de moyens ?

B. Quel intérêt de constituer une holding ? (1 heure)

1. Quelles sont les principales caractéristiques juridiques ?
2. Quelles sont les principales règles comptables et fiscales ?

C. Quelle règle de valorisation de l'étude (1h30)

1. Quelles sont les règles juridiques applicables ?
2. Quelles sont les règles de comptabilisation des encours et factures à établir ?
3. Quelles sont les modalités de détermination de la valeur d'entreprise et de la valeur des titres de la société ?
4. Comment la CNID interprète-t-elle ces règles ?

II. Mise en situation professionnelle (3h30)

A. Présentation d'un cas pratique permettant d'envisager de manière opérationnelles les situations les plus fréquemment rencontrées (30 min)

B. Mise en place de groupe de travail (1h30)

C. Jeu de rôle - Restitution (1h30)

(QCM d'évaluation, Tour de table de fin de journée)

Apports de la formation

Les points ayant suscité des discussions d'intérêt :

- Valorisation des encours et des études
- Rôle de la CNID
- Contenu du pacte d'associés

Assurance et difficultés des entreprises

Par **Didier Krajewski**, professeur de l'Université de Toulouse,
directeur de l'EJUC, co-auteur du Code des assurances LexisNexis.

Date de la formation :

- Le 20/03/2025 en distanciel (16 participants)

Objectifs de la formation :

Toute structure organisée et ses membres sont titulaires de garanties d'assurance pour couvrir les risques auxquels leurs activités les exposent. La survenance des difficultés de l'entreprise peut évidemment être l'occasion de solliciter ces garanties, elle les met aussi à l'épreuve. Il est donc nécessaire de connaître et savoir gérer ces différentes garanties.

À l'issue de la journée, les apprenants :

- Connaîtront les différentes façons dont la question des assurances peut se poser dans une entreprise rencontrant des difficultés, et les différentes causes de refus de garantie et être apte à y répondre.
- Seront capables de mettre en œuvre un audit de différentes assurances à conserver, résilier, souscrire ou modifier.
- Pourront gérer les garanties en fonction des événements se produisant durant la procédure (paiement des primes, sinistres) et en fonction de la procédure qui est suivie.

Plan de la formation

1 Présentation des principales assurances de l'entreprise (30 mn)

Questions/réponses

2 La gestion des contrats d'assurance (2h30)

Les réflexes selon le type de procédure : liquidation, sauvegarde, redressement

- Communication avec le chef d'entreprise, l'assureur (mises en garde) - *retours d'expérience*
- La question de l'aggravation du risque - *analyse de décisions de justice*
- Opportunité de souscrire de nouveaux contrats et cumul d'assurance - *sondages et retours d'expérience*
- Modification des contrats (valeur des biens assurés, opportunité de supprimer la couverture de certains risques) - *retours d'expérience*
- Les différentes hypothèses de résiliation, l'opportunité de résilier – *retours d'expérience*
- Focus : La question des prévoyances - *analyse de décisions de justice*
- Le sort des primes (état des paiements, modalités de paiement) - *analyse de décisions de justice, retour d'expérience*
- Focus : la déclaration de créance de l'assureur subrogé - *analyse de décisions de justice*

3/ Le sinistre (2h30)

Commentaire des contrats d'assurance spécifiques aux entreprises en difficulté

- La déclaration du sinistre, rappel des différents délais - *retours d'expérience*
- Les refus de garantie, les moyens de les contrer - *analyse de décisions de justice, questions/réponses*
- Le versement de l'indemnité d'assurance (le sort de l'indemnité en présence du contentieux ou en son absence) - *analyse de décisions de justice, retours d'expérience.*
- Le sinistre et l'état de l'entreprise (*retours d'expérience, analyse de décisions de justice*)

4/ Cession de l'entreprise et contrat d'assurance (30 mn)

Analyse de décisions de justice

5/ Questions diverses et récapitulatif des principaux enseignements (30 mn)

Questions/réponses

QCM

Apports de la formation

Au cours de cette journée, il a encore une fois surtout été question de l'entreprise en liquidation judiciaire.

L'objet de la formation est d'aborder trois grands thèmes :
la gestion des contrats (résiliation/modification/souscription) ;
la gestion des dettes de primes
et la gestion des sinistres.
La discussion a été riche sur les trois thèmes.

Sur le premier thème, et en plus des questions prévues, un thème a été abordé au détour d'une remarque apparemment anodine. Il est apparu que beaucoup ne voyaient pas la différence entre assureur, courtier et agent général. Un temps a donc été consacré à cette question et ses conséquences. Les prochaines formations tiendront compte de cette thématique. Sur ce thème, la question du sort des prévoyance, qui avait été ajoutée à la d'une demande de la profession, a fait l'objet de discussions très nourries.

Les deuxième et troisième thèmes de discussion ont donné lieu à des précisions utiles. En particulier la discussion a porté sur la détermination des primes ainsi que leur nature. Si ces rappels sont utiles, on peut constater une certaine maîtrise des participants sur ces aspects.

La question du sinistre a été largement traitée et a donné lieu à de nombreuses précisions sur les façons de contrer les refus de l'assureur. Enfin, à la faveur de récents développements jurisprudentiels, un temps un peu plus long a été consacré à la cession des éléments de l'activité et son retentissement sur la relation d'assurance.

Circonstance malheureuse, la question du suicide et ses conséquences en matière d'assurance, ont été abordées.

Bail commercial et procédures collectives : questions pratiques

Par Fabien KENDERIAN, *Maître de conférences HDR en droit privé à l'Université de Bordeaux*

Dates de formation (en distanciel) :

- 12/06/2025 : 14 participants
- 08/12/2025 : 20 participants

Objectifs de la formation :

L'objectif de la formation est d'intégrer l'actualité législative et jurisprudentielle de la matière.

Suite à cette journée de formation, les apprenants seront capables de :

- Articuler le droit des procédures collectives avec le droit des baux commerciaux.
- Évaluer l'impact de l'ouverture d'une procédure collective sur le bail commercial, que celle-ci vise le preneur ou le bailleur.
- Maîtriser les droits du bailleur et du preneur tout au long de la procédure collective, quel que soit le régime applicable à celle-ci.
- Maîtriser les notions techniques et pratiques face à un contentieux particulièrement abondant.
- Connaître les modalités de la résiliation et de la cession du bail commercial en procédure collective.

Plan de la formation

I. Procédure collective du preneur.

A. Ouverture de la procédure et période d'observation.

Quel est l'impact de l'arrêt des poursuites du bailleur sur le jeu de la clause résolutoire ?

Quelles sont les actions du bailleur non arrêtées par le jugement d'ouverture ?

Quelles sont les modalités de la déclaration de créance du bailleur ?

Quelles sont les modalités d'exercice de l'option sur la continuation du bail en cours ?

Quelles sont les conséquences de l'option pour la non-continuation du bail en cours ?

Quelles sont les conséquences de l'option pour la continuation du bail en cours ?

Qui peut demander la résiliation du bail continué ?

Quelles sont les conditions de la résiliation, à l'initiative du bailleur, en sauvegarde et redressement judiciaire ?

Quelles sont les conditions de la résiliation, à l'initiative du bailleur, en liquidation judiciaire ?

Quel est le point de départ du délai de trois mois pour la résiliation en liquidation judiciaire ?

Devant quel juge le bailleur peut-il agir en résiliation pour défaut de paiement des loyers et charges postérieurs ?

Quel régime s'applique en cas de saisine du juge des référés civil aux fins de constat de l'acquisition de la clause résolutoire ?

Quel régime s'applique en cas de saisine du juge-commissaire aux fins de constat de la résiliation de plein droit du bail ?

Quel bilan de l'articulation du régime général des contrats en cours et du régime spécial du bail ?

B. Sort de l'entreprise et du bail.

Quel est le sort du bail dans le plan de continuation ?

Quel est le sort du bail et des clauses réglementant sa circulation en plan de cession ?

Quelles sont les modalités d'exécution du bail cédé en plan de cession ? Le cessionnaire doit-il reconstituer le dépôt de garantie relatif au bail transféré ?

Quel est le sort de la clause de destination du bail cédé en plan de cession ? Le tribunal peut-il ordonner la déspecialisation du bail ?

Quelles sont les voies de recours du bailleur en plan de cession ?

Quel est le sort du bail cédé dans le cadre d'une cession isolée des actifs ?

Quel est le sort des clauses réglementant la cession du bail en liquidation judiciaire ?

Quel est le sort de la clause de garantie solidaire en liquidation judiciaire ?

Le bailleur peut-il agir en résiliation du bail, pour défaut de paiement postérieur au jugement de liquidation judiciaire, en cours de vente du fonds de commerce ?

II. Procédure collective du bailleur.

Quel régime est applicable au bailleur en difficulté ?

Quel est le sort de la créance de restitution du dépôt de garantie du preneur ?

Quel est le sort de la créance d'indemnité d'éviction du preneur ?

Quel est le sort du bail en cours à l'ouverture de la procédure collective du bailleur ?

Quel est le régime du bail continué par l'organe de la procédure du bailleur ?

L'organe de la procédure du bailleur peut-il opter pour la résiliation d'un bail soumis au statut des baux commerciaux ?

Le droit de préférence du preneur à bail commercial créé par la loi dite Pinel du 18 juin 2014 est-il applicable en cas de vente d'un immeuble appartenant à un bailleur en procédure collective ?

Apports de la formation

Au cours de l'année 2025, j'ai été sollicité par l'IFPPC pour animer, en visioconférence, deux sessions de la formation « *Bail commercial et procédures collectives : questions pratiques* ». La première session s'est déroulée le 12 juin 2025, de 9h à 17h (14 participants), et la deuxième s'est tenue le 8 décembre 2025, de 9h à 17h (20 participants). Les participants inscrits à ces formations, de niveau Bac+4/5, avaient des profils variés : administrateurs et mandataires judiciaires ; salariés AJMJ ; avocats ; chargé de mission. L'ancienneté des participants à leur poste n'était pas identique, allant de moins d'un an à plus de 10 ans, voire 30 ans d'ancienneté.

Le format à distance retenu n'a pas été un frein aux échanges avec les participants. Les trois sessions de formation ont été interactives. Les participants, surtout ceux dont la pratique du droit des procédures collectives est confirmée, n'ont pas hésité à prendre la parole pour poser des questions et partager leur expérience. La formation a été illustrée de petits cas pratiques tirés de la jurisprudence pour illustrer le propos. Elle s'est clôturée par la soumission aux apprenants d'un QCM d'évaluation des compétences acquise (5 questions). Ce QCM a fait l'objet d'une correction en commun.

Un support pédagogique complet a été remis aux participants composé :

d'un document précisant les objectifs ainsi que le contenu détaillé de la formation (voir doc. ci-dessous) :

- d'un PowerPoint détaillé soigneusement mis à jour ;
- d'articles de doctrine et de notes de jurisprudence.

Le sort du bail commercial a d'abord été évoqué en cas de procédure collective du preneur, hypothèse la plus fréquente, puis en cas de procédure collective du bailleur, hypothèse résiduelle, qui tend cependant à se développer (SCI en difficulté, centres commerciaux...).

Les échanges ont permis de vérifier une nouvelle fois que les praticiens des procédures collectives se soucient tout particulièrement du sort du bail commercial, car il s'agit d'un contrat de première importance, et ce aussi bien en sauvegarde qu'en redressement et liquidation judiciaires. Il est apparu que les administrateurs et mandataires judiciaires sont régulièrement confrontés à un bailleur, créancier de loyers et charges impayés, désireux d'obtenir la résiliation du bail et/ou de s'opposer à sa cession.

Les conditions de poursuite et de résiliation du bail par l'administrateur ou le liquidateur ont été précisément abordées. À cet égard, des questions ont porté sur la responsabilité du mandataire pour

défaut de restitution des locaux suite à sa décision de résilier le bail, mais aussi sur sa responsabilité en cas de poursuite du contrat en l'absence des fonds nécessaires à cet effet.

Le thème de la déclaration de créance du bailleur a également retenu l'attention des apprenants. Il a notamment été question de la créance de taxe foncière (créance antérieure ou postérieure ? Créance utile ?), ainsi que de la créance de remise en état des locaux loués après restitution des lieux (créance privilégiée ?). La rédaction de la déclaration de créance a été évoquée à partir d'arrêts récents, dont il ressort que le bailleur doit correctement qualifier les sommes dues par le preneur au titre d'une occupation des locaux antérieure au jugement d'ouverture.

Par ailleurs, et comme lors des sessions précédentes, des questions ont porté sur les conditions de mise en œuvre de la clause résolutoire stipulée dans un bail commercial, pour défaut de paiement des loyers antérieurs comme postérieurs à l'ouverture de la procédure collective du preneur.

Une question a tout particulièrement retenu l'attention des participants : lorsque le bailleur, impayé depuis plus de trois mois après le jugement d'ouverture, saisit le juge-commissaire aux fins de constat de la résiliation de plein droit du bail, doit-il ou non respecter la réglementation de la clause résolutoire prévue par le statut des baux commerciaux, et notamment le commandement préalable exigé par l'article L. 145-41 du Code de commerce ? Il faut dire que cette question controversée n'a été que récemment tranchée par la Cour de cassation (V. Cass. com., 9 oct. 2019, n° 18-17.563 ; 15 janv. 2020, n° 17-28.127 ; 26 févr. 2020, n° 18-20.859. – Cass. 3e civ., 24 nov. 2021, n° 20-20.973). Selon la Haute juridiction, la procédure de constat de la résiliation de plein droit du bail par le juge-commissaire est une procédure autonome, distincte de celle tendant à faire constater l'acquisition d'une clause résolutoire, et exclusive de l'octroi de délais de paiement (V. Cass. com., 18 mai 2022, n° 20-22.164). Par ailleurs, il est jugé que le juge-commissaire ne peut constater la résiliation du bail pour défaut de paiement de loyers et charges postérieurs lorsque, à la date où il statue, la créance de loyers a été intégralement payée (V. Cass. com., 12 juin 2024, n° 22-24.177). Les apprenants ont manifesté un vif intérêt lorsqu'il a été question de savoir quel juge (le juge-commissaire ou le juge des référés civil ?), le bailleur impayé avait le plus intérêt à saisir. Les avantages et inconvénients des deux voies procédurales ont été soigneusement évoqués.

C'est dans ce contexte que la loi n° 2023-1059 du 20 novembre 2023 d'orientation et de programmation du ministère de la Justice 2023-2027 a prévu, à titre expérimental, d'attribuer le contentieux des baux commerciaux en lien avec les procédures collectives à certains tribunaux de commerce, transformés en tribunaux des activités économiques (TAE). Cette expérimentation, qui a débuté le 1er janvier 2025, a suscité de nombreuses réactions parmi les participants.

La formation a permis aussi de faire le point sur les règles applicables à la cession du bail en distinguant selon qu'il est cédé dans le cadre d'un plan de cession, ou hors plan, dans le cadre d'une cession isolée des actifs, en phase de liquidation judiciaire. Le sort des clauses règlementant la cession du bail commercial, qu'il s'agisse des clauses d'agrément, de préemption ou de solidarité stipulées au profit du bailleur, a été évoqué dans le détail.

Concernant la clause de solidarité dite « inversée », mise à la charge du cessionnaire, il a fallu prendre l'exacte mesure de sa neutralisation par la loi PACTE du 22 mai 2019, qui n'a réputé cette clause non écrite que dans les plans de cession d'entreprises en difficulté. Il a été relevé que la clause de solidarité du cessionnaire conservait toute son efficacité en cas de cession du bail dans un contexte purement liquidatif. La question de l'application dans le temps de la loi PACTE a également été abordée, afin de déterminer si les baux en cours à l'entrée en vigueur de la loi bénéficieront ou non de la mise à l'écart de la clause de solidarité inversée en cas de plan de cession.

Parmi les autres sujets abordés, sur lesquels la formation a constitué un réel apport, figure l'hypothèse où le débiteur soumis à la procédure collective est le bailleur. Cette hypothèse a suscité l'intérêt de certains participants ayant déjà eu à traiter de dossiers concernant des SCI en liquidation judiciaire. Ces derniers se sont montrés intéressés par la question du sort du bail commercial en cours à l'ouverture de la procédure collective du bailleur. Ils ont également manifesté de l'intérêt lorsqu'il a été question du

sort du droit de préemption du preneur, prévu par l'article L. 145-46-1 du Code de commerce, en cas de procédure collective du bailleur. À cet égard, ont été évoqués des arrêts rendus en 2022 et 2023 (V. Cass. com., 23 mars 2022, n° 20-19.174. – Cass. 3e civ., 15 févr. 2023, n° 21-16.475), qui ont déclaré le droit de préemption inapplicable en cas de vente de gré d'un immeuble en liquidation judiciaire, au motif qu'il s'agit d'une « *vente faite d'autorité de justice* ».

Déclaration, vérification, admission des créances : stratégies et difficultés pratiques

Par Gérard Jazottes, *Professeur à l'université Toulouse Capitole*

Date de la formation (en distanciel) :

- 15/05/2025 : 20 participants
- 13/06/2025 : 19 participants
- 12/11/2025 : 20 participants

Objectifs de la formation

- Maîtriser les règles applicables pour sécuriser les contestations de déclaration quel qu'en soit l'auteur
- Savoir anticiper les réactions des protagonistes (débiteur et créancier) et leurs conséquences
- Être en mesure de déterminer et de suivre le processus de contestation d'une créance, jusqu'à son achèvement.

Plan de la formation

I – LA DECLARATION DES CREANCES

Objectif pédagogique : maîtriser les critères permettant d'apprécier la régularité d'une déclaration de créance

I-1 - Le domaine (45 min)

Qui doit déclarer ?

-La détermination du fait générateur

- Distinction avec l'exigibilité

-Les dispenses

-Les cas particuliers (garants, bénéficiaire d'une sûreté é consentie par le débiteur pour garantir la dette d'autrui)

À quelle procédure déclarer ? (Hypothèse de l'extension de procédure)

Modalité pédagogique : à partir de cas, les participants sont invités à proposer des solutions argumentées

I-2 – Les délais (45 min)

Le créancier hors du territoire d'ouverture de la procédure

La situation du Trésor public et de l'URSSAF

Modalité pédagogique : analyse des textes et de leur évolution (2014 – 2019 – 2025)

I-3 – Le destinataire et l'auteur (45 min)

Le cas d'une société de mandataires-judiciaires

Le pouvoir pour déclarer

Modalité pédagogique : retour d'expérience sur la pratique en matière de vérification des pouvoirs

I-4 – La déclaration par le débiteur pour le compte du créancier (45 min)

L'identification du support recevable

Le contenu minimal de l'information donnée par le débiteur

La portée de l'information donnée par le débiteur

L'avis adressé au créancier : exigence légale et pratiques favorables au créancier

Le comportement fautif du débiteur : quelle sanction ?

Modalité pédagogique : recherche de l'attitude à adopter en fonction du comportement du débiteur

I-5 – Le relevé de forclusion (15 min)

L'omission

Les délais

Modalité pédagogique : recherche des arguments opposés ou en faveur du relevé de forclusion en fonction de différentes hypothèses d'omission.

I-6 – La déclaration à la procédure concernant un EI (15 min)

Modalité pédagogique : détermination du fait générateur à partir de cas

II - LA PHASE DE VERIFICATION

Objectif pédagogique : savoir mener à bien, dans l'intérêt collectif des créanciers, la vérification des créances déclarées

II-1 - Les dispenses (10 min)

II-2 – La lettre de contestation d'une créance (35 min)

Le contenu

La forme

La portée

Modalité pédagogique : analyse de lettres (conformité et portée) – recherche sur les suites des différentes réactions du créancier.

II-3 – Les observations du débiteur (15 min)

Les modalités à respecter

Modalité pédagogique : retour d'expérience sur les modalités mises en œuvre par les participants

III – L'INTERVENTION DU JUGE-COMMISSAIRE

III-1 – Les décisions du juge-commissaire (40 min)

L'irrecevabilité

L'admission

Le pouvoir du juge-commissaire

L'autorité de chose jugée

La constatation d'une instance en cours

Modalité pédagogique : analyse de la jurisprudence

III-2 – Le traitement des contestations (50 min)

La compétence

La gestion du renvoi devant la juridiction compétente

Les suites de la forclusion

Modalité pédagogique : résolution de cas pratique confrontant le stagiaire aux différentes étapes du traitement de la contestation

III-3 – Les recours contre les décisions du juge-commissaire (20 min)

Par les parties

Par les tiers-intéressés

Modalité pédagogique : analyse de la jurisprudence

IV – LES DIFFICULTES PROPRES AUX INTERETS A ECHOIR (20 min)

Objectif pédagogique : connaître les solutions spécifiques à ces créances

IV-1 – Les créances concernées

IV-2 – Les deux modalités de la déclaration

IV-3 – Le contenu de la décision d'admission

Questionnement de groupe et retours d'expériences

QCM d'évaluation - correction

Apports de la formation

La formation suit les différentes étapes du thème (déclaration, vérification et admission).

Pour chacune des étapes, sont identifiées les difficultés qui peuvent apparaître, notamment en fonction du comportement du débiteur ou du créancier.

Pour chacune de ces difficultés, après le rappel des règles et de la jurisprudence, les participants sont sollicités pour dresser un inventaire des pratiques mises en œuvre dans un tel contexte et procéder à leur analyse au regard des textes et de la jurisprudence en se prononçant, le cas échéant, sur leur conformité.

Les formations ont été dispensées en distanciel dans de bonnes conditions techniques, avec une participation satisfaisante des stagiaires qui n'hésitent pas à confronter leur pratique aux textes et à la jurisprudence.

Pour chacune des formations, les thèmes suivants attirent particulièrement l'attention et suscitent des échanges nourris, tout particulièrement sur les différentes pratiques concernées :

- La déclaration de créances dans la procédure de liquidation judiciaire après résolution du plan.
- La présomption de déclaration par le débiteur pour le compte du créancier, dans son application pratique, suscite toujours de nombreuses interrogations et demandes de clarification. Des réponses ont été apportées au regard des pratiques qui peuvent être différentes, en appréciant l'éventuel risque juridique encouru.
- La phase de contestation de la créance par le mandataire judiciaire (contenu de la lettre, conséquences du défaut de réponse par le créancier).
- L'issue des contestations portées devant le juge-commissaire.

Droit de la construction et entreprises en difficulté

Par **Matthieu POUMAREDE**, *Professeur des Universités et Doyen de la Faculté de droit et science politique de Toulouse*

Date de la formation (en distanciel) :

- 10 juin 2025 : 12 participants

Les objectifs de la formation :

À l'issue de la formation, les stagiaires sauront :

- appréhender les différents types de contrats de la promotion immobilière (CCMI, VEFA, CPI, etc.) et l'incidence sur ces derniers de l'ouverture d'une procédure collective,
- identifier les garanties d'exécution et les actions en responsabilité et les difficultés posées par l'application du droit des entreprises en difficulté à ce domaine particulier et les pratiques à adopter
- gérer une procédure collective applicable aux différents professionnels de la promotion immobilière,
- présenter et maîtriser les particularités liées à l'interaction du droit des entreprises en difficultés et du droit de la construction et de la promotion immobilière : qu'il s'agisse des spécificités de la procédure applicable aux professionnels de la construction ; de l'incidence de l'ouverture des procédures sur les contrats de la promotion immobilière en cours ; des droits des créanciers de l'entreprise de construction objet d'une procédure et leurs garanties ; ainsi que la situation de leurs salariés.

Contenu détaillé de la formation :

I - Application des procédures collectives aux professionnels de la construction et de la promotion immobilière.

- Un droit applicable aux professionnels indépendants : promoteurs immobiliers, entrepreneurs, architectes, contrôleurs techniques.
- Détermination du tribunal compétent selon la nature de la profession exercée
- Ouvertures des voies amiables et judiciaires

II - Incidence des procédures judiciaires sur les contrats de construction et de promotion immobilière

1. Le régime de la vente en l'état futur d'achèvement et la société civile de construction vente

Caractères généraux de la vente en l'état futur d'achèvement

Poursuite du contrat : acte de gestion courante ?

Sort des garanties d'achèvement et de remboursement

2. Le régime des contrats de construction de maisons individuelles en cours

Caractères généraux du CCMI avec ou sans fourniture de plan

La poursuite du contrat en cas de défaillance du constructeur

Sort de la garantie de livraison

3. Le régime du contrat d'entreprise en cours

Différents types de contrats d'entreprise : forfait, métré...

Obligations des parties

4. Le contrat de promotion immobilière en cours

5. La conclusion de nouveaux contrats de promotion et de construction

III- Les droits des créanciers de l'entreprise de promotion immobilière en difficulté

1. Les droits des créanciers antérieurs

Arrêt des poursuites

Déclaration des créances

2. Les droits des créanciers postérieurs : Art.L.622-17 et Art. L.642-13

IV- Les garanties d'exécution des contrats de construction

1. La garantie de paiement des entrepreneurs

- L'art. 1799-1 C. civ.

2: Les garanties d'achèvement du maître d'ouvrage

- Garantie financière d'achèvement dans la VEFA
- Garantie de livraison dans le CCMI

3: La protection des sous-traitants

4: La protection des fournisseurs de matériaux

- Les conditions d'opposabilité de la réserve de propriété
- Le droit de rétention

V- L'action en responsabilité contre les constructeurs

- La mise en œuvre de la garantie décennale
- Les autres garanties: bon fonctionnement et de parfait achèvement

L'assurance-construction

Éviter une cyberattaque : préconisations et prévention

Par **Eric AGUILAR**, formateur et expert en sécurité financière,
en cryptoactifs et plus généralement en droit pénal des affaires

Dates de formation:

- 12/06/2025 : 11 participants en présentiel à Bordeaux
(formation INTRA pour l'étude SILVESTRI BAUJET)

Objectifs de la formation :

Les modalités qui ont permis d'atteindre les objectifs pédagogiques :

- Les différents modules ont chacun pour support une présentation Power Point et reposent également sur une Banque de données documentaires en appui culturel de la formation.
- Cette animation en présentiel a permis très largement la création d'une dynamique avec les participants par des échanges beaucoup plus fréquents et libérés. Certains ont souvent apporté leur expérience personnelle, largement commentée par l'assemblée, relevant les bons et moins bons comportements. Notre discours d'expert est mieux perçu.
- Mises en application de divers cas pratiques
- Mise en place de plusieurs questionnaires et quiz en fin de session afin d'illustrer les points de vigilance. Aucune difficulté remarquée.
- Support pédagogique fourni aux stagiaires

Plan de la formation

I/ L'HYGIENE INFORMATIQUE

Objectifs

- Savoir protéger l'ensemble du système de l'information par la valorisation des équipes qui adopteront les bonnes pratiques au quotidien symbolisant l'hygiène informatique.
- Acquérir des bases légales.
- Savoir adopter un comportement responsable et vigilant sur le système de l'information au bureau mais également en privé.

Programme (2 h) :

1. Gestion des mots de passe
2. Gestion de vos sauvegardes
3. Gestion de vos mises à jour
4. Sécurisation des appareils mobiles
5. Usage professionnel et personnel
6. Gestion des réseaux sociaux
7. Bonnes pratiques en déplacement

(Exposé, échanges dynamiques, questions/réponse, quizz)

II/ PANORAMA DES CYBERATTQUES DONT CERTAINES CONJUGUEES AVEC L'IA :

Objectifs :

- Acquérir les enseignements pratiques et théoriques pour la prévention mais aussi pour la récupération des préjudices dans le cadre du principal fléau des CYBERATTQUES : le Ransomware. Mise à nu des mécanismes d'attaque avec compréhension du but recherché par les hackers.
- Connaître le panorama des CYBERATTQUES

Programme (3 h) :

1. Panorama et statistique des CYBERATTQUES, conjugaison avec l'IA
2. L'état des lieux actuels et progression fulgurante du ransomware
3. Décomposition d'une attaque par rançon logiciel
4. L'erreur humaine en grande partie à l'origine de l'infection
5. Typologie et souche de malware
6. Les préjudices subis
7. Réduire les risques en cas d'attaques
8. Réagir en cas d'attaques

(Exposé, échanges dynamiques, questions/réponse, cas pratique, quizz)

III/LES FOVI – FAUX VIREMENTS – SOCIAL INGENIERING et FAUX RIB

Objectifs :

- Acquérir les enseignements pratiques et théoriques pour la prévention mais aussi pour la récupération des préjudices dans le cadre d'une escroquerie dite au faux président. Mise en place de stratégie de contrôle afin d'éviter les FAUX RIB.
- Devenir vigilant face aux faux courriels
- Adopter un comportement prudent et vigilant.

Programme (2 h) :

1. La situation actuelle et l'emprise des FOVI sur le monde entrepreneurial
2. Les enjeux actuels avec leurs risques majeurs
3. Les Bases juridiques plurielles
4. Les quatre grands types de FOVI
5. L'ingénierie sociale
6. Le FOVI en 3 temps
7. Les règles de lutte et vigilance, l'enquête judiciaire
8. Le CAS du faux courriel
9. Le cas du faux RIB ou la middle attack.
10. Les règles de bonne conduite afin d'éviter l'escroquerie, outil LUCY, législation à venir obligeant les banques à identifier les titulaires de comptes sur les RIB
11. Les règles de bonne conduite, attitude avec ses collègues

Apports de la formation

Les points ayant suscité des discussions d'intérêt avec les participants afin de remonter certains enjeux d'actualités :

- Actualisation et nouvelles solutions données afin de fortifier et d'intensifier la lutte contre les CYBERATTQUES. Forte avancée sur le contrôle des RIB autant sur la réglementation que sur les outils LUCY (Banque des territoires).
- Échange en commun de nouvelles pratiques suivies, dans le cadre de son hygiène informatique
- Mise en commun de nouveaux sites permettant une meilleure réalisation de sa mission notamment par le contrôle de RIB bancaire, adéquation du titulaire avec son IBAN. Les participants se sont approprié les sujets en les ramenant dans leurs pratiques professionnelles.
- Beaucoup d'échanges ont été générés, tous productifs pour de bonnes pratiques.

Faire face à une cyberattaque : gestion de la crise

Par **Eric AGUILAR**, formateur et expert en sécurité financière,
en cryptoactifs et plus généralement en droit pénal des affaires.

Date de la formation (en distanciel) :

- Le 03/07/2025 : 6 participants

Objectifs de la formation :

Les modalités qui ont permis d'atteindre les objectifs pédagogiques :

- Les différents modules ont chacun pour support une présentation Power Point et reposant également sur une Banque de données documentaires en appui culturel de la formation.
- Cette animation en distanciel a permis tout de même l'organisation d'une dynamique avec les participants. En effet, à notre initiative, certains ont été questionnés sur les méthodes utilisées, souvent méconnues. D'autres ont apportés des éléments positifs, ayant une expérience plus marquée en la matière.
- Mises en application de divers cas pratiques
- Mise en place de plusieurs questionnaires et quiz en fin de session afin d'illustrer les points de vigilance.
- Support pédagogique fourni aux stagiaires

Plan de la formation

I/ PANORAMA DES CYBERATTQUES DONT CERTAINES CONJUGUEES AVEC L'IA :

Objectifs :

- Acquérir les enseignements pratiques et théoriques pour la prévention mais aussi pour la récupération des préjudices dans le cadre du principal fléau des CYBERATTQUES : le Ransomware. Mise à nu des mécanismes d'attaque avec compréhension du but recherché par les hackers.
- Connaître le panorama des CYBERATTQUES

Programme (2 h) :

Panorama et statistique des CYBERATTQUES, conjugaison avec l'IA
L'état des lieux actuels et progression fulgurante du ransomware
Décomposition d'une attaque par rançon logiciel
L'erreur humaine en grande partie à l'origine de l'infection
Typologie et souche de malware
Les préjudices subis
Réduire les risques en cas d'attaques
Réagir en cas d'attaques

(Exposé, échanges dynamiques, questions/réponse, cas pratique, quizz)

II/ GESTION DE CRISE MISE EN PLACE ET PREMIERS REFLEXES PCA PRA

Objectifs :

- Acquérir une première méthodologie simple de mise en place en amont d'un PCA/PRA
- Acquérir les enseignements pratiques et théoriques pour la gestion de crise par une automatisation des premiers réflexes capitaux afin de préserver et protéger sa cartographie des systèmes de l'information..
- Connaître le panorama des CYBERATTQUES

Programme (3 h) :

LIMINAIRE A LA CRISE CYBER

Les premiers éléments de la mise en place du PRA, plan de reprise d'activité

Le PCA, plan de continuité d'activité

LA GESTION DE CRISE

LES ACTES PREPARATOIRES

LES ACTES REFLEXES DANS LA GESTION DE CRISE

LA SORTIE DE CRISE

(Exposé, échanges dynamiques, questions/réponse, cas pratique, quizz)

III/ L'ASSURANCE CYBERSECURITE RESPONSABILITE DU PRATICIEN POUR UNE BONNE MISE EN ŒUVRE, L ENQUETE JUDICIAIRE

Objectifs :

- Être en capacité de gérer et surtout de contrôler les meilleures conditions prudentielles d'une mise en place de son assurance CYBER, avec son prestataire de service externe RSSI.
- Limiter tous les risques d'infogérance avec le RSSI
- Connaître les exigences de son assureur, savoir se comporter professionnellement dans le cadre d'une enquête judiciaire

Programme (2 h) :

Définition, analyse et prise en compte assurantiel des risques CYBER

Principales missions dévolues à l'assurance CYBER

Actualisation rapport AMRAE sinistralité CYBER

Focus sur la réglementation avec un tournant législatif d'obligation de dépôt de plainte

Déroulement et participation à une enquête judiciaire CYBER

Apports de la formation

Les points ayant suscité des discussions d'intérêt avec les participants afin de remonter certains enjeux d'actualités :

- Prise en considération d'une obligation de mise en place PCA/PRA au sein de chaque étude.
- Prise de conscience avec forte implication sur un comportement plus responsable et averti sur les CYBERATTQUES
- Échange en commun de nouvelles pratiques dans le cadre de la gestion de crise.
- Les participants se sont approprié les sujets en les ramenant dans leurs pratiques professionnelles.
- La totalité des échanges générés se sont révélés productifs afin de consolider les bonnes pratiques CYBER.

L'élaboration et l'adoption des plans de continuation

(Niveau intermédiaire et expert)

Par Hélène Poujade, *Maître de conférences, Université Toulouse Capitole*

Date de formation en distanciel :

- Le 17/11/2025 (20 participants)

Objectifs de la formation :

Cette formation approfondie vise à maîtriser la construction et l'adoption des plans de continuation au regard des réformes opérées par l'ordonnance de réforme n°2021-1193 du 15 septembre 2021 et son décret d'application n°2021-1218 du 23 septembre 2021 et de leur mise en œuvre jurisprudentielle.

L'accent a été mis sur la technicité et la complexité croissante du montage des plans, les enjeux liés à la consultation des créanciers, notamment au recours des classes de parties affectées ainsi que sur le rôle renouvelé du tribunal.

Plan de la formation

Présentation des enjeux et objectifs du séminaire

Approche statistique / pratique / chronologique de la planification du traitement de la défaillance

I. L'élaboration des plans de continuation

A. Le diagnostic : le bilan économique, social et environnemental

B. La thérapeutique : le projet de plan

1. L'initiative des plans (qui ?)

2. Le contenu détaillé des plans (quoi ?) (Le volet financier, Le volet juridique, Le volet économique, Le volet social, Le volet environnemental)

3. La consultation des créanciers (comment ?)

La consultation individuelle (créanciers privés – créanciers publics)

La consultation en présence des classes de parties affectées (Composition / Fonctionnement des classes / Incidence du vote en classes)

II. L'adoption des plans de continuation.

A. Les critères légaux d'adoption du plan

1. Les critères classiques : équilibre – sérieux - garanties

2. Les critères propres à la consultation en classes de parties affectées

B. Le rôle du tribunal lors de l'adoption du plan

1. L'exercice classique d'une « magistrature économique » / sanction, modération du volet financier / Arbitrage projets concurrents

2. Les nouveaux pouvoirs confiés au tribunal en présence des classes de parties affectées (projet voté / projet imposé et application forcée interclasses)

C. Le jugement homologuant le plan

1. Les attributs du jugement arrêtant le plan

2. La contestation des plans

Apports de la formation

Sur un plan pédagogique, cette formation a fait l'objet d'un support PowerPoint (191 slides) exposant les textes ainsi que les décisions de justice sur lesquels repose l'état du droit au sujet de l'élaboration comme de l'adoption des plans.

À ce titre les dispositions insérées des articles L. 626-1 à L. 626-9 ont été explorées dans le détail, ainsi que les dispositions relatives aux classes de parties affectées, sans négliger l'examen de certaines des règles relatives à l'exécution du plan qui doivent être anticipées lors de sa construction.

Le support comporte en outre de nombreux schémas ainsi que la reproduction des décisions de justice les plus pertinentes à ce stade, y compris les plus récentes, afin de susciter chez les stagiaires des discussions et des échanges au sujet des solutions retenues, de leurs justifications et de leur opportunité. Des exercices de consultation de sources, ainsi que la résolution de petits cas pratiques ont permis aux apprenants de prendre la mesure des problèmes qui se posent lors du montage des plans comme lors de leur homologation par le tribunal.

Ces exercices ont permis aux participants de confronter les textes à la réalité opérationnelle.

À l'issue de la formation, les participants ont pu acquérir les compétences suivantes :

- Identifier les bonnes pratiques à mettre en œuvre lors de la construction des plans au regard de la réglementation établie, tout en isolant les silences de la loi et de la jurisprudence au sein desquels les praticiens pourront faire œuvre de proposition.

Les discussions ont principalement porté sur le sort des créances contestées, le sort des créances bancaires dont la durée est supérieure au plan, ainsi que le sort des créances hors échéancier du plan.

- Établir les nombreux liens entre la pratique des plans et la législation y afférant, grâce à l'étude des décisions de justice les plus récentes, y compris celle rendue par les juridictions du fond.

À ce titre, ont été explorées les textes, les hésitations pratiques et des solutions ont été avancées.

Certains apprenants étaient particulièrement intéressés par la construction spécifique des plans en matière agricole. En complément des éléments apportés, ils ont été invités à compléter ces rudiments avec la formation qui y est dédiée (C. Lebel)

- Comprendre le régime et les enjeux de la construction des plans en présence des classes de parties affectées car elle présente un haut degré de technicité. Ce point était très attendu des participants et ils ont été invités à compléter ces rudiments avec la formation qui y est dédiée (N. Borga)

- Maîtriser la complexité du plan de continuation renforcée depuis l'entrée en vigueur des règles entrées au 1er octobre 2021. S'il s'agissait d'améliorer le corps de règles existant, de nombreuses innovations et de nouveaux concepts doivent être explorés.

- Mesurer les divers intérêts de cet outil aux multiples facettes et réaliser que cet instrument se nourrit autant des mutations de la discipline qu'il ne les inspire.

Les propositions de réforme entérinées et en cours, telles que portées par l'IFPPC ont été présentées et soumises à la discussion

- Déterminer si les pratiques professionnelles doivent être confortées, aménagées, voire modifiées et, dans ces derniers cas, de quelles manières.

La participation active des stagiaires et la richesse des échanges témoignent de l'importance des enjeux professionnels attachés à ces thématiques.

La session s'est achevée par un QCM.

L'entreprise en plan : comment prévenir et traiter les difficultés ?

(Niveau intermédiaire et expert)

Par Hélène Poujade, *Maître de conférences, Université Toulouse Capitole*

Date de formation en distanciel :

- Le 24/11/2025 (20 participants)

Objectifs de la formation :

Cette formation est consacrée à la phase d'exécution du plan de continuation qui est bien moins réglementée que la phase de leur élaboration, mais fortement contentieuse.

Bien que coulé dans le moule d'une décision judiciaire puisque, depuis 1985, il appartient au tribunal d'arrêter le plan de continuation, cet instrument n'est pas intangible. Adopté sur une durée qui peut s'étendre jusqu'à 10 ans, voire jusqu'à 15 ans en matière agricole, nombreux pourront être les accords révélés à l'occasion de son exécution.

Or, lorsque l'on observe le détail et la profusion des textes du Livre VI du Code de commerce consacré à l'élaboration, à la construction, au « montage » des plans, on ne peut qu'être surpris – par contraste – du caractère laconique du corps de règles encadrant sa mise en œuvre.

Certes, les récentes réformes opérées par l'ordonnance n°2021-1193 du 15 septembre 2021 et son décret d'application n°2021-1218 du 23 septembre 2021 ainsi que les premiers retours d'expériences relatifs à la procédure de traitement de sortie de crise introduite par la loi du 31 mai 2021 ont, pour partie, permis de combler ce silence légal. Toutefois, le contentieux reste abondant : qu'il s'agisse, entre autres, de discuter de *la durée des plans*, des *pouvoirs et missions confiées au commissaire à l'exécution du plan*, des *voies de sa modification substantielle*, comme des causes et des incidences de sa *résolution*.

Cette formation permettra aux stagiaires de :

- se prémunir de l'échec des plans de continuation car les moyens éventuels de leur remise en cause restent nombreux... Lors de cette journée, ils seront clairement identifiés et leurs conséquences exposées.
- identifier les bonnes pratiques à mettre en œuvre lorsque l'entreprise redressée est en plan, non seulement au regard de la réglementation établie, mais également au regard de l'interprétation livrée par les juges. L'étude des décisions de justice les plus récentes leur permettra d'établir les nombreux liens entre la pratique des plans et la législation y afférant.

Plan de la formation

Présentation des enjeux et objectifs de la formation

Caractéristiques / Enjeux de la planification

Contexte / Statistiques / Succès – échec

Approche historique, pratique du traitement de la défaillance par les plans

I. LA REUSSITE DU PLAN DE CONTINUATION

A. La prévention de l'échec du plan

1. La prévention de l'échec lors de l'adoption du plan

Le sérieux et l'équilibre du plan ainsi que les garanties de bonne exécution

Les attributs du jugement arrêtant le plan et son opposabilité

L'instrumentalisation des voies de recours du plan adopté

2. La prévention de l'échec lors de l'exécution du plan

La surveillance du plan (mission du CEP, recouvrement des dividendes impayés – exécution forcée du plan, durée de sa mission, désignation d'un mandataire, responsabilité, provisions)

La modification substantielle du plan (modification substantielle, critères, modalités, nouvelle procédure de consultation, privilège post monnaie pour inciter au financement du plan modifié, étendue et pouvoirs du tribunal, souci de moralisation, voies de recours)

B. Les effets de la réussite du plan

1. **La matérialisation de la réussite du plan** : publicités, jugement de constat d'achèvement du plan, voies de recours, jugement de clôture, radiation des mentions...)
2. **Les accrocs dans la réussite du plan** : le sort du créancier impayé dans le cadre d'un plan non résolu

II. L'ECHEC DU PLAN DE CONTINUATION

A. Les causes de la résolution du plan

1. L'inexécution contournée : L'exécution forcée du plan
2. L'inexécution sanctionnée : (La résolution facultative / La résolution obligatoire)

B. La résolution du plan

1. Le régime de l'action en résolution : initiatives, procédure, voies de recours
2. Les effets de la résolution : suites, sort des créanciers dans la procédure subséquente

Apports de la formation

Sur un plan pédagogique, cette formation a fait l'objet d'un support PowerPoint (191 slides) exposant les textes ainsi que les décisions de justice sur lesquels repose l'état du droit au sujet de l'élaboration comme de l'adoption des plans.

À ce titre les dispositions insérées des articles L. 626-1 à L. 626-9 ont été explorées dans le détail, ainsi que les dispositions relatives aux classes de parties affectées, sans négliger l'examen de certaines des règles relatives à l'exécution du plan qui doivent être anticipées lors de sa construction.

Le support comporte en outre de nombreux schémas ainsi que la reproduction des décisions de justice les plus pertinentes à ce stade, y compris les plus récentes, afin de susciter chez les stagiaires des discussions et des échanges au sujet des solutions retenues, de leurs justifications et de leur opportunité. Des exercices de consultation de sources, ainsi que la résolution de petits cas pratiques ont permis aux apprenants de prendre la mesure des problèmes qui se posent lors du montage des plans comme lors de leur homologation par le tribunal.

Ces exercices ont permis aux participants de confronter les textes à la réalité opérationnelle.

À l'issue de la formation, les participants ont pu acquérir les compétences suivantes :

- Identifier les bonnes pratiques à mettre en œuvre lors de la construction des plans au regard de la réglementation établie, tout en isolant les silences de la loi et de la jurisprudence au sein desquels les praticiens pourront faire œuvre de proposition.

Les discussions ont principalement porté sur le sort des créances contestées, le sort des créances bancaires dont la durée est supérieure au plan, ainsi que le sort des créances hors échéancier du plan.

- Établir les nombreux liens entre la pratique des plans et la législation y afférant, grâce à l'étude des décisions de justice les plus récentes, y compris celle rendue par les juridictions du fond.

A ce titre, ont été explorées les textes, les hésitations pratiques et des solutions ont été avancées.

Certains apprenants étaient particulièrement intéressés par la construction spécifique des plans en matière agricole. En complément des éléments apportés, ils ont été invités à compléter ces rudiments avec la formation qui y est dédiée (C. Lebel)

- Comprendre le régime et les enjeux de la construction des plans en présence des classes de parties affectées car elle présente un haut degré de technicité. Ce point était très attendu des participants et ils ont été invités à compléter ces rudiments avec la formation qui y est dédiée (N. Borga)

- Maîtriser la complexité du plan de continuation renforcée depuis l'entrée en vigueur des règles entrées au 1er octobre 2021. S'il s'agissait d'améliorer le corps de règles existant, de nombreuses innovations et de nouveaux concepts doivent être explorés.

- Mesurer les divers intérêts de cet outil aux multiples facettes et réaliser que cet instrument se nourrit autant des mutations de la discipline qu'il ne les inspire.

Les propositions de réforme entérinées et en cours, telles que portées par l'IFPPC ont été présentées et soumises à la discussion

-Déterminer si les pratiques professionnelles doivent être confortées, aménagées, voire modifiées et, dans ces derniers cas, de quelles manières.

La participation active des stagiaires et la richesse des échanges témoignent de l'importance des enjeux professionnels attachés à ces thématiques.

La session s'est achevée par un QCM.

Les plans, de la constitution aux difficultés pratiques de mise en œuvre (niveau 1)

Par Hélène Poujade, *Maître de conférences, Université Toulouse Capitole*

Date de la formation (en distanciel) :

- le 3/11/2025 : 19 participants

Objectifs de la formation :

Cette formation a pour ambition proposer un *modus operandi* complet de l'élaboration des plans de restructuration dans le contexte de l'entreprise en difficulté à la lumière :

- des réformes opérées par l'ordonnance de réforme n°2021-1193 du 15 septembre 2021 et son décret d'application n°2021-1218 du 23 septembre 2021 ;
- des premiers retours d'expériences relatifs à la *procédure de traitement de sortie de crise* introduite par la loi du 31 mai 2021 à titre temporaire (2 juin 2023) et reconduite jusqu'au 21 novembre 2025 ;
- ainsi que des décisions de justice les plus récentes.

À l'issue de la formation, les stagiaires auront également acquis les connaissances nécessaires pour leur permettre de se prémunir des causes de l'échec des plans qu'ils auront à mettre en œuvre. Car, bien que coulés dans le moule d'une décision de justice, et malgré une modularité certaine, les moyens éventuels de leur remise en cause restent nombreux... Lors de cette journée, ils seront clairement identifiés et leurs conséquences exposées afin de sécuriser cet instrument.

Ainsi, les apprenants sauront identifier les bonnes pratiques à mettre en œuvre lors de l'élaboration, de l'adoption ainsi que de la mise en œuvre des plans au regard de la réglementation établie, tout en isolant les silences de la loi et de la jurisprudence au sein desquels les praticiens pourront faire œuvre de proposition. L'étude des décisions de justice les plus récentes leur permettra d'établir les nombreux liens entre la pratique des plans et la législation y afférant.

Cette formation permet de mesurer les intérêts de cet outil et les enjeux du débat autour de ce dispositif, mais également à réaliser que cet instrument se nourrit autant des mutations de la discipline qu'il ne les inspire. Il est évident que loin du moratoire des paiements qui le caractérisait lors de sa création en 1985, cet instrument se caractérise désormais par sa technicité et sa complexité. Assurément, les règles entrées en vigueur au 1^{er} octobre 2021 renforcent ce constat. S'il s'agissait d'améliorer le corps de règles existant, de nombreuses innovations et de nouveaux concepts doivent être explorés.

Plan de la formation

I. L'élaboration des plans

- A. La démarche diagnostic : le bilan économique, social et environnemental
- B. Le patrimoine saisi par les perspectives de planification
 - a. Quel passif à apurer ? Le point sur le sort des créances contestées
 - b. Comment financer l'entreprise de planification ? Le point sur le privilège de procédure dit « privilège post-monnaie »
- C. La démarche thérapeutique :
 - L'initiative des plans
 - Le contenu des plans
 - a. *Le volet financier*
 - i. Le passif à apurer dans le cadre des plans / Le passif hors plan
 - ii. La consultation hors comités / classes de créanciers

1. Les créanciers privés (modalités et stratégies à mener en fonction de la nature des créances, consultation individuelle, collective, contenu des propositions d'apurement du passif, options de dividendes, valeur du silence, sort des créanciers récalcitrants...)

2. Les créanciers publics (modalités de consultation, CCSF, nouveaux délais, contenu des propositions, de la concomitance à la coordination, échec...)

iii. La consultation en présence des classes de parties affectées

1. La composition des classes (droit positif, bilan, lacunes, influence du droit européen, enjeux...) – analyse des décisions de justice / voies de recours

2. Le fonctionnement des classes: nouvelles modalités de vote / perturbation des délais en fonction des procédures) – analyse des décisions de justice

3. L'incidence du vote en classe sur l'arrêté du plan par le tribunal (projet voté / projet imposé et application forcée interclasses)

iiii. La concurrence des projets de plans (plans alternatifs ou concurrents : projet de plan du débiteur vs projet de plan comités)

b. Le volet juridique

i. Les moyens du financement des sociétés en difficultés (perturbation des règles du droit des sociétés, libération des apports...)

ii. Le sort des associés (règles contraignantes, not. sort des apports en comptes courants, ...)

iii. Le sort des dirigeants (remplacement, inaccessibilité, cession forcée, techniques d'exclusion, stratégies à mener...)

iv. La technique de reprise interne (modalités, technique, enjeux et mérites)

c. Le volet économique

i. La cession d'actifs

ii. La cession d'entreprise

1. Particularismes du plan de cession

2. Le point sur le pre-pack cession

d. Le volet social

i. Le droit de licencier (différenciation des règles en fonction des procédures)

ii. Les modalités du licenciement (PSE, compétence juridictionnelle ...)

e. Le volet environnemental

II. L'adoption des plans

A. Un plan arrêté par le tribunal.

a. La nature du plan (plan de continuation : sauvegarde/redressement – plan de cession)

b. Les critères d'adoption (équilibre et sérieux / critères propres au plan de cession / singularité du contrôle du plan de sauvegarde accéléré ou du plan de sauvegarde financière accéléré / nouveaux pouvoirs confiés au tribunal lors de l'adoption d'un plan voté en classes)

c. Le rôle du tribunal

- Missions et fonction / Exercice et expression d'une « magistrature économique», incidences sur le volet financier

- Les pouvoirs du tribunal (sanction, modération)

- Arbitrage de la concurrence des plans de continuation et de cession

d. La durée du plan

e. Le dispositif du jugement

B. Un plan coulé dans le moule d'une décision de justice.

a. L'opposabilité du plan (incidences sur la liberté et la responsabilité des dirigeants) / harmonisation du sort des garants et amélioration de son sort

b. Les attributs du jugement arrêtant le plan

c. La contestation des plans

- rationalisation et instrumentalisation des voies de recours

- le point sur la tierce-opposition

III. La mise en œuvre des plans

A. La réussite du plan

- a. La prévention de l'échec par la surveillance du plan (mission du CEP, recouvrement des dividendes impayés, durée de sa mission, désignation d'un mandataire, responsabilité, provisions)
- b. La mutabilité contrôlée du plan (modification substantielle, critères, modalités, nouvelle procédure de consultation, privilège post monnaie pour inciter au financement du plan modifié, étendue et pouvoirs du tribunal, souci de moralisation, voies de recours)
- c. La prévention du risque de « rechute »
- d. L'exécution forcée du plan
- e. Les effets de la réussite du plan (sort du créancier impayé dans le cadre d'un plan non résolu, publicités, jugement de constat d'achèvement du plan, clôture, radiation des mentions...)

B. L'échec du plan

- a. Inexécution du plan – Exécution forcée du Commissaire à l'exécution du plan.
- b. Résolution du plan : Causes, initiatives, procédure, effets, suites – Le point sur l'opportunité de la résolution d'un plan pour les créanciers : sort dans la procédure subséquente : dispense de déclaration/ actualisation – réévaluation du montant de la créance) – voies de recours

Apports de la formation

La formation a été dispensée en distanciel au soutien d'un **PowerPoint** ainsi que d'un **support** remis aux apprenants. Ce support comporte les dispositions légales et jurisprudentielles **du droit antérieur**, mais recense également **les règles issues de la crise de la covid-19, ainsi que les dispositions post-crise (procédure de traitement de sortie de crise)**. Chacune est mise en perspective avec les solutions retenues en **droit positif**. Il s'agit, ce faisant, de confier aux apprenants un recueil le plus complet possible leur permettant de traiter des spécificités des plans sous l'empire de la législation applicable au dossier qui leur est soumis.

Déroulement de la formation / discussions : La journée s'est ouverte par une **mise en perspective historique et chronologique** de la planification du traitement de la défaillance par les plans.

Cette mise en perspective, par le rappel des dates clés, depuis ses prémices, puis sa consécration en tant que véritable « clé de voûte » du système mis en place par la loi du 25 janvier 1985, jusqu'aux propositions de réformes actuelles en droit interne et européen, a permis aux participants de saisir **la spécialisation et le perfectionnement de l'instrument mis au service du traitement de la défaillance des entreprises, individuelles comme sociétaires**.

Autrefois conçu comme un simple moratoire des paiements, il a évolué en **un mécanisme hautement technique et complexe**.

Une attention particulière a été portée à **la diversité des plans** qui s'est développée au gré des réformes successives : *plans de redressement, plan de continuation, plan de cession, plan de sauvegarde, plan de sauvegarde accélérée, plan de sauvegarde financière accélérée, prépack-cession, plan comité, plan concurrent, plan palliatif...* Les apprenants ont été invités à procéder à un **effort de classification** afin de déceler ce qui se cache derrière le découpage classique qui oppose les *plans de continuation* aux *plans de cession*. À cette occasion le sort du « plan de reprise interne » ainsi que du « prepack-cession » a pu être scellé et les autres dénominations restaurées dans leurs fonctions. Il s'agissait de **dépasser les classifications traditionnelles afin d'en clarifier les logiques**.

Surtout, cette première approche a permis de rendre compte et de discuter de **la nature du plan**, car cet instrument ambivalent est le fruit d'une alliance raisonnée entre une élaboration soumise à une

large consultation - sinon à une véritable « négociation » en présence des comités de créanciers - et une réalisation judiciaire, dès lors que, depuis 1985, il est arrêté par le tribunal.

Loin de la simplicité du plan de redressement conçu par les rédacteurs de la loi de 1985, lequel s'apparentait à un moratoire des paiements, les échanges ont permis aux apprenants de vérifier que la planification du traitement de la défaillance présente dorénavant une **tout autre envergure**.

Ceci a été particulièrement développé dans le cadre de l'examen de **l'élaboration des plans** qui a été l'un des **principaux thèmes** de cette formation, même si les règles relatives à **l'adoption** et à **la mise en œuvre** des plans ont été abordées.

À ce titre, **les différents volets des plans de continuation et de cession ont été analysés**. Mais, si les pans financiers, juridiques, économiques, sociaux et environnementaux ont été passés au crible, ce sont les discussions portant sur les deux premiers qui ont pu apporter une plus-value aux participants.

Ainsi, notamment, les règles et les principales difficultés relatives **aux modalités d'apurement du passif** ont été exposées. L'attention s'est principalement concentrée sur **l'étendue du passif à traiter** dans le cadre du plan au regard, notamment au regard du sort des créances contestées. Les règles relatives à la circularisation du projet de plan ont été revues et, pour ce qui concerne les propositions alternatives (paiement immédiat contre remise / paiement intégral dans un délai allongé), corrigées à l'aune de la rigueur dont font preuve les juges qui souhaitent s'assurer du caractère éclairé du consentement du créancier sollicité (valeur du silence circonstancié).

De même, les techniques consistant à saisir la **CCSF** à titre conservatoire ont été débattues, ceci afin de ne pas encourir la mise en jeu de la responsabilité des professionnels pour ne pas avoir tenté d'obtenir des créanciers publics un effort substantiel.

D'autres points ont également fait l'objet d'approfondissements : qu'il s'agisse de discuter des enjeux portés par les **conversions de créances** en titres de capital, par la **subordination des créances** ainsi que par la **disparité des solutions** pouvant être proposées aux créanciers. Ceux-ci, souvent méconnus, ont permis de nourrir la réflexion et, parfois, d'être source d'inspiration. Ceci a tout particulièrement retenu l'attention des participants. La question des propositions différenciées a été particulièrement animée au regard des règles applicables, des objections pratiques ainsi que de la réalité économique du terrain.

Quand bien même le bassin entrepreneurial dans lequel les participants évoluent ne s'y prêtait pas toujours, cette formation a également présenté les modalités du montage des plans au **recours des classes de parties affectées**. De plus en plus d'études y ont recours, en deçà des seuils requis pour les procédures de sauvegarde et de redressement. Aucun dossier de procédure de sauvegarde accélérée n'avait été placée entre les mains des apprenants. Pour autant, face aux stratégies à livrer, les règles de composition, de fonctionnement et de vote des classes ont été présentées, et les nouveaux critères d'adoption des plans ont été rappelés puisqu'ils influencent largement le rôle désormais confié à l'administrateur judiciaire dans ce cadre. Les récentes décisions de justice rendues à ces deux sujets ont été examinées afin d'en tirer les enseignements qui s'imposent. Les dossiers qui ont animé les 3 dernières années ont été décortiqués.

Plus largement, cette formation s'est intéressée au rôle de chacune **des parties prenantes** : *créanciers, salariés*, sans oublier les *associés* et les *dirigeants*, *a fortiori* depuis que leurs droits de propriété peuvent être contrariés au service de la sauvegarde de l'entreprise. L'examen de la saga des franchisés Carrefour a été au cœur des débats. Le sort des uns et des autres en fonction des procédures ouvertes a été rigoureusement délimité.

Cet examen attentif de la phase de l'élaboration des plans et de la diversité de leur contenu visait à observer **les différences entre les procédures**, à **identifier les bonnes pratiques** et à **proposer un *modus operandi*** afin, principalement de s'assurer de la **validation par le tribunal** appelé à l'arrêter comme à se prémunir des causes de leurs échecs, notamment au regard des nouveaux critères et des nouveaux pouvoirs confiés au tribunal.

Car, bien que coulés dans le moule d'une décision de justice, et malgré une modularité certaine, **les moyens éventuels de leur remise en cause restent nombreux...** La plupart d'entre eux ont été clairement identifiés (irrespect des exigences sociétaires, irrespect des engagements ...) et leurs conséquences exposées : *exécution forcée par le commissaire à l'exécution du plan, résolution, voies de recours* ... à l'appui des nombreuses décisions en la matière, dont les plus récentes. Les procédures de modification et de résolution du plan restent l'objet d'une attention toute particulière car les questions des apprenants étaient très nombreuses sur ces points.

Au gré de cette formation, les apprenants ont été invités à **identifier les bonnes pratiques** au regard de la réglementation établie, ainsi que de celle à venir, tout en isolant les silences de la loi et de la jurisprudence au sein desquels les praticiens pourront éventuellement faire œuvre de proposition. Car, davantage que tout autre instrument, les apprenants ont été particulièrement attentifs au fait que la technicité des plans oblige les praticiens à innover ! L'examen de dossiers emblématiques a permis de souligner le dialogue qui se noue entre la pratique des plans et la législation y afférent.

La participation des apprenants a été intense, les échanges ont été riches et les partages d'expériences constructifs.

La session s'est achevée par un QCM.

L'exploitation agricole en difficulté

Par Christine Lebel, *Maître de conférences HDR à la Faculté de Droit de Besançon*

En raison des disparités de niveaux lors des précédentes sessions, cette année cette formation a été déclinée en deux formats : un format 'débutant intermédiaire' et un format 'expert'.

Dates des formations à distance :

- 17/03/2025 (tous niveaux) : 15 participants [FORMATION INTRA pour AJ Associés]
- 30/09/2025 (niveau débutant) : 13 participants
- 07/10/2025 (niveau expert) : 12 participants

Plan de la formation initiation du 30/09/2025 :

1. Maîtriser le périmètre des applications des activités agricoles : art L.311-1 CRPM et ses applications en jurisprudence

2. L'exploitation agricole, son contenu, sa forme

2.1 Déterminer l'assise foncière de l'exploitation (propriété des terres, baux ruraux, identifier la convention applicable et ses particularités) (durée 1h30)

2.2. Distinguer les différentes formes de l'exploitation agricole : la forme individuelle (le chef d'exploitation, les membres de l'exploitation, le fonds agricole) ; la forme sociale (le GAEC, l'EARL, le GFA, leurs particularités de fonctionnement) ; statuts fiscal et social. (durée 1h30)

2.2.1. La forme individuelle

2.2.2 Les sociétés

2.2.2.1. LE GAEC

2.2.2.2 L'EARL

2.2.2.3. LE GFA

2.3 Tenir compte de quelques éléments spécifiques de l'exploitation agricole : les aides européennes, l'adhésion à une coopérative, les contrats relatifs à la production (durée 1h)

2.3.1. Les droits à paiement

2.3.2. L'adhésion à une coopérative

2.3.3. Les contrats relatifs à la production.

3. Connaître les règles spécifiques qui concernent le traitement des difficultés des exploitations agricoles (règlement amiable, redressement et liquidation judiciaire, la place des SAFER) (1h)

3.1. Le dispositif d'aide

3.2. Le règlement amiable

3.3. La sauvegarde, le redressement et la liquidation judiciaire

3.3.1. Le redressement judiciaire

3.3.2. La liquidation judiciaire

4. Tenir compte des contrôles propres aux exploitations agricoles. (durée 1h)

4.1. La cession de l'exploitation, de ses éléments, à l'épreuve du droit de préemption des SAFER

Apports de la formation

En raison de l'hétérogénéité des membres du groupe, il a été nécessaire de consacrer plus de temps que prévu sur les notions fondamentales du droit rural avant d'évoquer les questions spécifiques aux exploitations agricoles en difficulté. Concrètement, les derniers points n'avaient qu'être très rapidement évoqués.

Points pertinents :

- la situation de l'associé d'une société agricole en difficulté et donc la délimitation du périmètre de la procédure collective

- les freins apportés par les règles d'ordre public du statut des baux ruraux
- la problématique de l'autorisation d'exploiter du contrôle des structures
- la cession totale de l'exploitation agricole.

Lors de la formation, on a pu constater que les pratiques variaient au niveau national, tant en raison de la différence des productions considérées, que de la différence d'importance de l'agriculture selon les régions concernées.

Prévue pour les juristes n'ayant pas de connaissance ou de formation spécifique en droit rural, cette session avait pour but de donner une première sensibilité pour les personnes suivant cette formation. Pour cette raison, la finalité de cette session a été de faire comprendre les notions de base du droit rural et ce en quoi elles dérogent aux règles habituelles du droit des entreprises, afin de permettre l'acquisition de réflexes juridiques : l'activité agricole est une activité particulièrement encadrée et se caractérisant pas peu de liberté juridique. Cette année et avec le début de l'expérimentation TAE, ont participé à la session des personnes n'ayant pas encore été en contact avec les procédures collectives agricoles.

Points pertinents : notion de l'activité agricole, les sociétés agricoles réglementées (GAEC, EARL pour les sociétés d'exploitation ; et GFA pour les sociétés foncières), présentation de la législation sur le contrôle des structures, celle du statut des baux ruraux ainsi que le rôle et les missions de la SAFER dans le cadre de la réalisation des actifs fonciers agricoles. A également été mise en avant l'autorisation de céder les droits sociaux des sociétés agricoles ou à vocation agricole dont la réglementation n'a pas exclu le domaine des procédures collectives de son champ d'application.

Plan de la formation initiation du 07/10/2025 :

§ 1. Rappels des fondamentaux :

- Activité agricole
- Notion d'actif agricole
- Les personnes éligibles aux procédures de traitement des difficultés
 - Les entrepreneurs individuels
 - Les sociétés agricoles
- Tenir compte de quelques éléments spécifiques de l'exploitation agricole

§ 2. Les procédures amiables agricoles

- Dispositif administratif AREA
- Règlement amiable agricole
- Mandat ad hoc

§ 3. Les particularités des procédures collectives des professions agricoles

- L'ouverture des procédures agricoles
 - Sur demande du débiteur
 - Sur assignation d'un créancier
 - La situation de l'associé-exploitant

§ 4. Les particularités au cours d'un période d'observation SV ou RJ

- Durée de la période d'observation
- Contrat en cours : le bail rural et le contrat de coopérateur
- Contrat de producteurs
- Les revendications
- Les compensations possibles entre dettes connexes
 1. Les projets de plans et les plans
 - Projet de plan et bail rural
 - Cession partielle d'activité agricole
 - Modalités financières du projet de plan
 2. La liquidation judiciaire
 - Problématique de l'activité d'élevage

Liquidation judiciaire de l'entrepreneur individuel agricole
Répartition des actes entre débiteur et liquidateur
Cession totale de l'exploitation
Réalizations isolées des actifs
Rôle des bailleurs de biens immeubles agricoles
Droits de préemption SAFER et autres
Warrant agricole
Coopérative agricole
Résidence personnelle du débiteur

Apports de la formation

Points pertinents :

Contrairement à la session niveau débutants, les personnes suivant cette journée de formation traitaient plus fréquemment des dossiers agricoles, ou ont pour activité le conseil d'exploitants ou de professionnels du monde agricole. Pour cette raison, l'introduction de la journée consiste dans un bref rappel des notions fondamentales et l'exposé des modifications juridiques intervenues au cours des derniers. En 2025, l'un des points principaux a été d'exposer le revirement de jurisprudence en matière de cession totale de l'exploitation agricole et d'en expliquer les modalités pratiques de mise en œuvre pour les professionnels.

Les échanges ont principalement concerné les points posant difficultés : délimitation du périmètre de la procédure collective d'une société d'exploitation (extension ou non aux associés-exploitants, compte tenu de la spécificité de cette notion et des règles qui leur sont applicables), de la coordination du statut du fermage dans le cadre d'un plan d'une société d'exploitation, de la cession totale d'une exploitation en présence de baux ruraux, et des droits de préemption existants. Certains de ces points pourraient être uniformisés en pratique, car la difficulté résulte de l'ordre public contraignant du droit rural, dont l'application conjuguée n'a pas été suffisamment envisagée par le législateur. Enfin, la question du bien-être animal en liquidation judiciaire a été également évoquée, ici encore démontrant des disparités régionales. Toutefois, on a pu constater que le sort des animaux de rente dans les procédures collectives des éleveurs est davantage pris en compte depuis quelques années.

En conclusion, il ressort des pratiques judiciaires non uniformes sur l'ensemble du territoire français, notamment en raison de l'importance de l'activité agricole dans les circonscriptions judiciaires concernées.

La comptabilité de l'entreprise en difficulté

Par Marc-Antoine WEISS, *expert-comptable et commissaire aux comptes, chargé d'enseignement en DJCE MASTER 2 DROIT de l'Université de STRASBOURG.*

Dates de formation en présentiel à Paris :

- le 17/06/2025 : 12 participants (niveau débutant intermédiaire)
- le 01/07/2025 : 11 participants (niveau avancé)

Objectifs de la formation :

- savoir appréhender la comptabilité générale
- être capable d'identifier les difficultés financières d'une entreprise
- maîtriser le fonctionnement de la comptabilité générale pour l'utiliser et ainsi interpréter les états financiers.
- savoir appliquer les règles comptables élémentaires, lire bilan et compte de résultat et pouvoir différencier une comptabilité d'engagement d'une comptabilité de trésorerie grâce aux cas pratiques,
- développer l'esprit critique et les capacités d'analyse afin d'améliorer la pertinence des constatations et identifier les incohérences.

Plan de la formation

Introduction (50 min)

(Tour de table de début de journée - Exposé)

- Rôle de la comptabilité
- Principes fondamentaux
- Présentation d'un bilan et compte de résultat

Mécanismes comptables (1h)

(Exposé - questionnaire de groupe)

- Les flux
- Enregistrement des flux dans les comptes
- Organisation comptable
- De la comptabilité aux bilans et compte de résultat
- Différencier une comptabilité de trésorerie d'une comptabilité d'engagement

Notions d'analyse financière et de gestion (2h10)

(Exposé – questionnaire de groupe – cas pratique en groupe et correction)

- Analyse de la formation du résultat et les soldes intermédiaires de gestion
- Détermination de la capacité d'autofinancement
- Analyse de l'actif économique - bilan fonctionnel - diverses situations d'entreprise

Identification-Évaluation des risques (3h)

(Exposé - questionnaire de groupe - Illustrations, cas pratique)

(QCM d'évaluation, corrigé en groupe)

Apports de la formation

Le programme de la formation a été divisé en deux parties afin de prendre en considération les niveaux techniques très différenciés entre des participants ayant une formation théorique et une pratique professionnelle de haut niveau en comptabilité et d'autres qui étaient d'un niveau moins expérimenté sur les questions de comptabilité et de finance d'entreprise.

Sur le plan pédagogique, un support au format POWER POINT a été diffusé aux participants.

Les points étudiés dans le support ont fait l'objet de mise en relation avec l'activité professionnelle des participants.

Les attentes respectives des participants n'étaient pas les mêmes en ce qui concerne en particulier la prise en compte d'activités différentes entre d'une part les administrateurs judiciaires et d'autre part les mandataires judiciaires.

Ainsi le support qui est volontairement dense, reprend les principes et la technique comptable de base, mais évolue ensuite rapidement vers davantage de technicité.

Le support a ainsi vocation à être utilisé, au-delà de la journée de formation, au sein des études pour former les collaborateurs de tous niveaux.

La journée de formation a été l'occasion pour les professionnels de confronter leurs pratiques et d'identifier des pistes d'améliorations dans les dossiers et dans la montée en compétences des collaborateurs.

À l'issue de la formation, un questionnaire comportant 5 questions est mis en ligne et chacun répond aux questions. Le questionnaire fait l'objet d'une correction en commun, les résultats statistiques des réponses données par les participants sont aussi présentés.

La responsabilité pour insuffisance d'actif

Par **Thierry FAVARIO**, maître de conférences chez Université Jean Moulin Lyon 3

Date de la formation en distanciel :

- le 03/12/2025 : 19 participants

Objectifs de la formation :

À l'issue de la formation, le participant sera capable de :

- Identifier les points de vigilance avant d'agir en responsabilité ;
- Appréhender le droit positif pour correctement calibrer les conditions et les résultats escomptés de l'action ;
- Acquérir les connaissances en droit positif encadrant l'action en responsabilité pour insuffisance d'actif ;
- Comparer les différentes actions à disposition permettant d'adjoindre de l'actif lors de la liquidation judiciaire.
- Pouvoir argumenter juridiquement à partir de textes et d'arrêts récents.
- Être capable de conseiller efficacement un dirigeant ou le mandataire judiciaire sur les risques et options.

Plan de la formation

LES NOTIONS ELEMENTAIRES (3h)

1.1. Établir les conditions de la responsabilité (1h30)

Tour de table de début de journée

INTRODUCTION (30mn)

Exposé - Questionnement de groupe - Retours d'expérience

1.1.1. Le préjudice subi : l'insuffisance d'actif

1.1.2. Le fait fautif : la faute de gestion

1.1.3. Le lien de causalité

1.2. Agir en responsabilité (1h30)

1.2.1. Les conditions de l'action

1.2.2. La concurrence des actions

1.2.2.1. L'action individuelle d'un créancier

1.2.2.2. L'action en responsabilité de droit commun (art. L. 1240 C. civ.)

1.2.2.3. L'action en responsabilité fiscale (art. L. 267 LPF)

2. LES NOTIONS COMPLEMENTAIRES (3h)

2.1. La préparation de l'action (1h)

2.1.1. Exposé des mesures préparatoires

2.1.2. Nécessité des mesures préparatoires

2.2. Les alternatives à l'action (1h)

2.2.1. Négocier une transaction

2.2.2. Agir en extension de procédure

2.3. L'individualisation de la sanction pécuniaire (1h)

2.3.1. Le nombre et la gravité des fautes

2.3.2. La situation personnelle du dirigeant

Exposé des éléments pertinents
Dissection d'arrêts d'appel
CONCLUSION
Quiz terminal, corrigé en groupe

Apports de la formation

Les points ayant suscité des discussions d'intérêt :

1) L'efficacité de l'action en responsabilité pour insuffisance d'actif. Des échanges ont eu lieu sur des aspects pratiques tels que :

- ✓ L'exécution des décisions de condamnation, notamment quand le dirigeant ciblé est à l'étranger ou dispose de biens localisés à l'étranger ;
- ✓ La négociation de la transaction et la sécurisation de cette dernière.

2) La spécificité de l'action en responsabilité pour insuffisance d'actif dans les groupes de sociétés. Les aspects suivants ont notamment été abordés :

- ✓ La singularité des fautes de gestion à identifier ;
- ✓ Le recours à l'action en extension de procédure.

3) L'individualisation de la sanction pécuniaire. La jurisprudence venant d'être précisée sur ce point, les discussions ont été nombreuses sur la manière de satisfaire à l'obligation d'individualiser la sanction pécuniaire (situation personnelle du dirigeant, nombre et gravité des fautes...).

L'entrepreneur individuel

Par Sandrine TISSEYRE, *professeur à l'université UT Capitole de Toulouse*

Dates de la formation en format distanciel :

- 18/03/2025 : 20 participants
- 05/06/2025 : 16 participants

Objectifs de la formation :

- Savoir les particularités nouvelles du statut d'entrepreneur individuel créé par la loi du 14 février 2022 et pouvoir aborder les incertitudes liées à ce texte.
- Lever les éventuels obstacles relatifs à la poursuite du débiteur - entrepreneur individuel.
- Être capable de manier les potentielles applications de la loi du 14 février 2022 et leurs implications.

Plan de la formation

1ère Partie : La création de l'entreprise individuelle (*matinée 3h30*)

Chapitre 1 : L'entrepreneur individuel, un nouveau statut (30 minutes)

Section 1 : L'application dans le temps de la réforme

Section 2 : La disparition programmée des EIRL

Chapitre 2 : La création automatique de l'entreprise individuelle (30 minutes)

Section 1 : L'automatisme de principe

Section 2 : Une naissance du patrimoine professionnel articulée autour de l'immatriculation

Chapitre 3 : Le périmètre du patrimoine professionnel (2h30)

Section 1 : Les biens utiles à l'activité professionnelle

Section 2 : L'hypothèse de la pluriactivité et du bien mixte

Section 3 : L'articulation avec les anciens dispositifs d'insaisissabilité

Section 4 : La possibilité de constituer des sûretés

Section 5 : La protection et les pouvoirs du conjoint de l'entrepreneur individuel

2nde Partie : Le régime applicable à l'entrepreneur individuel (*après-midi 3h30*)

Chapitre 1 : Le cantonnement de la poursuite (1h)

Section 1 : Le principe, l'existence de masses distinctes

Section 2 : Les exceptions au principe de séparation des patrimoines professionnel et personnel

Chapitre 2 : Le transfert du patrimoine professionnel (30 minutes)

Section 1 : La consécration imparfaite de la transmission à caractère universel

Section 2 : Les formalités liées à la transmission

Chapitre 3 : L'entrepreneur individuel en difficulté (2h)

Section 1 : La nouvelle répartition des procédures de traitement

Section 2 : Les nouvelles modalités de traitement des difficultés de l'entrepreneur individuel

Apports de la formation

L'objectif de la formation est de connaître les changements apportés par la réforme du 14 février 2022, et ses décrets d'application, et de maîtriser ses implications pratiques et incertitudes. Il est à

observer que cette réforme entraîne des changements majeurs quant au régime applicable à l'entrepreneur individuel.

Durant la matinée, le cadre général du régime est abordé. Si de prime abord, celui-ci semble simple, par exemple en considération de l'application de la réforme dans le temps, des interrogations apparaissent, lesquelles entraînent un traitement particulier des difficultés de l'entrepreneur individuel. En effet, la présence de créanciers, détenant des créances nées antérieurement à la réforme, en est une illustration. Similairement, le début de la protection induite de l'immatriculation paraît plus complexe à cerner en cas de dispense d'immatriculation. En somme, il s'agit d'entrevoir au-delà de la simplicité affichée une complexité masquée. Celle-ci émerge d'autant plus en milieu et fin de matinée, lorsqu'est abordée la consistance du patrimoine. La question est cruciale, car l'affectation étant automatique, il est bien plus important qu'auparavant de cerner le contenu du patrimoine professionnel, droit de gage des créanciers professionnels, et le patrimoine personnel, droit de gage des créanciers personnels.

Toutefois, à nouveau, si le critère de l'utilité semble aisé à définir et inclusif, des hypothèses complexes – participant du quotidien des praticiens – sont évoquées. Il en va ainsi des biens à usage mixte, ou encore de ceux ayant perdu leur utilité. Plus largement, l'utilisation temporaire, l'inclusion de biens communs, l'existence de sûretés réelles croisées sont des vecteurs de complexité dans la détermination du périmètre du patrimoine professionnel, et cela *a fortiori* si l'entrepreneur ne tient pas ou n'est pas tenu d'établir une comptabilité. Des développements sont également consacrés au statut particulier de l'immeuble résidence principale, et sa réalisation en cas de difficultés sur l'un des patrimoines ou sur les deux patrimoines. La plus-value de la matinée consiste dans la réflexion proposée quant à des situations complexes pour envisager, pour chacune d'elles, des voies ou des points de vigilance. Ces réflexions sont animées par le biais de mise en situation ou de perspectives pratiques.

L'après-midi est consacré au régime du statut de l'entrepreneur individuel. Il est composé de trois temps. Il s'agit tout d'abord de déterminer le droit des gages des créanciers. Au-delà de leur droit de gage « naturel » qui résulte de la composition du patrimoine professionnel dédié aux recours des créanciers professionnels, ce qui permet de cerner par voie de conséquence celui des créanciers personnels, il existe des ponts entre les deux patrimoines, créant une perméabilité. Celle-ci résulte de diverses hypothèses et influence le traitement des difficultés de l'entrepreneur. Parmi celles-ci l'une tient à la renonciation à la séparation des patrimoines qui ressemble à certains égards à d'autres renonciations et qui conduit à une extension du périmètre. Sont également étudiées les premières jurisprudences des cours d'appel sur les thèmes de la confusion des patrimoines ou encore la cessation d'activité. Le patrimoine professionnel étant conçu comme un bien, il peut être cédé. Là encore, le régime se veut souple.

Toutefois, le traitement de certaines questions complexes a été omis par le législateur, comme les pouvoirs du conjoint si le patrimoine contient des biens communs, ou les droits d'un indivisaire. Enfin, le point d'orgue de la formation tient au traitement des difficultés que connaîtrait l'entrepreneur. Sur ce point, la réforme propose un système nouveau d'aiguillage en fonction de la possibilité d'ouvrir une procédure de rétablissement professionnel, mais aussi eu égard des difficultés portant sur un patrimoine ou sur les deux. Son appréhension est délicate, le droit positif s'en trouve bouleversé. En outre, certaines questions restent non résolues. De manière pratique, l'identification des masses et des droits des créanciers, la preuve, par exemple, sont des points techniques devant être maîtrisés par les professionnels. Comme dans toute réforme, si des règles sont précisées, des interrogations demeurent sur différents éléments, ce sur quoi la formation durant l'après-midi propose également de réfléchir et envisager des orientations.

Sur le plan pédagogique, deux supports PowerPoint, de plus de cent pages chacun, facilitent le suivi de la formation et évitent une prise de note pendant la journée. La journée est rythmée par des mises en situation régulières, qui contextualisent les problématiques clefs et les ancrent dans des

situations pratiques. Pour chacune d'elles, des voies de résolution sont proposées. Ces mises en situation permettent, en outre, de favoriser les échanges, de consolider l'acquisition des éléments, et de mettre en perspective les notions. En outre, les arrêts récents sont intégrés afin que les participants puissent percevoir les premières applications de la réforme. Un QCM de fin de session est réalisé afin de revoir quelques points essentiels de la journée.

Les classes de parties affectées

Par Nicolas BORGA, *Professeur à l'Université Lyon 3*

Dates et format des formations (distanciel) :

- 13/05/2025 : 20 participants
- 26/06/2025 : 20 participants
- 16/10/2025 : 20 participants

Objectifs de la formation :

- Comprendre le fonctionnement des procédures avec classes de parties affectées et les notions fondamentales liées à ces procédures et leurs implications concrètes.
- Savoir à quelles conditions les classes de parties affectées peuvent être réunies.
- être au fait des particularités de la procédure de sauvegarde accélérée par rapport à une procédure ordinaire de sauvegarde ou de redressement judiciaire avec constitution de classes de parties affectées.
- maîtriser l'implication de telles procédures pour la société débitrice, ses associés et dirigeants, mais aussi les créanciers publics ou privés de l'entreprise et ses salariés.
- pouvoir différencier entre un plan de sauvegarde ou de redressement judiciaire ordinaire et un plan voté par les classes de parties affectées.

Plan de la formation

Introduction

A. La détermination des parties affectées

- Notion de partie affectée
- Cas particuliers
- Traitement des créanciers non affectés

B. La répartition en classes de parties affectées

- Appréciation de la notion de communauté d'intérêt économique
- Sort des créances publiques
- Répartition en classes des créances garanties par des sûretés réelles
- Sort des détenteurs de capital et des obligataires

C. Les particularités de la sauvegarde accélérée

D. Le vote des classes de parties affectées

- Hypothèse où toutes les classes ont approuvé le plan
- Hypothèse où certaines classes n'ont pas approuvé le plan
- Contentieux de la constitution des classes
- Contentieux lié à la valeur

E. Exercices pratiques et analyses des premières décisions rendues

Apports de la formation

Les trois sessions ont été dispensées en distanciel dans de bonnes conditions techniques, avec une participation active des stagiaires. La formation s'est appuyée sur un support PowerPoint de plus de cent diapositives, permettant de présenter les dispositions légales et réglementaires applicables ainsi que les principaux apports jurisprudentiels. Chaque séquence théorique a été complétée par un travail à partir

de cas pratiques ou d'extraits de décisions, afin d'ancrer les notions dans la réalité des dossiers rencontrés par les praticiens. Les acquis de chaque journée ont été évalués par un QCM corrigé en groupe.

Le public, composé de salariés et collaborateurs d'études d'administrateurs et de mandataires judiciaires, a démontré un réel intérêt pour cette matière en plein développement jurisprudentiel. Les échanges ont été nourris tout au long des sessions, les participants n'hésitant pas à faire le lien entre les concepts présentés et les difficultés concrètes rencontrées dans leur pratique.

Trois thèmes ont particulièrement concentré les discussions. La détermination des parties affectées a d'abord suscité de nombreuses interrogations, les participants cherchant à cerner précisément la marge de manœuvre dont dispose l'administrateur judiciaire dans cet exercice. Les cas particuliers ont retenu une attention spécifique : sort des créanciers postérieurs non méritants, traitement des créances salariales, situation des rétenteurs, des crédit-bailleurs ou encore des factors. Les échanges ont mis en évidence que ces questions, bien que traitées par les textes, continuent de susciter des incertitudes dans la pratique des dossiers.

La composition des classes a ensuite donné lieu à des débats nourris, notamment autour de la notion de communauté d'intérêt économique suffisante, dont l'appréciation reste délicate. Les participants ont souhaité approfondir des situations concrètes : la possibilité de réserver un sort particulier aux fournisseurs stratégiques, le traitement des créances PGE, ou encore la répartition en classes des créanciers titulaires de sûretés réelles. Le sort des détenteurs de capital et des créanciers obligataires a également suscité des questions, témoignant de la complexité que peut revêtir la construction des classes dans des dossiers à la structure financière élaborée.

Le vote des classes, enfin, a concentré l'attention des participants sur les mécanismes d'adoption du plan, qu'il s'agisse du scénario où toutes les classes ont approuvé le plan ou de celui, plus complexe, où certaines classes s'y sont opposées. Le sens et la portée du best interest test et de la règle de priorité absolue ont été examinés à la lumière des premières décisions rendues en la matière, permettant aux participants de mieux appréhender le rôle respectif du tribunal et des classes dans l'adoption du plan.

Les procédures collectives à l'épreuve du droit de l'environnement

Par Karl LAFAURIE, *Professeur des universités de la faculté de droit et science politique de Bordeaux*

Date de formation – format distanciel :

- Le 14/11/2025 : 19 participants

Objectifs de la formation :

Cette formation visait à sensibiliser les praticiens des procédures collectives aux différentes contraintes qu'implique la soumission de l'entreprise en difficulté aux règles relatives aux installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE).

Celles-ci se manifestent en effet par un certain nombre d'obligations à la charge de l'entreprise qui, lorsqu'elle est soumise à une procédure collective, est en position d'autant plus délicate pour y faire face.

Plan de la formation

Introduction : RSE et procédures collectives

Partie I – L'objet de la réglementation : les ICPE

Chapitre 1. Identification des installations classées

(Présentation de la problématique par un cas pratique)

Section I – Identification en présence d'un titre

Section II – Identification en l'absence de titre

Chapitre 2. Le contenu de la réglementation

Section I – Les prescriptions générales en matière de prévention des risques

Section II – Les conséquences de l'inobservation des obligations environnementales

Chapitre 3. Les destinataires de la réglementation en cas de procédure collective

(Exposé - questionnaire de groupe - retours d'expériences)

Section I – En sauvegarde et redressement judiciaire : l'administrateur

Section II – En liquidation judiciaire : le liquidateur

Partie II – La mise en œuvre de la réglementation en procédure collective

Chapitre 1. La préparation d'un plan

(Exposé - questionnaire de groupe - retours d'expériences)

Section préliminaire – Les créances environnementales nées durant la période d'observation

Section I – Plan de continuation

(Présentation de la problématique par un cas pratique)

Section II – Plan de cession

(Présentation de la problématique par un cas pratique)

Chapitre 2. La liquidation judiciaire

(Exposé - questionnaire de groupe - retours d'expériences)

Section I – Obligation de réalisation des opérations de cessation d'activité

I. Présentation des obligations environnementales en cas de cessation d'activité

(Présentation de la problématique par un cas pratique)

II. Rang de la créance environnementale née pendant la liquidation judiciaire

Section II – Résolution du problème de la dépollution en cas d'impécuniosité

(Présentation de la problématique par un cas pratique)

Section III – Responsabilité des tiers

Apports de la formation

Sur un plan pédagogique, cette formation a fait l'objet d'un support PowerPoint exposant les textes et arrêt de jurisprudence sur lesquels repose l'état du droit au sujet de l'élaboration des plans.

Le support comporte un certain nombre de schémas et la reproduction de décisions de justice, dans le but de susciter des débats au sujet de leurs justifications et de leur opportunité.

Enfin, les sujets complexes étaient abordés sous forme de pédagogie inversée puisque leur étude commençait par l'exposé de cas pratiques permettant de prendre la mesure des problèmes qui se posent et des solutions envisageables.

À l'issue de la formation, les participants ont pu acquérir les compétences suivantes :

- savoir identifier une identification classée protection de l'environnement ;
- connaître les mesures de mises en sécurité et de remises en état qui peuvent s'imposer aux mandataires de justice ;
- être en mesure d'informer le cessionnaire d'une entreprise en difficulté des éventuelles irrégularités de la situation de l'exploitation au regard de la législation relative aux ICPE ;
- intégrer les problématiques environnementales dans la préparation d'un plan de continuation ;
- connaître les règles applicables au règlement du passif environnemental ;
- sortir de l'impasse relative au défaut de moyens du débiteur pour procéder aux opérations de dépollution.

Les sanctions et responsabilités du dirigeant d'entreprise

Par Nadège Jullian, *professeur, Université Toulouse Capitole, Toulouse*

Date de formation en distanciel :

- 12/03/2025 : 19 participants

Objectifs de la formation :

- Connaître les différentes sanctions
- Connaître les régimes de responsabilités civile, pénale et fiscale
- Connaître les actualités jurisprudentielles

Plan de la formation

Chapitre 1 – Les dirigeants, quelle(s) réalité(s) ?

Section 1. Les dirigeants de droit

Brefs rappels sur la notion de dirigeant

Remarques sur les organes de direction collectifs

Section 2. Les dirigeants de fait

La notion de dirigeant de fait

Le régime du dirigeant de fait

Chapitre 2 – La diversité des sanctions

Section 1. La responsabilité pour insuffisance d'actif

Sous-section 1. Le domaine de l'action

Les entreprises concernées

Les dirigeants visés

Les dirigeants de droit

Les dirigeants de fait

Sous-section 2. La mise en œuvre de l'action

I. Les conditions d'exercice de l'action

Les conditions de fond

Les conditions de procédure

II. Les conséquences de l'action

La condamnation du dirigeant

Le cumul de cette sanction avec les autres sanctions

Section 2. La banqueroute et les autres sanctions pénales

I. Rappel sur les infractions

II. La banqueroute

Le dirigeant et le complice

Les faits constitutifs de la banqueroute

Les peines envisageables

III. Les autres sanctions

Section 3. Les sanctions professionnelles

I. Rappels généraux

II. La faillite

III. L'interdiction de gérer

Section 4. Les sanctions fiscales

Section 5. La perte de leurs titres sociaux

Apports de la formation

La formation s'est déroulée en distanciel dans d'excellentes conditions techniques, avec une participation particulièrement active des stagiaires tout au long de la journée.

La formation a pour finalité de transmettre tous les éléments nécessaires à la maîtrise des sanctions applicables aux dirigeants d'entreprises, qu'il s'agisse d'entreprises individuelles soumises à la réforme du 14 février 2022, d'entreprises de type sociétaire ou de dirigeants d'association. La procédure est envisagée de manière approfondie afin d'aborder les points difficiles pour les praticiens.

Durant la matinée, le cadre général a été abordé, notamment la qualification de dirigeant. Un rappel des règles de droit et une présentation des actualités jurisprudentielles ont été réalisés, suscitant des échanges nourris dès cette première partie.

Puis, débutant en milieu de matinée, une analyse détaillée des diverses sanctions a été conduite. La responsabilité pour insuffisance d'actif a été étudiée en détail, notamment s'agissant de sa mise en œuvre. Plusieurs cas pratiques ont été proposés aux participants, qui ont été l'occasion de discussions riches relatives à la pratique de chacun. Un focus a également été réalisé sur la pertinence du recours à la transaction et les pratiques des participants sur ce point.

Durant la fin de l'après-midi, les sanctions pénales et les sanctions professionnelles ont été présentées. Les échanges sont demeurés très actifs, les participants n'hésitant pas à confronter leur expérience aux règles exposées et à faire part de leurs difficultés.

Enfin, au moyen d'un exposé exhaustif des règles comme de la jurisprudence, les conséquences potentielles en droit fiscal (règles de solidarité fiscale) et en droit des sociétés (possibilité pour les dirigeants de perdre leurs titres) ont fait l'objet de la fin de journée.

La formation s'est achevée par un QCM.

Licenciements économiques en redressement et liquidation judiciaire

Par Christine GAILHBAUD, *Maître de conférences à l'Université Côte d'Azur,*
avocat au Barreau de Grasse

Intitulé du thème de formation	Format	Date	Pax
Licenciement collectif pour motif économique avec PSE en RJ LJ	distanciel	31/10/2025	20
Licenciement économique des salariés protégés en procédure collective	distanciel	01/04/2025	20
Licenciement économique des salariés protégés en procédure collective	distanciel	06/06/2025	20
Licenciement économique des salariés protégés en procédure collective	distanciel	04/07/2025	9
Licenciement économique des salariés protégés en procédure collective	distanciel	26/11/2025	20
Licenciements économiques hors PSE en liquidation judiciaire	distanciel	28/01/2025	20
Licenciements économiques hors PSE en liquidation judiciaire	distanciel	27/05/2025	20
Licenciements économiques hors PSE en liquidation judiciaire - DEBUTANT	distanciel	13/11/2025	20
Licenciements économiques hors PSE en liquidation judiciaire - niveau confirmé	distanciel	21/11/2025	20
Licenciements économiques hors PSE en redressement judiciaire et en plans	distanciel	21/03/2025	20
Licenciements économiques hors PSE en redressement judiciaire et en plans	distanciel	22/05/2025	15
Licenciements économiques hors PSE en redressement judiciaire et en plans	distanciel	06/11/2025	20

Le licenciement collectif hors PSE en liquidation judiciaire (tous niveaux)

Dates des sessions en distanciel : 28/01/2025, 22/05/2025

Plan, méthodes et supports pédagogiques

I – La procédure de licenciement collectif (hors PSE) en liquidation judiciaire sans maintien provisoire d'activité (4h)

Méthodes et moyens pédagogiques :

Réflexion commune sur retour d'expérience et expression des besoins – Exposé avec support pédagogique (diaporama) – Cas pratiques – Rédaction – Sondage

A / Préparation de la procédure de licenciement

1 - Identification des salariés :

§ Difficultés d'identification (présomptions de salariat, problématique du mandat social,)

§ Identification des salariés protégés et détermination des périodes de protection

§ Prise en compte de la situation d'incapacité prononcée par le médecin du travail

2 - Vérifications :

§ Du dispositif conventionnel

§ Des exigences en matière de représentation du personnel

§ Intérêts du recueil des éléments d'information sur la situation des salariés (par déclaration écrite, datée et signée des salariés)

3 – Obligation de reclassement :

- Phase de recherche

- Phase de proposition

B / Procédure de licenciement collectif de 2 à 9 salariés en liquidation judiciaire

1 - Consultation des représentants du personnel

2 – Entretien préalable et remise du CSP avec notification du motif de la mesure

3 – Notification du licenciement

4 – Information de l'administration

C / Procédure de licenciement collectif d'au moins 10 salariés en liquidation judiciaire dans l'entreprise de moins de 50 salariés

- 1 – Consultation des représentants du personnel
- 2 – Information de l'administration
- 3 – Remise du CSP avec notification du motif de la mesure
- 4 – Notification du licenciement

II – La procédure de licenciement collectif en liquidation judiciaire avec maintien provisoire d'activité (2 h)

Méthodes et moyens pédagogiques :

- *Réflexion commune sur retour d'expérience et expression des besoins – Exposé avec support pédagogique (diaporama) – Cas pratique – Rédaction – Sondage*

A / Préparation de la procédure de licenciement

B / Procédure de licenciement collectif de 2 à 9 salariés en liquidation judiciaire avec distinction selon l'effectif de l'entreprise

- 1 – Consultation des représentants du personnel
- 2 – Ordonnance du juge-commissaire
- 3 – Entretien préalable et remise du CSP avec notification du motif de la mesure
- 4 – Notification du licenciement
- 5 – Information de l'administration

C / Procédure de licenciement collectif d'au moins 10 salariés en liquidation judiciaire dans l'entreprise de moins de 50 salariés

- 1 – Consultation des représentants du personnel
- 2 – Information de l'administration
- 3 – Ordonnance du juge-commissaire
- 4 – Remise du CSP avec notification du motif de la mesure
- 5 – Notification du licenciement

III – Situations particulières (1 h)

A / Cession d'actif

B / Résiliation du contrat de location-gérance du fonds de commerce

*

Licenciements économiques hors PSE en liquidation judiciaire - niveau débutant :

Session en distanciel le 13/11/2025

I – La procédure de licenciement collectif (hors PSE) en liquidation judiciaire sans maintien provisoire d'activité (6h)

Méthodes et moyens pédagogiques :

Réflexion commune sur retour d'expérience et expression des besoins – Exposé avec support pédagogique (diaporama) – Cas pratiques – Rédaction/Etude de cas en groupes – Sondage

A / Préparation de la procédure de licenciement

1 – Identification des salariés :

- § Difficultés d'identification (présomptions de salariat, problématique du mandat social, ...)
- § Identification des salariés protégés et détermination des périodes de protection
- § Prise en compte de la situation d'inaptitude prononcée par le médecin du travail
- § Résiliation du contrat de location-gérance du fonds de commerce

2 – Vérifications :

- § Le droit conventionnel
- § La représentation du personnel
- § L'information de l'autorité administrative
- § Les intérêts du recueil des éléments d'information sur la situation des salariés (par déclaration écrite, datée et signée des salariés)

3 – Obligation de reclassement interne :

- § Définition
- § Phase de recherche
- § Phase de proposition

B / Procédure de licenciement collectif de 2 à 9 salariés en liquidation judiciaire

- 1 – Consultation des représentants du personnel
- 2 – Information de l'administration
- 3 – Entretien préalable et remise du CSP avec notification du motif de la mesure
- 4 – Notification du licenciement
- 5 – Information de l'administration

C / Procédure de licenciement collectif d'au moins 10 salariés en liquidation judiciaire dans l'entreprise de moins de 50 salariés

- 1 – Consultation des représentants du personnel
- 2 – Information de l'administration
- 3 – Remise du CSP avec notification du motif de la mesure
- 4 – Notification du licenciement

Etude de cas en groupes

II – La procédure de licenciement collectif en liquidation judiciaire avec maintien provisoire d'activité

Méthodes et moyens pédagogiques :

Réflexion commune sur retour d'expérience et expression des besoins – Exposé avec support pédagogique (diaporama) – Cas pratique – Sondage

A / Préparation de la procédure de licenciement

B / Procédure de licenciement collectif de 2 à 9 salariés en liquidation judiciaire avec distinction selon l'effectif de l'entreprise

- 1 – Consultation des représentants du personnel
- 2 – Information de l'administration
- 3 – Ordonnance du juge-commissaire
- 4 – Entretien préalable et remise du CSP avec notification du motif de la mesure
- 5 – Notification du licenciement
- 6 – Information de l'administration

C / Procédure de licenciement collectif d'au moins 10 salariés en liquidation judiciaire dans l'entreprise de moins de 50 salariés

- 1 – Consultation des représentants du personnel
- 2 – Information de l'administration
- 3 – Ordonnance du juge-commissaire
- 4 – Remise du CSP avec notification du motif de la mesure
- 5 – Notification du licenciement

Licenciements économiques hors PSE en liquidation judiciaire - niveau confirmé :
Session en distanciel le 21/11/2025

I – La procédure de licenciement collectif (hors PSE) en liquidation judiciaire sans maintien provisoire d'activité (5h30)

Méthodes et moyens pédagogiques :

Réflexion commune sur retour d'expérience et expression des besoins – Exposé avec support pédagogique (diaporama) – Cas pratiques – Rédaction/Etude de cas en groupes – Sondage

A / Préparation de la procédure de licenciement

1 – Identification des salariés :

- § Difficultés d'identification (présomptions de salariat, problématique du mandat social, ...)
- § Identification des salariés protégés et détermination des périodes de protection
- § Prise en compte de la situation d'inaptitude prononcée par le médecin du travail
- § Résiliation du contrat de location-gérance du fonds de commerce

2 – Vérifications :

§ Du dispositif conventionnel

§ Des exigences en matière de représentation du personnel

§ Information de l'autorité administrative : RUPCO

§ Intérêts du recueil des éléments d'information sur la situation des salariés (par déclaration écrite, datée et signée des salariés)

3 – Obligation de reclassement interne :

§ Phase de recherche

§ Phase de proposition

B / Procédure de licenciement collectif de 2 à 9 salariés en liquidation judiciaire

1 - Consultation des représentants du personnel

2 – Information de l'administration

3 – Entretien préalable et remise du CSP avec notification du motif de la mesure

4 – Notification du licenciement

5 – Information de l'administration

C / Procédure de licenciement collectif d'au moins 10 salariés en liquidation judiciaire dans l'entreprise de moins de 50 salariés

1 – Consultation des représentants du personnel

2 – Information de l'administration

3 – Remise du CSP avec notification du motif de la mesure

4 – Notification du licenciement

II – La procédure de licenciement collectif en liquidation judiciaire avec maintien provisoire d'activité (1h10)

Méthodes et moyens pédagogiques :

Réflexion commune sur retour d'expérience et expression des besoins – Exposé avec support pédagogique (diaporama) – Cas pratique – Rédaction – Sondage

A / Préparation de la procédure de licenciement

B / Procédure de licenciement collectif de 2 à 9 salariés en liquidation judiciaire avec distinction selon l'effectif de l'entreprise

1 – Consultation des représentants du personnel

2 – Information de l'administration

3 – Ordonnance du juge-commissaire

4 – Entretien préalable et remise du CSP avec notification du motif de la mesure

5 – Notification du licenciement

6 – Information de l'administration

C / Procédure de licenciement collectif d'au moins 10 salariés en liquidation judiciaire dans l'entreprise de moins de 50 salariés

1 - Consultation des représentants du personnel

2 – Information de l'administration

3 – Ordonnance du juge-commissaire

4 – Remise du CSP avec notification du motif de la mesure

5 – Notification du licenciement

III – Cession d'actif (20 min)

A / Sort des contrats de travail

B / Rédaction de la lettre de licenciement

*

B/ Objectifs poursuivis des formations « Le licenciement collectif (hors PSE) en liquidation judiciaire » (et niveaux débutant et confirmé)

La formation « Le licenciement collectif (hors PSE) en liquidation judiciaire » a pour objectif de permettre aux participants de maîtriser tous les aspects de la procédure de licenciement collectif pour motif économique en liquidation judiciaire : sa création a permis de concentrer les problématiques propres aux mandataires judiciaires dans le cadre de la procédure de liquidation judiciaire (sans pour autant exclure les études d'administrateurs judiciaires qui souhaiteraient se pencher sur les licenciements en

maintien provisoire d'activité). N'évoquer les licenciements qu'en liquidation judiciaire a permis de résoudre l'une des problématiques des formations sur les licenciements économiques : la densité du traitement des thèmes. Cela a également permis de libérer du temps pour traiter d'études de cas afin de renforcer les qualités de l'apprentissage.

En revanche, la concentration sur la liquidation judiciaire n'a pas éludé la problématique issue d'une disparité de niveaux, spécialement en droit du travail. La disparité de compétence technique en droit du travail fait courir deux risques : celui de perdre les participants dont le niveau est insuffisant et celui de ne pas être utile aux participants ayant un bon niveau en droit du travail.

C'est la raison pour laquelle ont été créés (2^e semestre 2025) deux niveaux de formation : débutant et confirmé. Une telle distinction conduit à ne pas forcément traiter les questions trop techniques et moins courantes dans la formation pour débutants afin de décomposer toutes les étapes de la procédure de licenciement dans les moindres détails pour accompagner le participant dans sa compréhension. En même temps, synthétiser les sujets, sans systématiquement avoir à en expliquer les détails auprès des confirmés, permet d'aller plus loin sur des sujets plus techniques (ex. la résiliation de la location du fonds de commerce en liquidation judiciaire).

Plus globalement, l'un des objectifs poursuivis est celui de la réduction du risque contentieux à l'encontre de la procédure de licenciement.

Il s'agit de permettre aux participants d'acquérir :

- Les connaissances nécessaires à la mise en œuvre des procédures de licenciement en fonction de la taille de l'entreprise et du nombre de salariés à licencier ;
- Les explications nécessaires à l'anticipation ou au traitement des difficultés liées à l'articulation du droit des procédures collectives et du droit du travail ;
- La transmission d'outils/suggestion de méthode pouvant aider à la rédaction des actes de la procédure de licenciement

Le travail en petits groupes sur des études de cas consacrés aux étapes du licenciement collectif permet de renforcer l'apprentissage.

Objectifs poursuivis vérifiés avec le QCM de fin de formation :

- Savoir procéder à toutes les vérifications et préparations nécessaires au déroulement de la procédure de licenciement collectif pour motif économique en liquidation judiciaire (à l'exclusion du grand licenciement collectif avec PSE) : l'ensemble des questions
- Identifier et traiter les étapes des différentes procédures de licenciement collectif pour motif économique dans l'entreprise en liquidation judiciaire : questions 1, 3, 4 et 5
- Maîtriser les contraintes procédurales différentes selon le nombre de salariés dont le licenciement est envisagé et l'effectif de l'entreprise (à l'exception du licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours dans l'entreprise d'au moins 50 salariés) : questions 1 et 4
- Savoir rédiger les actes de la procédure de licenciement collectif pour motif économique (hors PSE) en liquidation judiciaire avec ou sans maintien provisoire d'activité : questions 2 et 3
- Savoir procéder à la consultation des institutions représentatives du personnel : question 4

C / Apports de la formation « Le licenciement collectif (hors PSE) en liquidation judiciaire » (et niveaux débutant et confirmé) :

L'objectif d'une adaptation de la formation aux besoins des participants est toujours présent pour renforcer l'apport de la formation.

Les apports de la formation peuvent être formalisés par :

- L'accompagnement, de manière adaptée selon le niveau, étape par étape dans la procédure de licenciement collectif avec ses contraintes d'articulation avec la procédure de liquidation judiciaire ;
- Les outils et méthodes pédagogiques destinés à renforcer l'efficacité de l'apprentissage.
- **L'accompagnement, de manière adaptée selon le niveau, étape par étape dans la procédure de licenciement collectif avec ses contraintes d'articulation avec la procédure de liquidation judiciaire :**

Le traitement exclusif du licenciement collectif en liquidation judiciaire permet d'en déployer toutes les étapes sans perdre l'attention des participants comme cela peut parfois arriver dans les formations mêlant problématiques AJ et MJ.

L'une des difficultés majeures du thème des licenciements économiques en procédure collective se trouve dans l'articulation entre les textes issus du droit du travail et les textes propres à chacune des procédures collectives se trouvant dans le Code de commerce, les uns n'ayant pas été, sauf exception, élaborés, en regard des autres et *vice versa*.

Un accompagnement adapté en fonction du niveau de compétences acquises en droit du travail est donc pertinent. Pour les débutants, la décomposition de toutes les étapes de la procédure permet de les familiariser avec la procédure de licenciement.

Les outils et méthodes pédagogiques destinés à renforcer l'efficacité de l'apprentissage.

On retrouve l'articulation théorie/mise en pratique avec l'appui des moyens pédagogiques du distanciel :

- La partie théorie passe par l'exposé avec l'appui du diaporama et une ou plusieurs illustrations ;
- Les questions posées aux participants au fur et à mesure des points traités sont destinées à faire le lien entre l'apport des connaissances théoriques utiles et la mise en pratique ;
- La partie mise en pratique s'opère par les moyens pédagogiques suivants :
 - o Cas pratiques (ex. articulation des procédures de licenciement avec la procédure collective et l'élaboration d'un calendrier)
 - o Exercices de rédaction (ex. recherche de reclassement ; proposition de reclassement ; convocation du CSE à la réunion de consultation, ...)
 - o Sondage zoom (application de la règle au fait : ex. incidences de l'absence fautive de représentants du personnel dans l'entreprise)
 - o Études de cas par groupes grâce à l'outil de répartition en salles qu'offre zoom : lors de ces études de cas, les participants sont en petit nombre (4 ou 5 maximum) permettant des échanges entre eux (sur les différentes pratiques des études par exemple) en regard de l'exercice sur lequel le groupe travaille pour en faire une restitution tous réunis.

Le licenciement économique des salariés protégés en procédure collective

Dates des sessions en distanciel : 01/04/2025, 06/06/2025, 04/07/2025, 26/11/2025

A / Plan, méthodes et supports pédagogiques

I – Identification et traitement des situations de protection contre le licenciement tirées d'un mandat

A / Les situations de protection tirées d'un mandat

Exposé à partir du diaporama, tableaux récapitulatifs, retour sur expérience

- Mandat interne (problématique de la date de fin de protection par rapport à la fin de mandat : varie selon le mandat) (30 min.)
- Mandat extérieur (problématique de la condition de la protection par l'information sur le mandat) (20 min.)

B / Traitement des situations de protection tirées d'un mandat

- Licenciement économique conditionné par l'autorisation de licencier de l'inspecteur du travail :
 - o Motif économique de licenciement (20 min.)
 - o Respect de l'obligation de reclassement (30 min.)
 - o Respect de la procédure :
 - Étapes de la procédure en procédure collective (1h)
 - Problématique de la carence fautive d'IRP et de l'impossibilité de mettre en place des IRP pour pouvoir respecter le délai de garantie de l'AGS en liquidation judiciaire (30 min.)
 - o Motif d'intérêt général de refus de l'autorisation de licencier (10 min.)
 - o Recours contre la décision de l'inspecteur du travail (10 min.)

Études de cas en groupes (1h)

II – Identification et traitement des situations personnelles de protection contre le licenciement

Exposé à partir du diaporama, tableaux récapitulatifs, sondage,

A / Les situation liées à un motif personnel du salarié

Deux régimes de protection distincts :

- Protection absolue contre le licenciement (30 min.)
- Protection relative contre le licenciement (40 min.)

B / Traitement des situations de protection liées à la situation personnelle du salarié

- Protection absolue : interdiction de tout acte préparatoire au licenciement (cf. formulaire AGS pour manifester intention de rompre dans le délai de garantie) (30 min.)
- Protection relative : double condition du motif de licenciement et de la rédaction de la lettre de licenciement (50 min.)

B / Objectifs poursuivis de la formation « Le licenciement économique des salariés protégés en procédure collective » :

La formation « Le licenciement économique des salariés protégés en procédure collective » a pour objectif de permettre aux participants de maîtriser tous les aspects de la procédure de licenciement collectif pour motif économique en redressement et en liquidation judiciaires.

Le volet administratif en fait sa particularité : il s'agit de construire les étapes de la procédure de licenciement en considération de l'autorisation administrative qui doit être obtenue auprès de l'inspection du travail pour licencier. L'une des difficultés réside dans l'articulation entre procédure spéciale de licenciement du salarié protégé et licenciement économique en procédure collective, en soi spécifique.

Plus globalement, l'un des objectifs poursuivis est celui de la réduction du risque contentieux à l'encontre de la procédure de licenciement.

Il s'agit de permettre aux participants d'acquérir :

- Les connaissances nécessaires à la mise en œuvre des procédures
- Les explications nécessaires à l'anticipation ou au traitement des difficultés liées à l'articulation du droit des procédures collectives, du droit du travail et du droit administratif
- La transmission d'outils/suggestion de méthode pouvant aider à la rédaction des actes de la procédure de licenciement

Le travail en petits groupes sur des études de cas consacrés aux étapes du licenciement des salariés protégés permet de renforcer l'utilité des explications.

Objectifs poursuivis vérifiés avec le QCM de fin de formation :

- Mener une procédure de licenciement économique en procédure collective à l'égard d'un salarié bénéficiant d'une protection contre le licenciement : questions 1, 4, 5.
- Maîtriser ou réduire les risques liés aux contraintes et exigences légales et réglementaires concernant le licenciement économique d'un salarié bénéficiant d'une protection contre le licenciement : questions 1 à 5.
- Articuler les dispositions d'ordre public du droit du travail et celles du droit des procédures collectives. Les dispositions issues du droit du travail n'ont pas été adoptées en considération de la situation de l'entreprise en procédure collective : questions 1 et 2.

C / Apports de la formation « Le licenciement économique des salariés protégés en procédure collective » :

L'objectif d'une adaptation de la formation aux besoins des participants est toujours présent pour renforcer l'apport de la formation.

Les apports de la formation peuvent être formalisés par :

- La vision exhaustive de la procédure du licenciement collectif des salariés protégés avec ses contraintes d'articulation ;
- La méthode destinée à renforcer l'efficacité de l'apprentissage.
- La vision suffisamment exhaustive de la procédure du licenciement collectif des salariés protégés avec ses contraintes d'articulation :

Une vision exhaustive du traitement de la procédure concernée conduit à exploiter la théorie et la pratique tout en tentant de synthétiser. Si une synthèse est toujours faite, elle n'est pas forcément déconnectée de son appareil théorique (fondements textuels ou jurisprudence) dans la mesure où il

s'agit de mettre en œuvre des logiques juridiques qu'il faut comprendre pour les maîtriser et adapter à tous les cas de figure.

On ne peut pas éluder la dimension juridique du sujet traité en simplifiant tout sous forme de tableaux synthétiques et de « recettes » ; la réflexion et la compréhension des logiques et des mécanismes juridiques sont parfois nécessaires. Cela implique parfois une densité dans le traitement du sujet qui peut ne pas convenir aux atteintes de certains participants. L'absence de formation suffisante en droit du travail de certains participants pourrait parfois amoindrir l'efficacité de la formation, raison pour laquelle une déclinaison en niveaux est envisagée en 2026 (2^e semestre).

L'une des difficultés majeures du thème des licenciements économiques des salariés protégés en procédure collective se trouve dans l'articulation entre les textes issus du droit du travail et du droit administratif et les textes propres à chacune des procédures collectives se trouvant dans le Code de commerce, les uns n'ayant pas été, sauf exception, élaborés, en regard des autres et *vice versa*.

Les outils et méthodes pédagogiques destinés à renforcer l'efficacité de l'apprentissage.

On retrouve l'articulation théorie/mise en pratique avec l'appui des moyens pédagogiques du distanciel :

- La partie théorie passe par l'exposé avec l'appui du diaporama et une ou plusieurs illustrations ;
- Les questions posées aux participants au fur et à mesure des points traités sont destinées à faire le lien entre l'apport des connaissances théoriques utiles et la mise en pratique ;
- La partie mise en pratique s'opère par les moyens pédagogiques suivants :
 - o Cas pratiques (ex. articulation des procédures de licenciement avec la procédure collective et l'élaboration d'un calendrier)
 - o Exercices de rédaction (ex. recherche de reclassement ; proposition de reclassement ; convocation du CSE à la réunion de consultation, ...)
 - o Sondage zoom (application de la règle au fait : ex. incidences de l'absence fautive de représentants du personnel dans l'entreprise)
 - o Études de cas par groupes grâce à l'outil de répartition en salles qu'offre zoom : lors de ces études de cas, les participants sont en petit nombre (4 ou 5 maximum) permettant des échanges entre eux (sur les différentes pratiques des études par exemple) en regard de l'exercice sur lequel le groupe travaille pour en faire une restitution tous réunis.

Licenciement collectif pour motif économique avec PSE en redressement et liquidation judiciaire

Date de la session en distanciel : le 31/10/2025

A / Plan, méthodes et supports pédagogiques

QUE FAIRE ?

1. Les vérifications et points de vigilance préalables (2h)

Méthodes et moyens pédagogiques : Réflexion commune sur retour d'expérience et expression des besoins – Exposé avec support pédagogique (diaporama)

1.1 Identification des salariés :

1.1.1 Difficultés d'identification

1.1.2 Identification des salariés protégés et détermination des périodes de protection

1.2 Vérifications au regard du grand licenciement collectif avec plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) :

1.2.1 Synthèse des exigences procédurales et rédactionnelles :

- Consultation du CSE et/ou négociation avec les délégués syndicaux
- Intérêts de la négociation d'un accord collectif
- Élaboration du PSE

1.2.2. Dispositif conventionnel (et ANI du 10 février 1969) et accords d'entreprise

1.2.3 Exigences en matière de représentation du personnel

1.2.4 Intérêts du recueil des éléments d'information sur la situation des salariés (par déclaration écrite, datée et signée des salariés)

2. Le préalable à toutes les procédures de licenciement : l'obligation de reclassement (et d'adaptation) (30 min.)

Méthodes et moyens pédagogiques : Réflexion commune sur retour d'expérience et expression des besoins – Exposé avec support pédagogique (diaporama) – Exercice commun de rédaction

2.1 Indépendance juridique de l'obligation de reclassement (c. trav., art. L. 1233-4) et de l'obligation d'élaborer un plan de reclassement dans le PSE

2.2 Distinction reclassement interne/reclassement externe

2.3 Étapes de l'obligation de reclassement

QUAND LE FAIRE ?

Méthodes et moyens pédagogiques : Exposé avec support pédagogique (diaporama) – Etude de cas en groupes – Sondage

3. Les licenciements économiques en redressement judiciaire en période d'observation (1h30)

3.1 Enjeux de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi (articulation décision de validation ou d'homologation PSE et autorisation judiciaire de licencier) :

3.1.1 Définition des catégories professionnelles et détermination des critères d'ordre (critères et périmètre)

3.1.2 Caractère suffisant des mesures du PSE

3.2 Étapes et articulation de la procédure de licenciement et de la procédure collective

3.2.1. Articulation de la procédure de licenciement et de la procédure collective : particularité de l'autorisation judiciaire de licencier

3.2.2 Exigences dans la préparation et la rédaction des actes

3.2.3 Procédure de licenciement étape par étape (au moins 10 salariés dans entreprise d'au moins 50 salariés)

3.2.4 Cas pratique - Sondage

4. Les licenciements économiques en liquidation judiciaire (1h30)

4.1 Problématique du motif de licenciement en cas d'inaptitude physique d'un salarié

4.2 Consultation des représentants du personnel :

4.2.1 Problématique de la consultation en matière de santé, sécurité et conditions de travail en liquidation judiciaire

4.2.2 Articulation de la procédure de consultation et du délai pour notifier les licenciements

4.3 Étapes et détails de la procédure de grand licenciement collectif avec PSE

Etude de cas

5. Les licenciements économiques en plan de cession (1h30)

5.1 Précaution liée à la prise en compte des situations de protection contre le licenciement

5.2 Étapes et articulation de la procédure de licenciement et de la procédure collective (Cas pratique) :

5.2.1 Phase antérieure au jugement arrêtant le plan de cession (consultations CSE, expertise, élaboration du PSE)

5.2.2 Phase postérieure au jugement arrêtant le plan de cession

6. Les licenciements économiques en plan de redressement

Méthodes et moyens pédagogiques : Questionnaire de fin de journée avec correction expliquée

*

Un support pédagogique est adressé en amont de la journée de formation et contient la jurisprudence actualisée sur les différents items à partir du plan suivant :

1. Le préalable à toutes les procédures : les obligations d'adaptation et de reclassement
2. Les licenciements économiques en redressement judiciaire en période d'observation
3. Les licenciements économiques en plan de cession
4. Les licenciements économiques en liquidation judiciaire
5. Les licenciements économiques en plan de redressement
6. Annexes
 - a) Identification procédure de licenciement économique
 - b) Identification des salariés protégés et/ou des périodes de protection
 - c) PSE et consultation du CSE (procédure avec PSE) applicable dans toutes les procédures collectives
 - d) Catégories professionnelles et critères d'ordre
 - e) Rédaction de la lettre de licenciement

B / Objectifs poursuivis de la formation « Le licenciement collectif avec PSE en redressement et en liquidation judiciaires » :

La formation « Le licenciement collectif avec PSE en redressement et en liquidation judiciaires » permet de concentrer la formation sur une seule catégorie de procédure de licenciement collectif : celle exigeant l'élaboration d'un PSE, quelle que soit la procédure collective ouverte. C'est ce qui amène à traiter d'abord de l'élaboration du PSE, toutes procédures collectives confondues, puis de déployer la procédure de licenciement collectif dans chaque procédure collective. Une telle organisation s'impose du fait du traitement commun RJ / LJ.

Plus globalement, l'un des objectifs poursuivis est celui de la réduction du risque contentieux à l'encontre de la procédure de licenciement. Or, l'élaboration du PSE peut être génératrice de risques de contestation dont le *quantum* pèserait lourd sur la procédure collective. La gestion de ce risque justifie le travail fait en amont sur la préparation et l'élaboration du PSE avant de détailler les procédures de licenciement étape par étape.

Il s'agit de permettre aux participants d'acquérir :

- Les connaissances nécessaires à l'élaboration du PSE et à la mise en œuvre des procédures
- Les explications nécessaires à l'anticipation ou au traitement des difficultés liées à l'articulation du droit des procédures collectives, du droit du travail et du droit administratif (partie homologation ou validation du PSE)
- La transmission d'outils/suggestion de méthode pouvant aider à la rédaction des actes de la procédure de licenciement

Le travail en petits groupes sur des études de cas permet de renforcer l'utilité des explications.

- Objectifs de la formation « Licenciement collectif pour motif économique avec PSE en redressement et en liquidation judiciaires » :

- Savoir procéder à toutes les vérifications et préparations nécessaires au déroulement de la procédure du grand licenciement collectif pour motif économique avec PSE en redressement et en liquidation judiciaires : questions 1, 4
- Identifier les différentes étapes des procédures du grand licenciement collectif pour motif économique dans l'entreprise en redressement et en liquidation judiciaires : questions 2, 3, 5
- Savoir rédiger les actes de la procédure du grand licenciement collectif pour motif économique en période d'observation de l'entreprise en redressement judiciaire, en plan (spécialement en plan de cession), en liquidation judiciaire : questions 1, 4
- Maîtriser les contraintes et exigences rédactionnelles dans l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi : questions 1, 4
- Maîtriser les étapes et les exigences de la consultation des institutions représentatives du personnel : questions 2, 3, 4, 5

C / Apports de la formation « Le licenciement collectif avec PSE en redressement et en liquidation judiciaires » :

Les apports de la formation peuvent être formalisés par :

- La vision exhaustive de la procédure du licenciement collectif avec PSE avec ses contraintes d'articulation ;
- Les outils et méthodes pédagogiques destinés à renforcer l'efficacité de l'apprentissage.
- **La vision suffisamment exhaustive de la procédure du licenciement collectif avec PSE avec ses contraintes d'articulation :**

Une vision exhaustive du traitement de la procédure concernée conduit à exploiter la théorie et la pratique tout en tentant de synthétiser. Si une synthèse est toujours faite, elle n'est pas forcément déconnectée de son appareil théorique (fondements textuels ou jurisprudence) dans la mesure où il s'agit de mettre en œuvre des logiques juridiques qu'il faut comprendre pour les maîtriser et adapter à tous les cas de figure.

On ne peut pas éluder la dimension juridique du sujet traité en simplifiant tout sous forme de tableaux synthétiques et de « recettes » ; la réflexion et la compréhension des logiques et des mécanismes juridiques sont parfois nécessaires. Cela implique parfois une densité dans le traitement du sujet qui peut ne pas convenir aux atteintes de certains participants. L'absence de formation suffisante en droit du travail de certains participants pourrait parfois amoindrir l'efficacité de la formation, raison pour laquelle une déclinaison en niveaux est envisagée en 2026 (2^e semestre).

L'une des difficultés majeures du thème du licenciement collectif avec PSE en procédure collective se trouve dans l'articulation entre les textes issus du droit du travail (et éventuellement le droit administratif au titre de l'homologation ou la validation du PSE) et les textes propres à chacune des procédures collectives se trouvant dans le Code de commerce, les uns n'ayant pas été, sauf exception, élaborés, en regard des autres et *vice versa*.

- **Les outils et méthodes pédagogiques destinés à renforcer l'efficacité de l'apprentissage.**

On retrouve l'articulation théorie/mise en pratique avec l'appui des moyens pédagogiques du distanciel :

- La partie théorie passe par l'exposé avec l'appui du diaporama et une ou plusieurs illustrations ;
- Les questions posées aux participants au fur et à mesure des points traités sont destinées à faire le lien entre l'apport des connaissances théoriques utiles et la mise en pratique ;
- La partie mise en pratique s'opère par les moyens pédagogiques suivants :
 - o Cas pratiques (ex. articulation des procédures de licenciement avec la procédure collective et l'élaboration d'un calendrier)
 - o Exercices de rédaction (ex. recherche de reclassement ; proposition de reclassement ; convocation du CSE à la réunion de consultation, ...)

S'agissant de l'aspect rédactionnel, lors de la formation sur les licenciements économiques avec PSE, l'accent a été mis sur :

- La procédure d'élaboration du PSE
- L'articulation du calendrier de la procédure de licenciement avec celui de la procédure collective
- L'anticipation des problématiques pouvant ponctuer :
 - o la procédure d'information et de consultation du CSE
 - o la procédure devant l'administration du travail
- Le contenu du PSE / l'anticipation de son élaboration pour éviter un refus d'homologation / l'intérêt de la négociation de l'accord collectif
- L'actualité est toujours riche sur le sujet (ex. importance et modalités de la prise en compte des incidences en matière de SSCT).

- o Sondage zoom (application de la règle au fait : ex. incidences de l'absence fautive de représentants du personnel dans l'entreprise)
- o Études de cas par groupes grâce à l'outil de répartition en salles qu'offre zoom : lors de ces études de cas, les participants sont en petit nombre (4 ou 5 maximum) permettant des échanges entre eux (sur les différentes pratiques des études par exemple) en regard de l'exercice sur lequel le groupe travaille pour en faire une restitution tous réunis.

Licenciement collectif pour motif économique (hors PSE) en redressement judiciaire et en plans

Dates de sessions en distanciel : 21/03/2025, 22/05/2025, 06/11/2025

A / Plan, méthodes et supports pédagogiques

I – La procédure de licenciement collectif (hors PSE) en redressement judiciaire (4h)

Méthodes et moyens pédagogiques :

Réflexion commune sur retour d'expérience et expression des besoins – Exposé avec support pédagogique (diaporama) – Cas pratiques – Rédaction – Études de cas – Sondage

A / Préparation de la procédure de licenciement collectif

1 - Identification des salariés :

§ Difficultés d'identification (présomptions de salariat, problématique du mandat social, ...)

§ Identification des salariés protégés et détermination des périodes de protection

2 – Vérifications/préparation :

- § Du dispositif conventionnel
- § Des exigences en matière de représentation du personnel
- § Identification des activités et catégories professionnelles concernées par les suppressions d'emploi
- § Articulation avec une éventuelle modification économique du contrat de travail
- § Collecte des éléments d'information sur la situation des salariés (pour l'application des critères d'ordre et des critères de départage)

3 – Obligation de reclassement :

- § Phase de recherche
- § Phase de proposition

B / Procédure de licenciement collectif de 2 à 9 salariés en redressement judiciaire selon l'effectif de l'entreprise

- 1 – Consultation(s) des représentants du personnel
- 2 – Ordonnance du juge-commissaire
- 3 – Entretien préalable et remise du CSP avec notification du motif de la mesure (ordonnance du juge-commissaire)
- 4 – Notification du licenciement
- 5 – Information de l'administration

C / Procédure de licenciement collectif d'au moins 10 salariés en redressement judiciaire dans l'entreprise de moins de 50 salariés

- 1 – Consultation des représentants du personnel
- 2 – Information de l'administration
- 3 – Ordonnance du juge-commissaire
- 4 – Remise du CSP avec notification du motif de la mesure (ordonnance du juge-commissaire)
- 5 – Notification du licenciement

II – La procédure de licenciement collectif en plan de cession (2 h)

Méthodes et moyens pédagogiques :

Réflexion commune sur retour d'expérience et expression des besoins – Exposé avec support pédagogique (diaporama) – Cas pratique – Rédaction – Études de cas – Sondage

A / Préparation de la procédure de licenciement

B / Procédure de licenciement collectif de 2 à 9 salariés en plan de cession selon l'effectif de l'entreprise

- 1 – Consultation(s) des représentants du personnel
- 2 – Jugement arrêtant le plan de cession
- 3 – Entretien préalable et remise du CSP avec notification du motif de la mesure (jugement arrêtant le plan de cession)
- 4 – Notification du licenciement
- 5 – Information de l'administration

C / Procédure de licenciement collectif d'au moins 10 salariés en plan de cession dans l'entreprise de moins de 50 salariés

- 1 – Consultation des représentants du personnel
- 2 – Information de l'administration
- 3 – Jugement arrêtant le plan de cession
- 4 – Remise du CSP avec notification du motif de la mesure (jugement arrêtant le plan de cession)
- 5 – Notification du licenciement

Études de cas

III – Procédure de licenciement collectif en plan de redressement (1 h)

A / Préparation de la procédure de licenciement

B / Procédure de licenciement collectif de 2 à 9 salariés en plan de redressement selon l'effectif de l'entreprise

- 1 – Consultation(s) des représentants du personnel

- 2 – Jugement arrêtant le plan de redressement
- 3 – Entretien préalable et remise du CSP avec notification du motif de la mesure (jugement arrêtant le plan de redressement)
- 4 – Notification du licenciement
- 5 – Information de l'administration

C / Procédure de licenciement collectif d'au moins 10 salariés en plan de redressement dans l'entreprise de moins de 50 salariés

- 1 - Consultation des représentants du personnel
- 2 – Information de l'administration
- 3 – Jugement arrêtant le plan de redressement
- 4 – Remise du CSP avec notification du motif de la mesure (jugement arrêtant le plan de redressement)
- 5 – Notification du licenciement

B / Objectifs poursuivis des formations « Le licenciement collectif (hors PSE) en redressement judiciaire et en plans »

La formation « Le licenciement collectif (hors PSE) en redressement judiciaire et en plans » a pour objectif de permettre aux participants de maîtriser tous les aspects de la procédure de licenciement collectif pour motif économique que ce soit en redressement judiciaire ou en plans : sa création a permis de concentrer les problématiques propres à ces procédures et d'en exclure la liquidation judiciaire. Cela a permis de réduire la densité de la formation. Cela a également permis de libérer du temps pour traiter d'études de cas afin de renforcer les qualités de l'apprentissage.

Plus globalement, l'un des objectifs poursuivis est celui de la réduction du risque contentieux à l'encontre de la procédure de licenciement.

Il s'agit de permettre aux participants d'acquérir :

- Les connaissances nécessaires à la mise en œuvre des procédures de licenciement en fonction de la taille de l'entreprise et du nombre de salariés à licencier en RJ et en plans ;
- Les explications nécessaires à l'anticipation ou au traitement des difficultés liées à l'articulation du droit des procédures collectives et du droit du travail ;
- La transmission d'outils/suggestion de méthode pouvant aider à la rédaction des actes de la procédure de licenciement

Le travail en petits groupes sur des études de cas consacrés aux étapes du licenciement collectif permet d'en renforcer l'apprentissage.

Objectifs poursuivis vérifiés avec le QCM de fin de formation :

- Savoir procéder à toutes les vérifications et préparations nécessaires au déroulement de la procédure de licenciement collectif pour motif économique en redressement et en liquidation judiciaires (en dehors du grand licenciement collectif avec PSE) : l'ensemble des questions
- Identifier les différentes étapes des procédures de licenciement collectif pour motif économique dans l'entreprise en redressement et en liquidation judiciaires : questions 1, 3, 4, 5
- Maîtriser les contraintes procédurales différentes selon le nombre de salariés dont le licenciement est envisagé et l'effectif de l'entreprise (à l'exception du licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours dans l'entreprise d'au moins 50 salariés) : questions 1 et 4
- Savoir rédiger les actes de la procédure de licenciement collectif pour motif économique (hors PSE) en période d'observation de l'entreprise en redressement judiciaire, en plan (spécialement en plan de cession), en liquidation judiciaire : questions 2 et 3
- Savoir procéder à la consultation des institutions représentatives du personnel : question 4

C / Apports de la formation « Le licenciement collectif (hors PSE) en redressement judiciaire et en plans » :

Les apports de la formation peuvent être formalisés par :

- L'accompagnement étape par étape dans la procédure de licenciement collectif avec ses contraintes d'articulation avec la procédure de redressement judiciaire ou les plans ;
- Les outils et méthodes pédagogiques destinés à renforcer l'efficacité de l'apprentissage.

- **L'accompagnement étape par étape dans la procédure de licenciement collectif avec ses contraintes d'articulation avec la procédure collective :**

Le traitement exclusif du licenciement collectif en redressement judiciaire et en plans permet d'en déployer toutes les étapes.

L'une des difficultés majeures du thème des licenciements économiques en procédure collective se trouve dans l'articulation entre les textes issus du droit du travail et les textes propres à chacune des procédures collectives se trouvant dans le Code de commerce, les uns n'ayant pas été, sauf exception, élaborés, en regard des autres et *vice versa*.

L'articulation de l'ensemble de ces règles dans le cadre des contraintes qui s'imposent aux praticiens constitue l'objectif majeur de ce thème de formation. L'importance du moment de la notification du motif de la rupture envisagée en est une illustration (ex. au plus tard à l'adhésion du salarié au CSP).

Un équilibre reste parfois difficile à trouver pour les items dont certains concernent spécialement les administrateurs judiciaires (ex. licenciements en redressement judiciaire) non seulement en volume mais également en chronologie.

S'agissant du volume des items traités et de leur répartition, il faut rappeler que les questions communes à toutes les procédures collectives ne sont traitées qu'une fois (ex. obligation de reclassement). Il est dès lors logique que la procédure collective contenant la question traitée dans son intégralité soit plus importante en volume que les autres.

- **Les outils et méthodes pédagogiques destinés à renforcer l'efficacité de l'apprentissage.**

On retrouve l'articulation théorie/mise en pratique avec l'appui des moyens pédagogiques du distanciel :

- La partie théorie passe par l'exposé avec l'appui du diaporama et une ou plusieurs illustrations ; Cette double dimension, théorie/pratique conduit d'abord à la présentation de la dimension théorique d'une problématique, son cadre juridique, que ce soit à travers les fondements textuels ou l'application jurisprudentielle. La dimension pratique est ensuite envisagée par la mise en œuvre concrète de la règle. L'application de la règle conduit parfois à présenter les obstacles à sa mise en œuvre et des solutions proposées. L'appréhension des obstacles que rencontrent les praticiens est l'occasion de suggérer des solutions permettant soit l'anticipation de certaines difficultés soit leur traitement. (ex. la mise en œuvre de l'obligation de reclassement : importance de la rédaction du courrier destiné à la recherche de reclassement ; impossible licenciement d'un salarié en arrêt de travail pour AT/MP en dehors de la cessation d'activité, ...).

- Les questions posées aux participants au fur et à mesure des points traités sont destinées à faire le lien entre l'apport des connaissances théoriques utiles et la mise en pratique ;

- La partie mise en pratique s'opère par les moyens pédagogiques suivants :

- o Cas pratiques (ex. articulation des procédures de licenciement avec la procédure collective et l'élaboration d'un calendrier)
- o Exercices de rédaction (ex. recherche de reclassement ; proposition de reclassement ; convocation du CSE à la réunion de consultation, ...)

Une attention particulière est portée à l'aspect rédactionnel de certains actes de la procédure de licenciement économique en suggérant des formulations spécifiques. Le droit du licenciement économique est un droit très formaliste : certaines irrégularités formelles peuvent conduire à remettre en cause la validité même du licenciement, raison pour laquelle l'aspect rédactionnel des actes de la procédure constitue un apport majeur de la formation.

Certaines formalités rédactionnelles sont également imposées par le Code du travail pour l'opposabilité de dispositions au salarié (ex. délai de prescription de douze mois pour contester le licenciement économique en cas d'adhésion au CSP à compter de cette adhésion par le salarié).

- o Sondage zoom (application de la règle au fait : ex. incidences de l'absence fautive de représentants du personnel dans l'entreprise)
- o Études de cas par groupes grâce à l'outil de répartition en salles qu'offre zoom : lors de ces études de cas, les participants sont en petit nombre (4 ou 5 maximum) permettant des échanges entre eux (sur les différentes pratiques des études par exemple) en regard de l'exercice sur lequel le groupe travaille pour en faire une restitution tous réunis.

Panorama général du droit des entreprises en difficulté

Gérard Jazottes, *Professeur à l'université Toulouse Capitole*

Dates de la formation en distanciel :

- Le 09/01/2025 : 17 participants
- Le 13/03/2025 : 15 participants
- Le 24/09/2025 : 23 participants
- Le 19/11/2025 : 16 participants

Objectifs de la formation :

- Comprendre la raison d'être des différentes procédures de traitement des difficultés des entreprises (amiable et judiciaire)
- Connaître les principales caractéristiques de ces procédures et savoir replacer chacune dans l'architecture générale des modes de traitement des difficultés
- Maîtriser la situation du débiteur dans le contexte de ces procédures
- Appréhender les implications pour les créanciers
- Savoir décrire les différentes issues possibles des procédures

Plan de la formation

I - Découvrir les différentes procédures

A - Pourquoi des procédures propres au traitement des difficultés des entreprises ? Recherche commune (tableau) :

- Quelle serait la situation d'une entreprise débitrice en droit commun ?
- Quelles seraient les conséquences d'une telle situation ?
- À partir du bilan des deux premières questions détermination des choix à opérer par le législateur (débiteur concerné, objectifs, critère des difficultés, modes de traitement)

B - Quelles sont les différentes procédures applicables ? À partir des résultats de la recherche précédente et des connaissances de chacun, retrouver les différentes procédures et leurs caractéristiques (tableau) - Tableau comparatif

II – Situation du débiteur

En préalable, QCM permettant de déceler les principales erreurs habituellement commises (conjoint, associés, dirigeant). (15 min)

A - Identification du débiteur visé par la procédure

- Activité
- Personne physique (EI – Conjoint)
- Personne morale (dirigeant – associés)

B – Position du débiteur dans la procédure

- Pouvoirs du débiteur dans la gestion de l'entreprise
- Droits propres et
- Cas d'application

III – Sort des créanciers

- Les restrictions à l'exercice de leurs droits de créance
- Les droits de chaque créancier
- Le créancier cocontractant du débiteur
- Des créanciers particuliers : les salariés

IV – Issues possibles des procédures

- Conversion
- Accord de conciliation
- Plan
- Liquidation

Apports de la formation

Cette formation doit conduire le stagiaire à s'interroger sur la raison d'être des différents modes de traitement des difficultés des entreprises afin de pouvoir y rattacher des connaissances éparses ou de comprendre le contexte professionnel dans lequel il évolue. Cette découverte de l'architecture générale de ces modes de traitement permet ensuite de poser des connaissances plus précises, tout particulièrement sur la situation du débiteur mais aussi de ses créanciers, tout en précisant le sens du vocabulaire employé.

Ces formations ont été dispensées en distanciel dans de bonnes conditions techniques, avec une participation satisfaisante des stagiaires aux exercices proposés mais aussi par les questions posées. Pour chacune des formations, les thèmes suivants attirent particulièrement l'attention et suscitent des échanges riches permettant de progresser dans l'appréhension et la compréhension des différents modes de traitement des procédures :

- Les différentes hypothèses de rapport entre un débiteur (défaillant) et ses créanciers (exigibilité de la créance, créanciers chirographaires, créanciers munis de sûreté ...)
- Les choix s'offrant au législateur quant au mode de traitement des difficultés.
- La distinction des missions entre les organes de la procédure.
- La possibilité pour le débiteur de choisir entre les différents modes de traitement

Procédures amiables et collectives : Le traitement des actifs incorporels

Formation dispensée par Etienne ANDRE,
Mandataire judiciaire associé, Docteur en droit, Maître de conférences associé

Date de la formation en distanciel :

- le 20/11/2025 : 19 participants

Objectifs de la formation :

- Appréhender la diversité des actifs incorporels ;
- Connaître le traitement comptable des actifs incorporels et les méthodes de valorisation des actifs incorporels ;
- Percevoir l'intérêt de valoriser les actifs incorporels dans le cadre d'une procédure préventive et d'une procédure collective ;
- Maîtriser les sûretés sur actifs incorporels et leurs interactions avec la procédure collective ;
- Savoir reconnaître les multiples particularités lors des cessions d'actifs incorporels, en plans de cession et en cessions isolées.

Plan de la formation

Introduction (30 min)

Les enjeux de la maîtrise des actifs incorporels pour l'entreprise en difficulté

I) L'identification des actifs incorporels de l'entreprise en difficulté (1h30)

A) La diversité des actifs incorporels

B) La comptabilisation des actifs incorporels

Quizz / Retours d'expériences

II) L'évaluation des actifs incorporels de l'entreprise en difficulté (1h30)

La variété des méthodes d'évaluation

B) L'appréhension de la valeur des actifs incorporels

Quizz / Exemples dans la pratique

III) Les sûretés réelles sur actifs incorporels en procédure collective (1h30)

L'efficacité variable des sûretés préférentielles

B) L'efficacité renforcée des sûretés exclusives

Quizz / Méthodologie

IV) La réalisation des actifs incorporels en procédure collective (1h30)

A) Le plan de cession contenant des actifs incorporels

B) Les cessions isolées d'actifs incorporels

Quizz/ Retours d'expériences

Conclusion (30 min)

Quelques pistes de réflexion

Apports de la formation

La formation distancielle est interactive avec le déroulé d'un document numérique de plus de 70 pages sur les différentes problématiques entourant les actifs incorporels. À cela s'ajoute une immersion par écran partagé sur les recherches nécessaires pour trouver les différents sites internet et adresses de référence contenant de la Data gratuite et utile à la maîtrise desdits actifs (titularité des actifs, contrats afférents, ...).

La transversalité du sujet intéresse un public de professionnels. Mandataires et collaborateurs administrateur judiciaire étaient présents pour assister à cette formation.

La matinée est dense et permet de découvrir certains dossiers pour lesquels les actifs incorporels ont participé à la restructuration de la société et où l'établissement de leur valeur a été réussi. De l'identification à la valorisation de ces actifs, tout est abordé, y compris les aspects comptables et les méthodes pour évaluer ces actifs.

La matinée est la séquence la plus interactive avec le partage d'écran et la découverte de l'ensemble des sites internet qui permettent d'accéder à la data gratuite sur les actifs incorporels (identification, valorisation...).

Plus juridique, l'après-midi traite des sujets entourant la cession des actifs incorporels en procédure collective, que ce soit en plan de cession ou lors de cessions isolées. Les thèmes liés aux sûretés sont également traités.

La formation a été l'occasion aussi de répondre aux diverses interrogations des participants rencontrées à l'occasion de leur travail.

Revendications, restitutions et reprises : actualités

Par **Cécile Lisanti**, professeur à l'Université de Montpellier

Dates des formations (en distanciel) :

- le 24/06/2025 – niveau débutant intermédiaire : 20 participants
- le 17/01/2025 – niveau expert : 16 participants
- le 10/10/2025 – niveau expert : 20 participants

Le thème de cette formation a été divisé en deux niveaux distincts : un niveau I et un niveau II.

Cette répartition découle de l'hétérogénéité des connaissances des participants en matière de revendication, justifiant ainsi la création de deux niveaux.

Objectifs de la formation :

La formation de niveau I a pour objet l'étude approfondie du régime juridique des différentes actions ouvertes aux propriétaires à l'encontre d'un débiteur soumis à une procédure collective. Elle porte, en particulier, sur les prérogatives reconnues au vendeur bénéficiant d'une clause de réserve de propriété, au crédit-bailleur, au conjoint in bonis ainsi que, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 14 février 2022, à l'entrepreneur individuel.

À l'issue de cette formation, les participants seront en mesure d'identifier, avec rigueur, le régime applicable à chaque situation envisagée. Ils auront acquis une maîtrise des mécanismes juridiques en cause, leur permettant d'appréhender les conditions de mise en œuvre de ces actions et d'en analyser les effets au sein des différentes procédures collectives.

La formation de niveau II s'inscrit dans le prolongement de cette approche, tout en se consacrant à l'examen de questions d'une plus grande complexité, destinées à un public déjà familiarisé avec la pratique des actions en revendication. Elle accorde une attention particulière aux évolutions législatives et jurisprudentielles récentes, ainsi qu'aux difficultés d'ordre pratique susceptibles de se présenter.

À son terme, les participants auront actualisé et approfondi leurs connaissances, tout en identifiant les principaux points de vigilance nécessaires à une mise en pratique maîtrisée et opérationnelle.

Pré-requis :

Une connaissance générale du droit des procédures collectives pour la formation niveau I.

Une bonne connaissance des revendications dans les procédures collectives pour la formation niveau II.

Plan de la formation par niveau

NIVEAU DEBUTANT

(Tour de table de début de journée - exposé)

TITRE 1. Les revendications et restitutions (5h)

Chapitre 1. L'action en revendication (3h30)

Section 1. Le droit commun de la revendication (30 min)

Section 2. Le vendeur de meubles sous réserve de propriété. (2h)

§1. Les conditions relatives à la clause de réserve de propriété

§2. Les conditions de fond de l'action en revendication

A/ Présentation des conditions

B/ Difficultés de mise en œuvre

1. Incorporation du bien vendu
2. Bien transformé.
3. Destruction du bien vendu
4. La revente du bien par le débiteur en procédure collective

§3.- Les conditions d'exercice de l'action en revendication

Section 3. Applications pratiques (1h)

Chapitre 2. L'action en restitution (1h30)

A/ Les conditions de l'action en restitution

B/ Les effets de l'action en restitution

C/ Applications pratiques

TITRE 2. Les reprises (2h)

Chapitre 1. - Les reprises par le conjoint (1h15)

(Exposé, questionnement de groupe et retours d'expérience)

Section 1. Les situations donnant lieu à la reprise des biens par le conjoint

Section 2. Les conditions de l'action en reprise

Chapitre 2. – Les reprises par l'EI (45 min)

Section 1. Les situations donnant lieu à la reprise par l'EI

Section 2. Les conditions de l' « auto-revendication ».

QCM d'évaluation et questions/réponses

NIVEAU EXPERT

(Tour de table de début de journée - exposé)

1ère PARTIE : Rappel des fondamentaux : revendication, restitutions, reprises

Chapitre 1. – L'action en revendication

(Exposé, questionnement de groupe et retours d'expérience)

Section 1. - Le droit commun de la revendication

Section 2.- Le vendeur de meubles sous réserve de propriété

§1. Les conditions relatives à la clause de réserve de propriété

§2. Les conditions de fond de l'action en revendication

A/ Présentation des conditions

B/ Difficultés de mise en œuvre

- *Incorporation du bien vendu*
- *Bien transformé.*
- *La revente du bien par le débiteur en procédure collective*
- *Destruction du bien vendu*
- *Biens fongibles*

§3. Les conditions d'exercice de l'action en revendication

- *Délai*
- *Procédure*

CHAPITRE 2 : L'action en restitution

Section 1.- Les conditions de l'action en restitution

Section 2. - Les effets de l'action en restitution

CHAPITRE 3 Les reprises

(Exposé, questionnement de groupe et retours d'expérience)

Section 1. - Les reprises par le conjoint in bonis

Section 2. – Les reprises par l'EI

2ème PARTIE : Actualité jurisprudentielle

3ème PARTIE : Mise en pratique (atelier durant la formation)

QCM d'évaluation de fin de formation et corrigé en groupe

Tour de table de fin de journée

Apports de la formation

Niveau I :

Cette formation a pour vocation de consolider les savoirs fondamentaux des participants sur les mécanismes de revendication, de restitution et de reprise — outils juridiques essentiels permettant à certains propriétaires de reprendre leurs biens dans le contexte d'une procédure collective de leur débiteur.

Niveau II :

Cette formation a pour objet d'approfondir et de renouveler l'analyse des mécanismes de revendication, de restitution et de reprise, envisagés dans leurs dimensions les plus complexes. Elle s'adresse à des praticiens confirmés et vise à dépasser la seule maîtrise des règles applicables. À travers une approche à la fois critique et opérationnelle, la formation met en lumière les difficultés d'interprétation, les incertitudes jurisprudentielles et les stratégies contentieuses liées à la mise en œuvre de ces outils juridiques.

Déroulement pédagogique

L'enseignement s'est appuyé sur une présentation visuelle projetée en séance et remise aux participants, servant de fil conducteur aux échanges et réflexions.

Niveau I :

La première séquence, consacrée à la revendication et à la restitution, a constitué le cœur de la formation. Elle visait à mettre en lumière la diversité des figures susceptibles d'exercer ces actions — vendeurs, crédit-bailleur, et autres titulaires de droits — et à explorer les conditions précises encadrant leur mise en œuvre.

Les échanges nourris entre les participants ont permis une confrontation féconde des pratiques professionnelles et des difficultés rencontrées par les praticiens de l'insolvabilité. Des cas pratiques concrets et des décisions jurisprudentielles récentes sont venus enrichir l'approche théorique, ancrant les notions dans la réalité.

Un examen approfondi a été consacré aux règles spécifiques régissant certaines situations fréquentes : revente à un tiers, transformation ou intégration du bien dans un produit fini, revendication de biens fongibles. L'accent a été porté sur les étapes procédurales que le revendiquant se doit de respecter, ainsi que sur les écueils d'ordre processuel susceptibles d'entraver sa démarche.

La seconde partie, plus succincte, a offert un éclairage sur les évolutions législatives introduites par la loi du 14 février 2022, notamment la création du statut d'entrepreneur individuel et la possibilité, désormais offerte à ce dernier, d'engager une auto-revendication. La formation s'est achevée par une ouverture sur les droits du conjoint dans la récupération de ses biens propres.

Niveau II :

La première séquence, consacrée aux mécanismes de revendication et de restitution, a également constitué le noyau central de la formation. Elle a permis d'envisager ces actions dans toute leur complexité, en mettant en perspective la diversité des titulaires susceptibles de les exercer ainsi que les

difficultés d'articulation entre les différents régimes applicables. Une attention particulière a été portée aux zones d'incertitude et difficultés de mise en œuvre des textes.

Les échanges entre participants, nourris par une expérience professionnelle confirmée, ont favorisé une confrontation approfondie des pratiques. L'analyse de cas pratiques complexes, ainsi que l'étude de décisions jurisprudentielles récentes et discutées, ont permis d'inscrire la réflexion dans une perspective à la fois critique et opérationnelle.

Un examen approfondi a été consacré aux situations les plus délicates et techniquement sensibles : revente à un tiers, transformation ou incorporation du bien dans un ensemble, revendication de biens fongibles. Ces hypothèses ont été abordées à la lumière des difficultés probatoires, des enjeux de qualification et des risques contentieux. Une vigilance particulière a été portée aux contraintes procédurales pesant sur le revendiquant, ainsi qu'aux obstacles susceptibles d'affecter l'efficacité de son action.

La seconde partie, volontairement plus ciblée, a proposé une analyse critique des évolutions issues de la loi du 14 février 2022, notamment la consécration du statut d'entrepreneur individuel et l'introduction de l'auto-revendication.

Évaluation et perspectives

Un QCM de synthèse a permis de mesurer les acquis de la journée.

Compte tenu de la richesse et de la technicité de la matière, les participants à la formation de niveau I désireux d'approfondir le sujet sont invités à suivre la formation de niveau expert, qui en prolonge et en approfondit les enseignements.

Cycle « Management et performance des études de mandataires et administrateurs judiciaires »

4 sessions de formation en présentiel à Paris dispensées par :

- **Patricia ASPART**, Médiatrice de justice inscrite près des Cours d'Appel Chargée de cours à l'Université Toulouse Capitole,
 - **Françoise HOUSTY**, médiatrice de justice près les Cours d'Appel, Chargée d'enseignement à l'Université Toulouse Capitole, Co-Directrice du DU Droit et Pratiques de la Médiation en Matière Civile, Commerciale et Sociale
 - **Emmanuel DUCLUZEAU**, préparateur d'orateurs, coach certifié en agilité comportementale et praticien en neurosciences et sciences cognitives.
- Intelligence collective ou comment s'enrichir des différences
par Mme ASPART le 21/05/2025 : 4 participants
 - Construire son leadership, développer son charisme
par Mme ASPART le 25/06/2025 : 6 participants
 - Media training, art oratoire et conscience de soi
par M. DUCLUZEAU le 15/10/2025 : 4 participants
 - Gestion des Personnalités Difficiles
par Mme HOUSTY le 27/11/2025 : 6 participants

Objectifs du cycle : Apporter des « soft skills » aux professionnels pour améliorer leurs pratiques en matière de coopération, gestion des conflits et négociation.

COMPTES RENDUS DES 4 SESSIONS : Déroulement et apport des séquences de formation
--

I. INTELLIGENCE COLLECTIVE OU COMMENT S'ENRICHIR DES DIFFÉRENCES » Session en présentiel le 21 mai 2025 : 4 participants

Objectifs de la formation :

- Permettre, grâce à la compréhension et l'acceptation des émotions multiples (et souvent refoulées), une meilleure acceptation des différences. Ceci, dans un contexte où recrutement, turn-over, maladies, entretiens annuels... mettent en évidence les effets des biais propres à chacun ainsi que ceux propres à l'estime de soi qui, trop souvent occultés, empêchent l'instauration d'un sentiment d'appartenance (mais non de sujétion).
- S'appuyer sur les émotions de manière constructive au sein des équipes.
- Mettre en pratique ces connaissances à travers des exercices, jeux de rôles.

Plan :

Tour de table

Introduction

I Intelligence émotionnelle

A – Définitions

B - Les principales émotions (rappels)

C - Comment les émotions sont-elles générées ou le rôle du cerveau

D - Le rôle des émotions dans la prise de décision

E - Comment évaluer l'intelligence émotionnelle

II Intelligence collective : un indicateur de performance managériale

A – L'impact des émotions sur la performance

B - Culture organisationnelle et émotions

a – Définitions

b – La diversité culturelle en action

C - Leadership et émotions (établir la confiance en évitant les risques influence/manipulation)

III Comment faciliter la coopération au sein de l'étude

A - Créer un environnement de travail émotionnellement sain.

B – Comment communiquer en situation de crise

C - Comment exprimer ses émotions de manière positive en gérant celle des autres

Conclusion

Quiz terminal, corrigé en groupe

Tour de table de fin de journée.

Bilan de la formation :

Le thème s'inscrit dans la lignée du cycle sur les soft skills initié en 2024 et regroupe les notions étudiées alors dans les formations « l'intelligence émotionnelle, une valeur ajoutée des études » et « la communication au service de la performance des études ».

Cependant, aucun participant n'avait suivi ces dernières et il a donc fallu, tout au long de la formation, définir et expliciter les différents concepts évoqués, en les synthétisant, pour la bonne compréhension de tous.

Pour cela, le « tour de table » de début de formation a permis de cerner les acquis et les attentes de chacun quant au déroulé de la journée.

Le cours a débuté par des définitions permettant d'analyser le concept d'intelligence émotionnelle, souvent flou pour beaucoup. De même, ont été analysées les principales émotions selon leurs différents aspects (rôle, fonctions, types, dimensions).

Le rôle du cerveau a été évoqué et a beaucoup intéressé les participants.

La deuxième partie de la formation a élargi le concept à celui d'intelligence collective en tant qu'indicateur de performance managériale. De nombreux échanges ont eu lieu à partir des expériences vécues dans les études respectives. Le chapitre « culture organisationnelle » a suscité beaucoup d'échanges de pratiques et de questions car il est bon d'alerter aussi sur les dangers potentiels d'une culture « imposée ». De même, la diversité culturelle a été envisagée selon les cultures d'origine des interlocuteurs (collaborateurs, clients, partenaires) ; la diversité des valeurs et croyances se traduisant par une communication tant verbale que non verbale.

La dernière partie du cours a envisagé les moyens de mise en place d'un environnement de travail émotionnellement sain, y compris en situation de crise.

Des vidéos, exercices pratiques, ont illustré les concepts mais aussi leur mise en œuvre au sein des études. Si 7 heures n'autorisent pas l'exhaustivité, elles ont cependant permis aux participants de quitter la formation avec peut-être plus de questions qu'en y entrant ; preuve que la réflexion naît aussi des échanges d'expériences qui élargissent le champ de son propre modèle de travail.

La formation s'est conclue sur un quiz corrigé en commun et un débriefing général.

II. CONSTRUIRE SON LEADERSHIP, DÉVELOPPER SON CHARISME

Session le 25 juin 2025 en présentiel : 6 participants

Objectifs de la formation :

À partir de la définition des concepts, comprendre ses motivations propres (intrinsèques, d'image(s) de soi ou de l'entreprise), les buts qu'on s'est fixés (communication fluide en interne comme en externe, amélioration des échanges tant dans la diffusion que la réception) et la meilleure façon de mettre l'ensemble en œuvre à l'aide de mises en situation.

Plan détaillé :

Tour de table

Introduction

I - Leadership versus charisme

A - Définitions

1. Leadership

2. Charisme

B – Analyse des deux concepts

1. Qu'est-ce qui caractérise un leader ?

2. Les différents types de leadership

3. Les théories du charisme

4. Qu'est-ce qui caractérise un individu charismatique ?

C – L'interaction leadership-charisme

1. Comment le charisme peut-il renforcer l'efficacité du leader ?

2. Les limites de l'interaction

D – De l'importance de l'équilibre entre les deux concepts :

1. Les questions soulevées par l'interconnexion

2. Focus sur l'éthique

II – Comment développer ses compétences

A - Quelques rappels sur la théorie de la communication

1. Palo Alto

2. Feed-back

3. Le non-verbal

B - Quelques rappels sur l'intelligence émotionnelle

1. Définitions

2. Les types d'émotions et leur rôle

C – Plus-value du charisme en situation de crise

D – Vade-mecum du leader charismatique

1. Langage

2. Écoute active

Conclusion

Quiz terminal, corrigé en groupe

Débriefing

Bilan de la formation :

Le thème s'inscrit dans la lignée du cycle sur les soft skills initié en 2024 et regroupe les notions étudiées alors dans les formations « l'intelligence émotionnelle, une valeur ajoutée des études » et « la communication au service de la performance des études ».

Cependant, un seul participant avait suivi ces dernières et il a donc fallu, tout au long de la formation, définir et expliciter les différents concepts évoqués, en les synthétisant, pour la bonne compréhension de tous.

Pour cela, le « tour de table » de début de formation a permis de cerner les acquis et les attentes de chacun quant au déroulé de la journée.

La première partie du cours a porté sur les concepts en eux-mêmes, souvent confondus. Ont été analysées les interactions entre les deux ainsi que les limites de celles-ci.

Un focus sur l'éthique s'est naturellement imposé : les différents types d'éthique, les innombrables questions soulevées, avant d'envisager la façon de la promouvoir au sein de l'étude.

La deuxième partie du cours a traité de la façon de développer des compétences de leader charismatique. Quelques rappels ont été faits sur la théorie de la communication issue de l'école de Palo Alto ainsi que sur les concepts concernant l'intelligence émotionnelle.

Un résumé ou « vade-mecum » du leader charismatique a clos la formation.

Vidéos, tests, mises en situation ont ponctué la journée afin de mieux comprendre le rôle des mots mais aussi, et surtout, du non-verbal. Les participants ont joué parfaitement le jeu des mises en situation qui les a confrontés aux aspects pratiques des choses.

Si l'on ne peut prétendre à l'exhaustivité en 7 heures, beaucoup de questions ont été soulevées dont beaucoup n'étaient pas envisagées en début de matinée.

La formation s'est conclue par un quiz corrigé en commun et un débriefing général.

III. MEDIA TRAINING, ART ORATOIRE ET CONSCIENCE DE SOI

Session en présentiel le 15/10/2025 : 4 participants

Objectifs de la formation :

Identifier les points d'appui et les axes de développement pour renforcer son impact

Renforcer sa confiance en soi dans l'exercice de prise de parole

Structurer un message clair, concis et précis

Comprendre le rôle des médias et les attentes des journalistes

Maîtriser son image et conserver sa crédibilité

Plan de la formation :

1_ Conscience de Soi:

Conscience de soi en communication et techniques d'art oratoire:

- Identifier ses réactions physiques et émotionnelles en situation de prise de parole

- Identifier les points d'appui et les axes de développement pour renforcer son impact

- Appliquer les techniques vocales et non verbales pour renforcer sa présence

Technique de gestion de ses émotions et de son stress :

- respiration diaphragmatique

- Techniques de renforcement de postures (physique et cognitive)

- Renforcer sa confiance en soi dans l'exercice de prise de parole

Exercice pratique: prise de parole spontanée filmée et débriefing

2- techniques d'art oratoire adaptée au média training

- Comprendre le rôle des médias et les attentes des journalistes

- Définir son objectif et clarifier son message clé.

- Structurer un message clair, concis et précis autour de ce message clé.

- Anticiper les difficultés et questions éventuelles.

Exercice: structurer une courte prise de parole (90 secondes) et s'entraîner à la

présenter.

3- Communiquer avec impact face aux médias.

- Véhiculer une image adaptée au contexte
- Savoir repérer les principaux stratagèmes utilisés par les journalistes. (Schopenhauer)
- Identifier les questions pièges et savoir y répondre.
- maîtriser son image et conserver sa crédibilité.

Activité :

- *Simulation d'interview filmée (face à un journaliste fictif).*
- *Visionnage et feedback collectif sur le fond et la forme de la prestation.*

Apports de la formation :

La formation s'est déroulée en présentiel dans de très bonnes conditions avec quatre participants. L'objectif du thème conscience de soi a été atteint lors de prises de parole individuelles face au groupe. Chaque participant a pu profiter des retours du groupe ainsi que de conseils personnalisés du formateur. L'exercice a pu mettre en évidence les forces de chacun et les axes de vigilance pour progresser.

L'objectif du thème techniques d'art oratoire adaptées au média training a permis de comprendre l'importance de la préparation et de l'anticipation des questions. Ainsi que le danger de la spontanéité. L'apport sur la réflexion à observer pour se préparer à susciter des échanges et un partage de points de vue, en fonction des contextes, des expériences, et des vécus de chaque participant.

L'atteinte de l'objectif a été validée par la préparation et la mise en pratique orale.

L'objectif du thème communiquer avec impact face aux médias a généré une prise de conscience sur les questions pièges.

Toutefois, la question de « comment agir face aux médias à l'écrit » est restée sans apport, la thématique ne relevant pas de mes compétences.

L'ensemble des objectifs de la journée a été validé par une prise de parole individuelle et filmée.

Points discutés :

Les principaux points ayant suscités des échanges concernaient des conseils personnalisés ou des retours d'expérience des différents participants. Nous avons évoqué les difficultés rencontrées pour chacun d'entre eux. Je leur ai prodiguer des conseils en lien avec leurs expériences et leur vécu.

IV. GESTION DES PERSONNALITÉS DIFFICILES AU TRAVAIL

Formation dispensée à Paris le 27 novembre 2025.

Cette intervention s'inscrivait dans le cadre du parcours Soft Skills proposé par l'IFPPC, comprenant notamment :

Développer son charisme et son leadership

Intelligence collective

Training media

Gérer les personnalités difficiles au travail

Le groupe était composé de professionnels exerçant majoritairement dans des études et cabinets juridiques, confrontés à des situations relationnelles complexes dans leur pratique quotidienne.

2. Objectifs pédagogiques de la formation

La journée visait à permettre aux participants :

de mieux comprendre les mécanismes relationnels à l'œuvre dans les interactions difficiles

d'identifier les comportements problématiques sans enfermer les personnes dans des catégories psychologiques

de développer une lucidité émotionnelle face aux situations de tension

d'adopter une posture professionnelle assertive et contenant

de disposer d'outils opérationnels de communication et de désescalade applicables dans la pratique quotidienne.

Dans des environnements professionnels exigeants, ces compétences relationnelles constituent souvent un levier décisif pour maintenir la qualité de la relation avec la clientèle, les partenaires ou les équipes, et prévenir l'escalade de situations conflictuelles.

Déroulé pédagogique de la journée

La formation alternait apports conceptuels, exercices pratiques et mises en situation, afin de favoriser l'appropriation concrète des outils présentés.

Séquence 1 – Les personnalités difficiles existent-elles vraiment ?

Cette première séquence visait à clarifier les notions de personnalité, rigidité comportementale et stress relationnel.

Les participants ont travaillé sur :

des repères issus de la psychologie et de la communication (DSM-5, Watzlawick, André & Leleu, Millon)
une grille de repérage comportementale permettant d'identifier certains styles relationnels
des cas inspirés de situations professionnelles réelles rencontrées dans les études et cabinets.
L'objectif n'était pas de « diagnostiquer » les personnes, mais de mieux comprendre certains mécanismes relationnels répétitifs afin d'y répondre de manière ajustée.

Séquence 2 – Lucidité émotionnelle et communication sous tension

Cette séquence a porté sur la dimension émotionnelle des interactions difficiles.

Les participants ont abordé :

- le rôle du stress et du cerveau émotionnel dans les situations de tension (Damasio, Goleman)
- les trois niveaux de communication : contenu – relation – émotion
- les phénomènes de contagion émotionnelle et de co-régulation.

Deux exercices pratiques ont permis d'expérimenter ces mécanismes :

- Le miroir des émotions : reformulation en trois niveaux
- L'écoute active sous tension : simulation d'entretien difficile.

Ces exercices ont permis de mettre en évidence que la qualité de la communication dépend souvent davantage de la posture relationnelle que du contenu du message.

Séquence 3 – Ajuster sans s'épuiser : la posture professionnelle

Cette séquence était consacrée à la posture professionnelle face aux comportements difficiles.

Les apports théoriques se sont appuyés notamment sur :

- Carl Rogers
- Thomas Fiutak
- Stephen Covey
- Wilfred Bion

Un jeu de rôle central (« entretien sous tension ») a permis d'expérimenter :

- la gestion d'un interlocuteur difficile
- l'ajustement du langage
- la tenue du cadre relationnel.

Les participants ont également utilisé une grille d'observation permettant d'analyser la posture adoptée.

Séquence 4 – Maintenir l'efficacité relationnelle dans la durée

La dernière séquence visait à transformer les acquis de la journée en stratégies durables.

Les participants ont travaillé sur :

- les dérives relationnelles fréquentes sous pression (justification, ironie, retrait, fatigue relationnelle)
- des stratégies de recentrage rapide
- l'importance des garde-fous collectifs : supervision, collégialité, réflexivité.

Un exercice final (« Ma tactique de recentrage ») a permis à chacun d'identifier une situation personnelle difficile et de construire un plan d'action concret.

4. Retour des participants et enseignements de la journée

Les échanges ont fait apparaître plusieurs constats partagés.

Les professionnels présents sont confrontés à :

- une augmentation de la tension relationnelle dans la relation avec certains clients ou partenaires
- des situations de pression émotionnelle ou d'agressivité verbale
- la nécessité de maintenir une posture professionnelle stable dans des contextes parfois instables.

Il est apparu que les compétences relationnelles, parfois regroupées sous l'appellation de soft skills, ne relèvent pas d'un registre secondaire. Dans la pratique quotidienne des études et cabinets, elles constituent souvent un facteur déterminant dans la qualité du service rendu, la gestion des situations sensibles et le climat de travail au sein des équipes.

Les participants ont particulièrement apprécié :

- l'approche très concrète et opérationnelle de la formation
- les mises en situation réalistes
- la possibilité d'échanger sur des situations professionnelles vécues
- le livret de formation associé

5. Difficultés professionnelles exprimées

Plusieurs préoccupations récurrentes ont été évoquées :

- la gestion de l'agressivité de plus en plus fréquente dans les études, de certains interlocuteurs (clients, partenaires, débiteurs)
- la difficulté à maintenir une distance professionnelle dans certaines situations émotionnellement chargées
- la nécessité de se protéger face à des comportements abusifs ou manipulateurs ;
- la gestion de situations collectives sous tension (réunions conflictuelles, échanges difficiles entre collaborateurs)

Ces difficultés confirment l'intérêt de proposer des formations pratiques centrées sur la communication professionnelle et la régulation des tensions relationnelles.

6. Perspectives de développement des formations

Au regard des échanges et des besoins exprimés, plusieurs pistes de formation pourraient utilement compléter ce module :

- gérer l'agressivité de la clientèle
- se prémunir des comportements manipulateurs ou indéliçats
- conduire des réunions ou entretiens sous tension
- communiquer efficacement dans les situations sensibles
- maintenir la qualité relationnelle dans la durée.

Ces modules pourraient être proposés dans un format court et très opérationnel, privilégiant les mises en situation inspirées de la pratique professionnelle.

7. Proposition de structuration en cycles de formation

Afin de répondre de manière cohérente aux besoins exprimés par les participants, ces thématiques pourraient être regroupées en cycles de formation complémentaires, articulant compétences relationnelles et situations professionnelles concrètes.

Cycle 1

- Communication professionnelle et situations sensibles dans les études
- Gérer les personnalités difficiles dans la relation professionnelle
- Désamorcer l'agressivité de la clientèle
- S'affirmer avec tact : poser un cadre professionnel clair
- Conduire un entretien difficile avec un client ou un partenaire

Cycle 2

- Conduite des échanges professionnels et prise de parole
- Conduire une réunion professionnelle efficace
- Présenter un rapport ou un bilan avec clarté et impact
- Répondre aux objections et aux critiques
- Expliquer et faire accepter une décision difficile

Cycle 3

- Prévenir et gérer les tensions dans l'environnement professionnel
- Comprendre les mécanismes du conflit au travail
- Désamorcer les tensions dans une équipe ou un collectif
- Maintenir une posture professionnelle dans les situations de pression
- Transformer une tension en espace de négociation

Ces cycles permettraient de proposer une offre de formation progressive et directement reliée aux situations rencontrées dans l'exercice professionnel.

Conclusion

La formation du 27 novembre 2025 a confirmé l'intérêt des professionnels pour les outils permettant de mieux comprendre et réguler les interactions difficiles dans leur environnement de travail.

Dans des contextes professionnels où la dimension relationnelle occupe une place centrale, la capacité à gérer les tensions, maintenir un dialogue et préserver un cadre professionnel clair constitue un atout majeur pour les études et cabinets.

La poursuite et l'enrichissement de ce cycle de formation apparaissent ainsi comme une réponse pertinente aux besoins exprimés par les participants.