

LETTRÉ D'INFORMATION

Mai / Juin 2021

1. DROIT SOCIAL
Page 1

2. DROIT COMMERCIAL
Page 3

3. DROIT DES SOCIÉTÉS
Page 3

4. DROIT DES CONTRATS
Page 4

5. DONNÉES PERSONNELLES
Page 5

BRÈVES
Page 6



1. DROIT SOCIAL

La lutte contre les faits de harcèlement moral dans l'entreprise : un enjeu majeur pour la Cour de cassation

Rappel des règles en vigueur et des moyens mis à disposition de l'employeur en matière de harcèlement moral

La récente position prise par la Cour de cassation dans un arrêt du 17 mars 2021 par lequel elle a considéré qu'un salarié mis en cause par une dénonciation de faits de harcèlement n'a pas à être averti, ni entendu, si l'enquête est diligentée par l'employeur donne aujourd'hui l'occasion de faire un point sur les moyens mis à disposition de l'employeur pour lutter contre les faits de harcèlement moral.

Au titre de son obligation générale de sécurité, l'employeur a une obligation de préservation de la santé physique et mentale des salariés. Cette obligation se retrouve notamment à l'article L.4121-1 du Code du travail et entraîne un impératif de prévention spécifique en matière de harcèlement moral (article L.1152-1 du Code du travail). En l'occurrence, ces obligations à la charge de l'employeur relèvent d'une volonté générale d'améliorer la qualité de vie au travail et de pérenniser un environnement sain dans l'entreprise.

Il appartient donc à l'employeur de mettre en place les actions utiles de prévention des risques professionnels – dont le risque de harcèlement – mais aussi de pouvoir efficacement répondre à des signalements et ainsi prendre les mesures appropriées.

A. La prévention du harcèlement moral : de l'obligation de sécurité au devoir d'enquête

Afin d'assurer la sécurité des salariés et de créer des conditions de travail viables, l'employeur doit, en amont, mettre en place des outils de prévention des risques de harcèlement. L'article L.1152-4 du Code du travail précise en ce sens que « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. »

Le Code du travail recense les principes généraux de la prévention comme l'évitement ou l'évaluation des risques, la planification de la prévention ainsi que l'adoption de mesures de protection collective.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 est également intervenu pour améliorer la compréhension et la prise de conscience tant des employeurs que des salariés et leurs représentants à l'égard du harcèlement et de la violence au travail afin de mieux prévenir ces situations et, à terme, les éliminer. L'ANI constitue ainsi un référentiel concret pour identifier, prévenir et gérer les problèmes de harcèlement au travail.

En plus de l'ANI, la mise en œuvre d'une démarche préventive peut passer par des accords collectifs négociés au sein de l'entreprise ou bien par l'adoption de chartes et règlements intérieurs. C'est alors au moment de l'élaboration de ces documents que l'employeur peut définir précisément les moyens d'identification de harcèlement moral et les modalités d'organisation des recours internes possibles comme les enquêtes.

Cette anticipation « par écrit » permet à l'employeur d'avoir à sa disposition un descriptif préétabli de l'ensemble des actions à mener et, ainsi, de pouvoir réagir immédiatement lorsqu'intervient un signalement de harcèlement moral. Surtout, cela permet d'anticiper des difficultés liées à la définition précise, qui peut faire débat, des comportements traduisant une situation de harcèlement moral.

L'élaboration des accords collectifs et règlements intérieurs en collaboration avec les partenaires sociaux permet aussi une certaine objectivité quant à la détermination des moyens d'action et offre un cadre concret plus spécifique à l'entreprise concernée pour prévenir et gérer les risques psychosociaux.

A ce titre, l'enquête apparaît comme l'outil phare de la prévention contre le harcèlement. La Cour de cassation a d'ailleurs récemment rappelé que manque à son obligation de sécurité « l'employeur qui ne prend aucune mesure et n'ordonne aucune enquête » suite à un signalement de la part d'un salarié, que les agissements visés soient avérés ou non (Cass. Soc. 27 novembre 2019, n°18-10.551). L'employeur a donc une véritable obligation d'enquêter au risque de se voir reprocher, en cas d'inertie, une abstention fautive.

L'enquête peut ainsi être à l'initiative de l'employeur agissant dans le cadre de ses pouvoirs de direction, mais aussi à l'initiative des représentants du personnel au titre des missions du CSE, voire émerger d'une initiative conjointe. Par ailleurs, l'enquête peut être menée en interne par des personnes habilitées (à l'instar du personnel spécialisé en ressources humaines), notamment dans des hypothèses de manquements disciplinaires, ou bien par l'intermédiaire d'un prestataire extérieur à l'entreprise (un psychologue par exemple).

Des principes directeurs viennent alors guider la poursuite d'une enquête : la loyauté, l'impartialité, la sécurité et la confidentialité. L'employeur va ainsi auditionner le personnel concerné, notamment la « victime » et la personne visée par la dénonciation. Par la suite, les témoignages des autres travailleurs sont recueillis afin de mieux comprendre la situation intervenue. Les témoignages sont alors retranscrits et analysés afin de conclure de manière objective sur la réalité des faits invoqués. C'est à partir de la fin de l'enquête que l'employeur a les moyens d'agir sur la situation de harcèlement moral qui lui est signalée.



B. Le traitement des situations de harcèlement moral : les conclusions d'enquête et la preuve

Une fois l'enquête terminée et la réalité des faits de harcèlement établie, l'employeur peut prendre plusieurs mesures, à la fois pour assurer la protection du salarié victime et pour sanctionner l'auteur du harcèlement. La jurisprudence a ainsi pu accepter la mise en disponibilité provisoire du salarié auteur des faits de harcèlement dans l'attente de l'engagement d'une procédure disciplinaire ou de licenciement. L'employeur doit impérativement agir afin de préserver les intérêts de l'entreprise et utiliser à cette fin des mesures provisoires adaptées, n'entraînant toutefois pas une modification durable du contrat de travail du salarié sans son accord (Cass. Soc., 8 mars 2017, n°15-23.503). L'employeur peut également décider d'une mise à pied conservatoire, à condition que cette mesure soit proportionnée à la situation litigieuse (Cour d'appel de Paris, 22 mai 2018, n°16/10011).

La prise de sanction consécutive aux opérations d'enquête a néanmoins pu être contestée en justice par les salariés concernés. La question s'est alors posée de la recevabilité des preuves tirées d'une enquête et des témoignages recueillis. Dans un arrêt récent, la chambre sociale de la Cour de cassation a eu à se prononcer sur cette question dans le cas d'une salariée ayant été licenciée pour faute grave parce qu'elle avait commis des faits de harcèlement moral. En l'espèce, suite aux plaintes formulées, l'entreprise avait missionné un prestataire extérieur en concertation avec les délégués du personnel afin de diligenter des mesures d'enquête. Avait ainsi été révélé le comportement de la salariée qui proférait des insultes à caractère discriminatoire et usait d'un mode de management par la peur, entraînant ainsi des perturbations graves du cadre de travail. **La salariée licenciée, qui n'avait été ni informée ni entendue dans le cadre de l'enquête, avait alors demandé la requalification de son licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que le compte-rendu d'enquête constituait un procédé déloyal au sens de l'article L.1222-4 du Code du travail. La Cour de cassation a néanmoins jugé que « l'enquête effectuée au sein d'une entreprise à la suite de la dénonciation de faits de harcèlement moral n'est pas soumise aux dispositions de l'article L.1222-4 du Code du travail et ne constitue pas une preuve déloyale comme issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié » (Cass. Soc., 17 mars 2021, n°18-25.597).** Cette décision essentielle a donc apporté une réponse claire quant à la recevabilité de la preuve tirée d'une enquête diligentée par l'employeur à l'insu du salarié mis en cause pour harcèlement moral, c'est-à-dire sans respect du principe du contradictoire.

Cette décision montre que la loi et la jurisprudence sont prêtes à bien des compromis pour mettre fin aux agissements fautifs et protéger les victimes dans le cadre de la lutte contre les faits de harcèlement moral.



2. DROIT COMMERCIAL

Le renouvellement du bail commercial « aux mêmes clauses et conditions antérieures » : attention à l'usage des formules de style

Cass. 3ème Civ., 15 avril 2021, n 19-24.231

A l'occasion de son arrêt rendu le 15 avril dernier, la Cour de cassation s'est prononcée, pour la première fois, sur la question de la portée d'une demande de renouvellement d'un bail commercial « aux mêmes clauses et conditions antérieures », formée par le locataire.

En l'espèce, la société GEOX France, preneur au bail, a présenté sa demande de renouvellement le 23 novembre 2016 selon les mêmes clauses et modalités que le bail antérieur, sans aucune réserve notamment relative au loyer. Le bailleur y a consenti.

Trois jours plus tard, le preneur a adressé un avenant à son bailleur en vue de la fixation du loyer renouvelé à un prix inférieur à celui prévu au bail initial.

Le bailleur a refusé de fixer le loyer au montant proposé.

Ainsi, le locataire a saisi le juge des loyers commerciaux afin d'obtenir la fixation judiciaire du loyer renouvelé.

Tant les juges de première instance que la cour d'appel d'Aix-en-Provence ont rejeté cette demande au motif que les deux parties avaient manifesté leur volonté de renouveler le bail aux mêmes conditions, sans émettre la moindre réserve.

La société GEOX France s'est pourvue en cassation en soutenant que la mention « aux clauses et conditions du bail venu à expiration », simple formule de style, ne pouvait pas être interprétée comme un engagement ferme, précis et complet quant au montant du loyer.

La Cour de cassation rejette le pourvoi en considérant que les deux parties au contrat de bail avaient exprimé leur accord définitif sur les conditions et clauses du bail renouvelé, en ce compris le montant du loyer.

Dès lors, cet arrêt nous enseigne que le montant du loyer du bail renouvelé doit être expressément prévu au moment de la délivrance de la demande de renouvellement, ou dans le cas du bailleur, du congé avec offre de renouvellement.

Le renouvellement d'un bail commercial n'est pas une simple formalité et il est de l'intérêt de l'une ou l'autre des parties de se faire assister par son conseil pour ne pas se heurter aux effets drastiques de ce type de clause.



3. DROIT DES SOCIÉTÉS

L'associé gérant d'une SARL est admis au vote relatif au versement d'une rémunération exceptionnelle à son profit

Cass. com., 31 mars 2021, n 19-12.057 F-P

L'article L.223-19 du Code de commerce, relatif au vote des conventions dites réglementées pour les SARL, dispose que : « Le gérant ou, s'il en existe un, le commissaire aux comptes, présente à l'assemblée [...] un rapport sur les conventions intervenues directement ou par personnes interposées entre la société et l'un de ses gérants ou associés. L'assemblée statue sur ce rapport. Le gérant ou l'associé intéressé ne peut prendre part au vote et ses parts ne sont pas prises en compte pour le calcul du quorum et de la majorité. » La rémunération du gérant de SARL soulève régulièrement des interrogations.

La jurisprudence s'était déjà prononcée sur la question suivante : la rémunération du gérant est-elle une convention qui doit alors être placée sous le régime des conventions réglementées ? Elle y a notamment répondu de la façon suivante : la rémunération du gérant fixée par l'assemblée des associés ne constitue pas une convention réglementée, de sorte que le gérant ayant la qualité d'associé peut participer au vote y afférent (*Cass. com., 4 mai 2010, n 09-13.205*). Plus encore, la jurisprudence est venue préciser que le gérant pouvait prendre part au vote même s'il est majoritaire (*Cass. com., 4 octobre 2011, n 10-23.398*).

Plus récemment, dans un arrêt du 31 mars 2021, la chambre commerciale de la Cour de cassation a été interrogée sur la nature de l'octroi d'une prime exceptionnelle au profit du gérant d'une SARL par l'assemblée des associés.

En l'espèce, deux frères étaient associés et cogérants d'une société, l'un étant majoritaire (50,04%). A l'occasion d'une assemblée générale convoquée par le gérant associé majoritaire, l'octroi d'une prime exceptionnelle à son profit a été décidé, de même que la révocation de son frère de ses fonctions de cogérant.

Ce dernier, associé minoritaire, a agi en nullité des décisions de l'assemblée au motif que tout aurait été fait pour l'évincer de la société et que l'octroi d'une prime exceptionnelle ne pouvait être assimilé à une opération courante échappant aux dispositions de l'article L.223-19 du Code de commerce relatif aux conventions réglementées.

La chambre commerciale a cependant validé le raisonnement de la cour d'appel en rappelant que **l'allocation d'une prime exceptionnelle par l'assemblée au gérant ne saurait s'analyser en une convention passée entre lui et la société. Il s'agit seulement de la fixation d'un élément de sa rémunération. Par conséquent, le gérant pouvait prendre part au vote de la décision lui attribuant une prime.**

Dans cet arrêt, la Cour de cassation applique ainsi les solutions préalablement dégagées par la jurisprudence en matière de rémunération du gérant de SARL à la prime exceptionnelle.

Il convient toutefois de rappeler que la forme sociale concernée ici est une SARL : les articles L.225-46 et L.225-84 du Code de commerce relatifs notamment aux sociétés anonymes soumettent explicitement l'allocation de rémunérations exceptionnelles aux administrateurs ou aux membres du conseil de surveillance au régime des conventions réglementées propre à cette forme sociale.



4. DROIT DES CONTRATS

Le régime spécifique des clauses de non-sollicitation de personnel confirmé

Cass. com., 27 mai 2021, n 18-23261 et n 18-23699

Présentant l'avantage de n'être pas soumises aux conditions de validité des clauses de non-concurrence, et notamment leur nécessaire limitation spatio-temporelle, ou encore l'obligation d'une contrepartie financière, les clauses de non-sollicitation de personnel sont jusqu'à présent reçues assez favorablement par la jurisprudence.

Le présent arrêt vient néanmoins rappeler que de telles clauses doivent rester strictement proportionnées aux intérêts légitimes qu'elles protègent et que cette vérification doit s'effectuer *in concreto*.

En l'espèce, plusieurs entreprises exerçant dans le secteur de la commercialisation de fournitures bureautiques étaient signataires d'une charte réglementant divers aspects de leurs relations, dont une clause intitulée « *Force commerciale* » prévoyait l'engagement de chacune à ne pas embaucher de commercial employé ou ayant été employé depuis moins d'un an par un autre membre du groupement, sauf accord dérogatoire entre les parties concernées.

Un des signataires de cette charte, constatant l'embauche de certains de ses anciens commerciaux par deux autres parties, les assignait en réparation.

Parmi les moyens retenus par la cour d'appel pour rejeter la demande, celle-ci estimait en substance que la clause « *Force commerciale* » ne portait pas atteinte à la liberté du travail dès lors qu'elle n'empêchait pas les employés de rechercher un emploi auprès d'entreprises non-membres du groupement et qu'en outre, des accords dérogatoires étaient possibles de sorte qu'elle n'était pas non plus disproportionnée.

Cette analyse est censurée par la Cour de cassation qui relève tout d'abord qu'une clause de non-sollicitation de personnel conclue entre entreprises concurrentes est, de par son objet, constitutive d'une atteinte à la liberté du travail des personnes ainsi qu'à la liberté d'entreprendre des entreprises signataires, et reproche ensuite à la cour d'appel de ne pas avoir recherché si l'atteinte à ces libertés était ou non proportionnée aux intérêts légitimes que la clause était censée protéger.

La validité d'une clause de non-sollicitation reste ainsi subordonnée à une recherche d'équilibre entre l'étendue des restrictions imposées, le savoir-faire qui les justifie et le marché de l'emploi considéré.





5. DROIT DES DONNÉES PERSONNELLES

Attention à votre communication commerciale, la gestion de vos clients et prospects : la CNIL a prononcé une amende de 500.000€

CNIL, communiqué du 17 juin 2021

La CNIL a sanctionné une société pour avoir envoyé des courriels de prospection sans le consentement des personnes concernées et pour avoir manqué à plusieurs obligations réglementaires. L'entreprise a écopé d'une amende de 500.000 et de l'obligation de se mettre en conformité sous astreinte de 500 par jour de retard.

Assurez-vous des délais de conservation des données de vos clients et prospects

La société sanctionnée ne respectait pas les durées de conservation des données qu'elle avait annoncées. Les données des clients n'ayant pas passé commande depuis 5 ans étaient toujours conservées.

Assurez-vous de l'information de vos clients et prospects

L'information mise à disposition sur le site web de l'entreprise ne comportait pas l'ensemble des éléments exigés par le RGPD, que ce soit dans les conditions générales de vente, les mentions légales ou la politique de conservation des données personnelles.

Assurez-vous de recueillir et de conserver le consentement de vos prospects pour leur envoyer des communications commerciales

La société adressait des messages électroniques de prospection sans recueillir le consentement des prospects.

Assurez-vous de la sécurité des données personnelles que vous traitez

La société sanctionnée n'imposait pas l'utilisation d'un mot de passe robuste lors de la création d'un compte sur son site web ou lors de l'accès des salariés au logiciel de gestion de la relation client. De plus, l'authentification des salariés pour accéder aux bases de données de la société était insuffisamment sécurisée en raison de la conservation des mots de passe permettant d'y accéder, en clair, dans un fichier texte contenu dans un ordinateur de la société. Enfin, les salariés de la société accédaient à une copie de la base de production de la société par un compte commun à 4 salariés.

Assurez-vous de la conformité relative à la gestion des cookies de votre site web

La CNIL a constaté que, lorsqu'un internaute se rendait sur le site web de l'entreprise, plusieurs cookies étaient automatiquement déposés sur son terminal, avant toute action de sa part. Plusieurs de ces cookies étant utilisés à des fins publicitaires, le consentement de l'internaute aurait pourtant dû être recueilli avant leur dépôt.

Assurez-vous de respecter le droit à l'effacement

La société sanctionnée a manqué à son obligation de donner pleinement suite aux demandes d'effacement qu'elle recevait dans la mesure où la société ne supprimait pas les données personnelles du client ayant formulé cette demande (en conservant par exemple, ses nom, prénom et adresse électronique). Elle procédait uniquement à la désactivation de l'accès au compte.



BRÈVES

Précisions administratives sur le régime optionnel de réévaluation libre

BOI-BIC-PVCM-40-10-60-30 du 9 juin 2021

L'article 31 de la Loi de finances pour 2021 a instauré un dispositif temporaire de neutralisation des conséquences de la réévaluation libre des actifs sur le résultat imposable (expliqué dans notre lettre d'information janvier-février 2021).

Dans une mise à jour de la base Bofip en date du 9 juin 2021, l'administration commente cette mesure et apporte notamment les précisions suivantes : les entreprises imposées dans la catégorie des BNC ne peuvent pas opter pour ce dispositif et le régime des plus-values à long-terme s'applique aux titres de participation réévalués. L'administration fournit également un modèle de l'état de suivi que doivent fournir les entreprises qui optent pour ce dispositif.

Nouvelles modalités de déclaration des transferts de fonds depuis ou vers l'étranger

Décret n 2021-704 du 2 juin 2021

L'article 13 de la Loi du 3 décembre 2020 a aménagé les dispositions relatives à la déclaration des transferts de fonds réalisés par des personnes physiques vers l'étranger ou en provenance de l'étranger. Le nouveau dispositif est applicable à compter du 3 juin 2021 et concerne tous les transferts d'argent liquide d'au moins 10.000 €, qu'ils soient réalisés ou non au sein de l'Union européenne. Les modalités d'application de ce dispositif viennent d'être précisées par un décret en Conseil d'Etat.

La déclaration des transferts opérés par porteur doit être déposée au plus tard au moment de l'entrée ou de la sortie de l'Union européenne ou d'un Etat membre de l'Union européenne auprès du service des douanes sur support papier ou par voie électronique. Elle peut également être faite préalablement par voie électronique au plus tôt 30 jours avant.



DROIT DES SOCIÉTÉS, FUSIONS-ACQUISITIONS

Le Cabinet LEXCO se distingue par une forte expertise dans l'ingénierie de la « structure sociale » : constitution de sociétés, modifications statutaires, suivi du secrétariat juridique, rédaction de pactes d'associés, création de filiales communes. Le Cabinet LEXCO conseille des sociétés françaises et étrangères dans le cadre d'acquisitions ou de cessions en France et à l'étranger. Le Cabinet LEXCO conseille également des fonds d'investissement, des investisseurs et des groupes industriels et de services ainsi que des dirigeants lors de différentes opérations complexes de « haut de bilan » (LBO, capital développement, capital-risque, etc.).



STRUCTURATIONS DE GROUPES

Le Cabinet LEXCO a développé une expertise de premier plan en intervenant à tous les stades de la structuration ou la restructuration de groupes de sociétés, de l'identification du besoin avec le Client à la définition du schéma puis à sa mise en œuvre.

Ces opérations particulièrement complexes nécessitent d'adopter une approche globale et de prendre en considération une multiplicité de facteurs en intégrant les différents objectifs poursuivis ; en effet, la réflexion sur la structuration juridique, fiscale et opérationnelle d'un groupe de sociétés doit aussi se combiner avec la logique patrimoniale du chef d'entreprise ou l'anticipation d'une transmission familiale ou au profit de tiers.



DROIT FISCAL

Le Cabinet LEXCO est reconnu pour ses interventions dans tous les domaines de la fiscalité des sociétés et des groupes de sociétés (IS, TVA, impôts locaux, fiscalité internationale, plus-values, intégration fiscale, etc.), ainsi que de de leurs dirigeants (IR, revenus de capitaux mobiliers, revenus fonciers, etc.). Cette expertise permet au Cabinet LEXCO de conseiller ses Clients dans la gestion quotidienne des problématiques fiscales ainsi que lors d'opérations ponctuelles (cession, structuration de sociétés, etc.).

En outre, le Cabinet LEXCO conseille ses Clients en matière patrimoniale (transmission d'entreprise, structuration de l'actif professionnel et immobilier, etc.) et assiste les dirigeants dans le cadre de leurs obligations déclaratives (déclaration de revenus et d'ISF).

Le Cabinet LEXCO est également régulièrement saisi en matière d'assistance au contrôle et au contentieux fiscal tant en ce qui concerne les sociétés que les personnes physiques.



NUMÉRIQUE / DONNÉES PERSONNELLES – PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Le Cabinet accompagne ses clients dans la conduite de leurs projets numériques, informatiques et de e-commerce (pilotage juridique, accompagnement au déploiement, contractualisation).

Le Cabinet LEXCO propose conseil et assistance dans le domaine des données personnelles (audit, mise en place du RGPD, recours à un délégué à la protection des données – DPO externe).

Enfin, le Cabinet intervient en matière de protection de la propriété intellectuelle (analyse et sécurisation des droits, rédaction de licence et de contrat de cession de droits)

Associés :

Arnaud CHEVRIER – arnaud.chevrier@lexco.fr

Jérôme DUFOUR – jerome.dufour@lexco.fr

Nicolas JOUCLA – nicolas.joucla@lexco.fr

Vimala de MALET – vimala.demalet@lexco.fr



DROIT SOCIAL

L'exécution et la rupture des contrats de travail, les rédactions d'actes, de contrats et de lettres, le volet social des opérations de restructurations, les systèmes de rémunération et le fonctionnement des institutions sociales (CE, DP, CHSCT...) au sein de l'entreprise constituent les domaines d'intervention principaux du cabinet.



DROIT DES CONTRATS

Le Cabinet LEXCO propose à ses Clients une approche stratégique pour la sécurisation juridique et fiscale de ses accords contractuels de toutes natures : contrats d'affaires de tout type, contrats de distribution, de représentation commerciale, conditions générales de vente, baux commerciaux, etc.

Après avoir accompagné ses Clients dans leurs négociations, le Cabinet LEXCO prend en charge la rédaction de l'ensemble de ces actes.



CONTENTIEUX DES AFFAIRES

Le Cabinet LEXCO conseille ses Clients dans les phases pré-contentieuses (assistance, audit, négociations et rédaction de protocoles transactionnels) et les représente dans les procédures devant les juridictions civiles, commerciales et pénales, ou devant les instances arbitrales.

Les interventions du Cabinet LEXCO couvrent toute la vie de l'entreprise : litiges commerciaux (conflits entre associés, recouvrement, ruptures abusives des relations commerciales établies, etc.), litiges dans le cadre des relations contractuelles, ventes aux enchères, sécurisation des créances des Clients par la mise en œuvre de saisies conservatoires, droit de la construction, litiges avec les assureurs, baux commerciaux, professionnels et immobiliers, etc.



PROCÉDURES COLLECTIVES

Le Cabinet LEXCO présente une offre complète de services (conseil, assistance et représentation) dans le domaine de la prévention et du traitement des difficultés des entreprises. Pour sauvegarder l'entreprise, et surmonter une dégradation des résultats ou de la trésorerie qui peut n'être que contextuelle, un large panel de procédures est aujourd'hui proposé au chef d'entreprise (mandat ad hoc, sauvegarde judiciaire, redressement judiciaire). Quand les difficultés d'exploitation conduisent à envisager l'ouverture d'une procédure collective, le Cabinet LEXCO conseille ses Clients pour étudier les différentes options envisageables, en fonction de la nature et de l'ampleur de ces difficultés.

Enfin, le Cabinet LEXCO conseille ses Clients dans le cadre de liquidations judiciaires quand les difficultés de l'entreprise l'imposent.

Avertissement : Cette lettre d'information est destinée et réservée exclusivement aux clients et contacts de la société d'Avocats LEXCO et ne saurait constituer une sollicitation ou une publicité quelconque pour le cabinet, ses associés et ses collaborateurs. Les informations contenues dans cette lettre ont un caractère strictement général et ne constituent en aucun cas une consultation ou la fourniture d'un conseil à l'égard des lecteurs.

Cette lettre d'information est éditée par la Société d'Avocats Lexco