

DOSSIER



MAINTENIR LE DIALOGUE SOCIAL LORS D'UNE OPÉRATION M & A

Lors d'un deal, les aspects sociaux sont parfois un peu négligés. Pourtant, au-delà même des obligations légales d'information consultation, les échanges avec le comité social et économique peuvent jeter les bases d'un dialogue social constructif.

L'annonce tombe le 9 octobre dernier: le tribunal judiciaire de Paris ordonne la suspension de l'OPA de Veolia sur Suez. En cause? Le non-respect des obligations d'information consultation des comités sociaux et économiques (CSE) des différentes entités. « De telles décisions sur des projets de place demeurent exceptionnelles bien qu'il existe quelques précédents », relève Jean-Marc Albiol, associé du cabinet spécialisé en droit social Ogletree Deakins. Lors de l'OPA de Thales sur Gemalto, initiée en décembre 2017, le tribunal de Nanterre avait ainsi ordonné au spécialiste de la sécurité numérique de convoquer ses instances du personnel afin de lui communiquer une série d'informations et de le consulter sur le projet. Le Code du travail prévoit en effet que l'employeur doit informer et consulter le CSE sur toutes les « questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise », notamment sur les « mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs » ou sur la « modification de son organisation économique ou juridique ». Une

définition très large qui inclut la grande majorité des opérations capitalistiques. « Dans des dossiers importants, comme celui de Suez-Veolia, le non-respect du processus de consultation n'est évidemment pas dû à une méconnaissance des règles mais bien à un choix stratégique, poursuit Jean-Marc Albiol. L'information aux actionnaires et la rapidité du déclenchement du processus sont privilégiées, quitte à supporter les conséquences d'une décision judiciaire par la suite qui n'a qu'un impact temporel. » Le caractère hostile de l'offre et la tension entre les deux groupes expliquent également ce « loupé ». Le tribunal reconnaît que ni Engie, ni Veolia n'ont fourni à Suez les informations nécessaires; ce dernier pouvant, par ailleurs, voir cette impossibilité de consulter ses instances du personnel comme une opportunité supplémentaire de ralentir une opération non sollicitée.

Actions en référé

Mais au-delà de ses spécificités, le dossier de ces deux géants français sonne comme un rappel de l'importance des enjeux sociaux dans les opéra-

Date : 09 novembre
2020

Page de l'article : p.26-27

Journaliste : CORALIE BACH

tions de fusions-acquisitions. Certes, l'avis rendu par le CSE, qu'il soit positif ou négatif, n'est pas contraignant et les pénalités encourues en cas de non-respect de cette procédure restent symboliques; le délit d'entrave étant sanctionné d'une amende de 7500 €. Néanmoins, les négliger pourrait se révéler contre-productif. D'une part, car les représentants du personnel ont à leur disposition quelques outils pour jouer la montre, à commencer par les actions en référé. « Le délai accordé au CSE pour rendre son avis est aujourd'hui contraint, il est d'un à trois mois selon la complexité de l'opération, explique Myriam de Gaudusson, avocate associée chez Franklin. Ne pouvant plus jouer sur ce délai de réponse, les CSE n'hésitent pas à saisir le juge des référés en invoquant une absence ou un manque d'information. C'est une autre façon pour eux d'exercer leur pouvoir. »

D'autre part, une consultation réussie pose les bases d'un dialogue social constructif. Les parties ont donc tout intérêt à préparer cette étape, même si toutes n'en ont pas encore conscience: « Certains acquéreurs abordent le processus d'information-consultation uniquement sur le plan réglementaire et se contentent du minimum, reconnaît Olivier Guillou, associé chez Secafi (groupe Alpha), un cabinet spécialisé dans l'accompagnement des instances représentatives du personnel. Cette attitude ne favorise ni le dialogue social ni la confiance. D'après mon expérience, les réorganisations et restructurations qui préservent le mieux les salariés, y compris dans des situations difficiles, sont celles où les parties ont appris à se faire confiance. »

L'une des premières étapes consiste donc à préparer avec attention les notes d'information pour le CSE de la cible comme pour celui de l'acquéreur: « Il s'agit de présenter l'opération, ses objectifs, son calendrier prévisionnel, et bien sûr ses conséquences sur le plan social, explique Myriam de Gaudusson. Point important: tout doit être formulé au conditionnel car rien ne doit paraître scellé, afin de permettre un dialogue avec les représentants du personnel. » Evolution des effectifs, des rémunérations et avantages, de la durée du travail, localisation du nouveau siège sont autant de champs qui doivent être abordés. L'exercice de communication est toutefois sensible et doit trouver le juste équilibre: « Ne rien dire, ce n'est pas assez, en dire trop, c'est prendre le risque de soulever des problématiques de manière anticipée, prévient Joël Grangé, associé du cabinet de droit social Flichy Grangé. Il est possible de donner peu d'information à condition que l'acquéreur explique pourquoi il n'est pas en mesure d'être plus explicite. »

Coordonner les processus d'information

Acheteur et vendeur doivent par ailleurs s'entendre sur le calendrier et le contenu des échanges. « Il est important de coordonner les consultations des deux côtés, souligne Jean-Marc

Albiol. Il faut veiller à donner le même degré d'information à la société émettrice et à la société qui reçoit l'offre. Cette harmonisation est essentielle car les CSE, tout comme les syndicats des deux entreprises, communiquent entre eux. » Sur la base des informations fournies, les représentants du personnel vont ainsi évaluer la pertinence du projet industriel présenté et ses conséquences en matière d'emploi et de conditions de travail. Car même dans des acquisitions in bonis, le rapprochement de deux industriels génère souvent des doublons, en particulier au niveau du siège et des fonctions support. « Notre rôle consiste à identifier ces zones de risques, puis d'en débattre avec l'acquéreur, poursuit Olivier Guillou. Si ces risques sont confirmés, les représentants du personnel peuvent négocier des engagements sur les modalités de ces réorganisations. Il peut s'agir d'élargir le télétravail en cas de déménagement du siège, de proposer des reclassements, ou encore d'offrir un congé mobilité aux salariés qui partent. » Mais dans tous les cas, inutile de nier les évidences. Si des suppressions d'emplois sont nécessaires, mieux vaut jouer cartes sur table et affronter tout de suite la situation. « Si l'actionnaire ne dit rien, sa parole ne sera pas crédible, prévient Joël Grangé. Le CSE peut déclencher un droit d'alerte, réclamer des expertises, demander des informations supplémentaires... Toutes ces actions vont retarder l'opération et dégrader le climat social. Mieux vaut dès le départ reconnaître les conséquences sociales et proposer des premières pistes de solution. » Un avis partagé par Olivier Guillou, pour qui la principale erreur consiste à taire volontairement les conséquences sociales d'un projet: « Celles-ci seront de toute façon supputées par les représentants du personnel, qui auront des questions et d'autant plus d'inquiétudes si les réponses apportées sont insuffisantes. Or, la défiance constitue le pire point de départ d'une nouvelle union. »

A contrario, le soutien des salariés à un projet peut s'avérer un précieux atout, en particulier dans le cadre d'un processus concurrentiel. Lors d'opérations distressed, les tribunaux sont ainsi attentifs à l'avis des représentants du personnel. De même, pour les entreprises performantes faisant l'objet de nombreuses sollicitations, l'appui des salariés peut faciliter la victoire. Une forme de pouvoir qu'ont bien intégrée les CSE des grosses entreprises, et d'autant plus facile à mettre en œuvre lorsque ces dernières sont détenues par un fonds. « Par nature, les investisseurs financiers ont un calendrier de sortie qu'il est possible d'anticiper, relève Olivier Guillou. Un de nos objectifs est alors d'intervenir bien avant l'information-consultation, au tout début du processus de mise en vente. Avec les représentants du personnel, nous avons ainsi plus de poids pour communiquer au cédant et au conseil M & A les attentes des salariés concernant le futur repreneur. » CORALIE BACH