

EDITORIAL

“ Les LBO, ça repart ! Oui, vous avez bien lu ! Alors qu'on a imputé la crise à la dérive du crédit et à la répartition inégale de la valeur ajoutée entre les salariés et les actionnaires, les **LBO** aggravent précisément ces deux travers : toujours plus pour les actionnaires et pour quelques managers et des leviers déraisonnables d'endettement.

On voit qui profite des LBO mais on sait qui les paye : parfois les fonds d'investissement ou les banques, mais plus souvent les **salariés**.

Car le risque inconsidéré pris au nom des entreprises, c'est le salarié qui finalement le supporte, dans son quotidien - conditions de travail dégradées, pression sur la productivité... - comme lors des grandes manœuvres stratégiques - restructurations et plans de licenciements, changements incessants d'actionnaires, de ligne stratégique ou du périmètre de l'entreprise -.

Le niveau bas des taux d'intérêt aide cette machine infernale à repartir. La vigilance est plus que jamais de mise pour que le **travail** des salariés soit ce qu'il n'aurait jamais dû cesser d'être : le fondement de la création de toute richesse dans l'entreprise et non la variable d'ajustement de politiques aussi cyniques qu'hasardeuses. ”

Bonne lecture !

Eclairage Eclairage Eclairage Eclairage Eclairage

Au secours : les LBO repartent

« Les LBO* sont des opérations d'ingénierie financière qui maximisent le profit de l'actionnaire au détriment de l'intérêt de l'entreprise ». Déclaration syndicale ? Prise de position altermondialiste ? Non. Seulement l'avis très autorisé de Jean-Bernard Schmidt, ancien président de la société de capital-risque Sofinnova Partners, également ancien président de l'Association Européenne du capital-développement (Evca), qui a signé une tribune sur le sujet dans le quotidien les Echos du 2 mars dernier. Dans cet article, ce spécialiste s'émeut de la reprise des opérations de LBO « deux ans à peine après la crise, alors que les économies sont encore gravement atteintes ». Car, s'ils étaient tombés en disgrâce en 2008 et 2009 pour cause de crise, les LBO, portés par le niveau particulièrement bas des taux d'intérêt, reviennent effectivement en force depuis quelques mois. La tendance est repartie très fort, notamment sur la place de Londres, avec des montages financiers très tendus, c'est-à-dire avec beaucoup de dette et peu d'apport en capital » observe Olivier Guillou, associé chez Secafi et responsable du Pôle Industrie. Pour les comités d'entreprise et les organisations syndicales, la vigilance est à nouveau de mise sur ce sujet très sensible.



Ces montages d'acquisition avec effet de levier inquiètent les représentants du personnel. D'une part, parce que le LBO consiste à maximiser la rentabilité, trop souvent au détriment des rémunérations et des conditions de travail : coup de frein sur les salaires et les embauches, intensification de la charge de travail, non renouvellement des départs, remise en cause des avantages acquis... face à des dividendes de plus en plus lourds remontés à la holding pour rembourser la dette d'acquisition. D'autre part, parce que le LBO s'inscrit dans une logique de court terme au détriment du long terme. L'entreprise investit moins, taille dans ses programmes de recherche, ralentit ses efforts de formation et de développement des compétences. L'entreprise sous LBO finit par hypothéquer l'avenir au lieu de le préparer. « Enfin, souligne Olivier Guillou, les salariés sont lassés d'être vendus et revendus comme une marchandise au fur et à mesure des LBO successifs, avec le sentiment que les investisseurs n'ont pas de réel projet industriel et ne guettent que le moment de vendre. Cela questionne le sens de l'engagement au travail : travailler, au mieux, pour rembourser une dette, au pire, pour enrichir une poignée de dirigeants. » Mais quelle vigilance opérer à l'annonce d'un LBO ? Pour commencer, connaître le montant de la dette, logée dans la holding, les échéances de remboursement, et les rapprocher de la capacité nette de remboursement de l'entreprise. Un travail préliminaire pour lequel les représentants du personnel doivent s'appuyer sur leur expert.

DANS CE NUMERO

- P. 1/2** Eclairage
- P. 2** Trois questions à...
- P. 3/4** L'actu juridique avec Au Service du CE
- P. 3** Bon à savoir
- P. 4** Les rencontres Secafi

SUITE DE LA PAGE I

« Au moment où un LBO se monte, il faut arriver à avoir une vision de toutes les contraintes qui vont peser sur l'entreprise », explique Olivier Guillou. Il est primordial d'avoir accès au business plan et de pouvoir tester; à partir d'une étude de sensibilité, la capacité de l'entreprise à résister à une baisse des ventes, même temporaire, et à poursuivre le remboursement de la dette. On constate alors que les entreprises ne sont pas toutes « LBO compatibles ». Les entreprises ont d'abord besoin de leur cash pour se développer et investir. Le remboursement de la dette ne devrait venir qu'après.

Si le sujet est sensible, c'est aussi parce qu'il pose de manière crue le thème du partage de la plus-value, entre salariés, d'une part, managers et fonds d'investissement, de l'autre. Le plus souvent, les dirigeants sont associés à travers des « management packages » qui leur offrent la possibilité d'encaisser une plus-value importante au moment du débouclage de l'opération. Et, si la transparence est rarement de mise sur le détail des participants, cette situation crée un clivage dans l'entreprise et pose une vraie question sur

l'engagement des dirigeants, dont l'objectif en tant qu'actionnaires (maximiser la plus-value) peut aisément entrer en conflit avec l'objectif en tant que managers (assurer une croissance durable et garantir la pérennité à terme de l'entreprise). Les salariés, pour leur part, ne sont que rarement associés aux enjeux parfois colossaux des plus-values : au mieux une prime de quelques centaines d'euros ou un intéressement amélioré.

Pourtant, l'Association Française des Investisseurs en Capital (AFIC) a signé une charte qui acte le principe de 6 engagements, dont la « promotion du dialogue social » et la « promotion du partage de la création de valeur ». Des mesures qu'il faut maintenant faire vivre et que les représentants des salariés doivent défendre, en s'appuyant sur leur expert pour accéder à une information économique pertinente.

**Le LBO, de l'anglais « Leverage Buy-Out », est un terme générique désignant un montage juridique-financier de rachat d'entreprise par effet de levier (« leverage »), c'est-à-dire par recours à un fort endettement bancaire.*

Trois questions à... Philippe Breut, Expert-comptable, Secafi

La mission concentration accessible aux CE des filiales

Traits d'Union : Qu'est-ce qu'une opération de concentration ?

Philippe Breut : L'acceptation, selon l'article L.430-1 du Code de Commerce, est assez large. Il peut s'agir d'une fusion ou d'une acquisition qui entraîne une prise de contrôle, de droit ou de fait, de la création d'une entreprise commune...

TdU : L'expertise légale en cas d'opération de concentration était jusqu'à présent plutôt sous-utilisée. Pour quelle raison ?

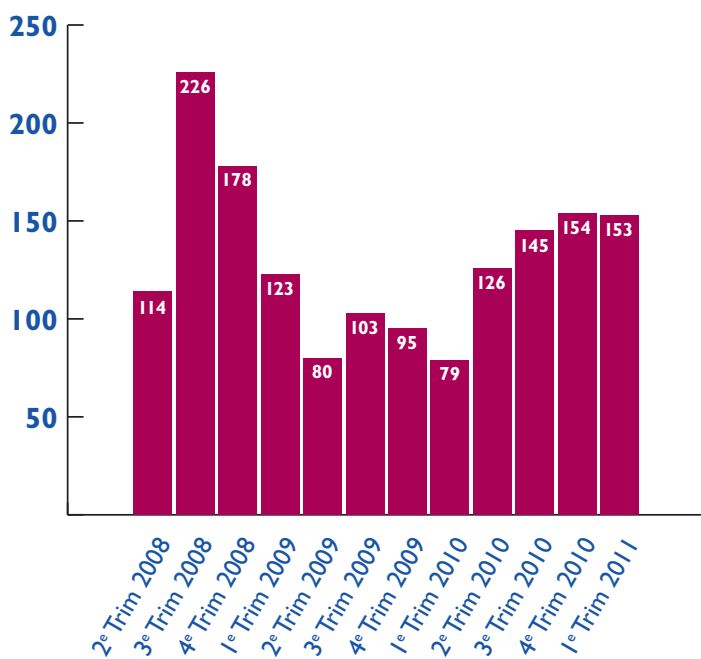
PB : D'une part, jusqu'à présent, c'est la taille de l'opération elle-même qui conditionnait la possibilité d'un recours à l'expertise, avec des caractéristiques cumulatives liées au chiffre d'affaires réalisé par les entreprises directement parties à la concentration : chiffre d'affaires mondial (150 M€ minimum) et en France (50 M€ minimum). Dans le cas d'opération de taille communautaire, des seuils spécifiques cumulatifs étaient applicables. D'autre part, seules les entreprises directement concernées (absorbée, absorbante par exemple) pouvaient déclencher une expertise. En fin de compte, cette relative complexité cantonnait l'expertise, qui restait méconnue de la plupart des CE, à certaines opérations d'envergure.

TdU : Que change la décision de la Cour de Cassation du 26 octobre 2010 ?

PB : Cette décision est fondamentale : elle a reconnu, confirmant ainsi la Cour d'Appel de Versailles, que la filiale française d'une société étrangère faisant l'objet d'une prise de contrôle peut être considérée comme une entreprise partie à l'opération de concentration, même en étant indirectement la cible de l'opération, au sens de l'article L.2323-20 du Code du travail. Concrètement, le comité d'entreprise d'une filiale française a la possibilité de se faire assister d'un expert-comptable, rémunéré par l'entreprise dans ce cas de figure, pour autant que les caractéristiques cumulatives de chiffre d'affaires soient réunies. Même non impliqués dans l'opération, les dirigeants de filiales encourrent le délit d'entrave s'ils s'opposent à cette intervention.

Volume des deals annoncés en Europe

Valeur totale en Md€



Source : Thomson Financial

L'actu juridique avec Au Service du CE

→ CDD de remplacement

Selon l'article L. 1242-2 du Code du travail, un CDD de remplacement ne peut être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié. Ainsi, l'utilisation d'un tel contrat pour remplacer « en bloc » plusieurs salariés entraîne une requalification de la relation contractuelle en CDI.

Cass. Soc., 16 décembre 2010, n° 09-41627

→ Rupture abusive de la période d'essai

La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai qui ne repose pas sur un motif inhérent à la personne du salarié est abusive et ouvre droit à des dommages et intérêts. En l'espèce, la rupture de la période d'essai était justifiée par un motif sans lien avec les qualités et capacités professionnelles du salarié, mais par un motif économique, à savoir la fermeture de l'hôtel en raison de l'absence de neige. La Cour de cassation a donc décidé que cette rupture de la période d'essai était abusive.

Cass. Soc., 15 décembre 2010, n° 09-42273

→ Défaut d'affichage de l'invitation à négocier le protocole préélectoral

Depuis la loi du 20 août 2008, la négociation du protocole et la présentation de candidats au 1^{er} tour ne sont plus réservées aux seuls syndicats représentatifs. Ces 2 étapes du processus électoral sont ouvertes aux syndicats satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constitués depuis au moins 2 ans

et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise.

L'employeur doit inviter ces syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de candidats par voie d'affichage. Le défaut de l'affichage constitue une irrégularité qui permet d'obtenir du juge l'annulation des élections.

Cass. soc., 2 mars 2011, n° 10-60201

→ Propagande électorale et diffamation

Le tract est un bon outil de communication avec les salariés durant la période qui précède les élections professionnelles. Si les syndicats sont libres dans la rédaction du document, il ne doit pas contenir d'affirmations injurieuses ou diffamatoires à l'encontre de la direction ou d'un autre syndicat.

La question s'est posée au juge de savoir si le contexte des élections professionnelles autorise les syndicats à utiliser un ton plus vif qu'à l'habitude dans leurs attaques contre les listes concurrentes. Pour la Cour de cassation, le contexte électoral ne permet de déroger à l'interdiction de tenir des propos injurieux ou diffamatoires. Ainsi, pour que l'accusation échappe à la qualification de diffamation, elle doit respecter 4 conditions : légitimité du but poursuivi, absence d'animosité personnelle, prudence et mesure dans l'expression, sérieux de l'enquête établissant les faits.

Cass. soc., 1^{ère} civ., 17 mars 2011, n° 10-11784

→ Vote du président du CE pour le secrétaire

Selon une jurisprudence constante, le prési-

dent du CE peut participer à l'élection du secrétaire et trésorier du comité (Cass. soc., 5 janvier 2005, n° 02-19080). A cette occasion, son vote compte pour une voix, au même titre que les titulaires du CE. Le Tribunal de grande instance de Metz a précisé que le droit de vote du président pour désigner le secrétaire s'exerce même si sa voix est susceptible de faire pencher la balance en faveur d'une liste syndicale.

Tribunal de grande instance, 2 février 2011, n° 4043110

→ Accident de travail et conduite en état d'ébriété...

En l'espèce, un salarié en état d'ébriété a eu un accident de la circulation pendant son temps de travail. L'employeur a contesté la qualification d'accident de travail en arguant que l'état d'ébriété excluait automatiquement le caractère professionnel de l'accident. Or, la Cour de cassation a considéré que l'état d'ébriété n'est pas suffisant pour faire disparaître le lien de subordination et que l'accident de la route était bien un accident de travail.

Lorsqu'un accident a lieu pendant le temps de travail, il y a une présomption de lien de l'accident avec le travail et l'accident est qualifié d'accident de travail. Il est possible de renverser cette présomption en prouvant une interruption du travail. L'employeur aurait dû apporter des preuves que le salarié avait interrompu son travail.

Cass. soc., 17 février 2011, n° 09-70802

SUITE EN PAGE 4

Bon à savoir...

→ Chiffres clés

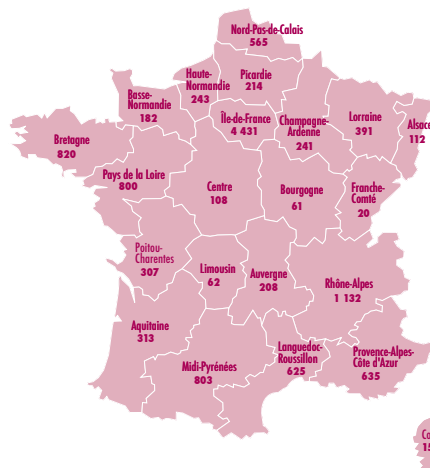
Moins d'un 1/3
des salariés français se déclarent heureux dans leur travail

Source : Baromètre Edénred-Ipsos 2011

Intentions d'embauche 2011 : **+ 1,1%** par rapport à 2010

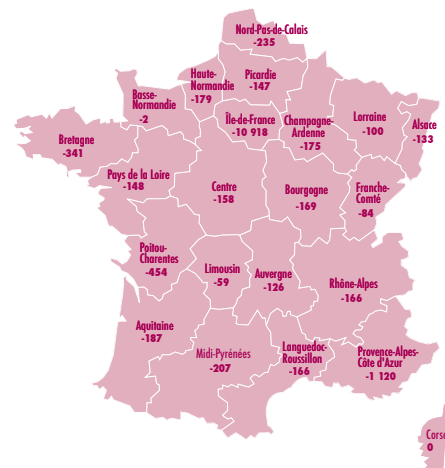
Source : Pôle Emploi

→ Annonces cumulées de créations d'emplois en mars 2011



Source : Veille Emploi Secafi

→ Annonces cumulées de suppressions d'emplois en mars 2011



Source : Veille Emploi Secafi

L'actu juridique avec Au Service du CE

SUITE DE LA PAGE 3

→ Engagement de la direction pris devant le Comité d'entreprise

Un représentant du personnel est visé par un licenciement pour faute grave, n'ouvrant pas droit à l'indemnité de licenciement. Pendant la réunion de consultation du CE à propos de ce licenciement, la direction s'est engagée à verser à ce salarié une indemnité de licenciement. Cet engagement a été acté au procès-verbal de la réunion. L'employeur n'ayant finalement pas versé l'indemnité, le juge a été saisi. La Cour de cassation considère que l'engagement pris devant le CE est un engagement unilatéral de l'employeur qu'il doit respecter.

Cass. soc., 16 février 2011, n° 09-41401

→ Recours par le comité d'établissement à un expert-comptable

La Cour de cassation rappelle que « le droit du comité central d'entreprise d'être assisté pour l'examen annuel des comptes de l'entreprise (...) ne prive pas le comité d'établissement du droit d'être assisté par un expert-comptable chargé de lui fournir tous éléments d'ordre économique social et financier nécessaires à la compréhension des documents comptables de l'établissement, peu important que la comptabilité soit établie au niveau de l'entreprise. »

Cass. soc., 23 mars 2011, n° 09-67512

→ Nouvelle convention assurance-chômage

La nouvelle convention d'assurance chômage a été signée par la CFDT, la CFTC, la CGC et FO. Faute d'opposition possible, elle devrait donc s'appliquer à compter du 1^{er} juin 2011. Ce projet reprend les principes directeurs de l'ancienne convention. On y retrouve quelques nouvelles mesures : cumul possible de la pension d'invalidité en 2^{ème} catégorie et de l'allocation chômage, amélioration de l'indemnisation des travailleurs saisonniers, baisse des contributions patronales et salariales conditionnée notamment à la baisse du niveau de déficit du régime.

Projet d'accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l'indemnisation du chômage

→ 1^{er} mai et 8 mai, un dimanche...

Au grand dam des salariés, cette année, le 1^{er} mai et le 8 mai tombent un dimanche. A cette occasion, nous vous rappelons que, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, lorsqu'un jour férié, y compris le 1^{er} mai, coïncide avec le repos hebdomadaire, le salarié ne saurait prétendre à aucune compensation ni en temps ni en argent, sauf si un accord le prévoit.

Cass. soc., 2 juillet 2002, n° 00-41721

→ Travail le dimanche et modification du contrat de travail

La Cour de cassation a posé un nouveau principe selon lequel l'employeur ne peut imposer à un salarié, travaillant habituellement du lundi au vendredi, de venir travailler à l'avenir le dimanche. En effet, la nouvelle répartition de l'horaire de travail ayant pour effet de priver le salarié du repos dominical constitue une modification de son contrat de travail, qu'il est en droit de refuser.

Cass. soc., 2 mars 2011, n° 09-43223

→ Ruptures conventionnelles et licenciements économiques

Les ruptures conventionnelles ayant une cause économique et s'inscrivant dans un processus de réduction des effectifs doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable ainsi que les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi.

Cass. soc., 9 mars 2011 n° 10-11581



20-24, rue Martin Bernard
75013 PARIS
Tél. 01 55 56 62 20
Fax 01 55 56 62 21
assistance@auserveduce.com
www.auserveduce.com

Les rencontres Secafi

! Le Lean Management, faut-il en avoir peur ?

Judi 28 avril,
à Grenoble, à Paris, de 9h00 à 12h30

! Egalité Hommes/Femmes

Mardi 17 mai,
à Paris, de 9h00 à 12h30

Pour plus de précisions, contactez
Cathy Dubuisson, cathy.dubuisson@secafi.com
au 01 53 62 71 87

! Document Unique et Risques Psychosociaux

Judi 12 mai,
à Dijon, de 8h30 à 12h30

Judi 19 mai,
à Clermont-Ferrand, de 8h30 à 12h30

Pour plus de précisions, contactez
Ghislaine Stéphano,
ghislaine.stephano@secafi.com
au 04 78 63 78 68

! Le Secteur Agroalimentaire

Mardi 17 mai,
à Nantes, de 8h30 à 12h30

Pour plus de précisions, contactez
Camille Mayeton, camille.mayeton@secafi.com
au 02 40 80 24 14

! Les risques psychosociaux et l'actualisation du Document Unique

Judi 19 mai,
à Nice, de 9h00 à 13h00

Pour plus de précisions, contactez
Yoann Levrere, yoann.levrere@secafi.com
au 04 91 93 92 34

Vous êtes invités à ces débats.
Accueil café à 8h30.
Attention, nombre de places limité.
Pour vous inscrire, merci de bien vouloir remplir le formulaire sur le site <http://www.secafi.com>, rubrique « Agenda ».

Pour vous abonner à la e-letter d'information de SECAFI, merci de vous inscrire sur le site [secafi.com](http://www.secafi.com) : <http://www.secafi.com>



TRAITS D'UNION

La e-letter de Secafi - Avril - N°12

Directeur de la publication :
Mustapha Omari, Directeur général délégué, Secafi
Rédactrice en chef : Pascale Pujol
E-mail : lettre@secafi.com
Secafi, une société du Groupe ALPHA