

Portrait-robot
<https://uriz.fr/a3uJ>

INTERVIEW

FRANÇOIS FARMINE ET MARC MILWARD

RESPECTIVEMENT ASSOCIÉ EN DROIT DU TRAVAIL CHEZ CLIFFORD CHANCE ET MANAGER DE TRANSITION

« Il existe un fossé entre la communication politique et la réalité du terrain social »

Particulièrement mis en avant ces derniers mois, comme le prouve le classement « Best Lawyers », le droit social réformé par les ordonnances Macron devait faciliter la vie des entreprises en difficulté. Dans les faits, il en va tout autrement, selon François Farmine, associé en droit du travail chez Clifford Chance, et Marc Milward, manager de transition.

Propos recueillis par
 Vincent Bouquet

Promulguées il y a plus de dix-huit mois, les ordonnances Macron ambitionnaient de fournir de nouveaux outils aux entreprises en restructuration. Est-ce vraiment le cas ?

François Farmine : Sur le plan purement technique, les ordonnances ont provoqué une simplification pour les groupes internationaux. Remis à plat, le « motif économique » s'apprécie désormais au niveau du secteur d'activité des entreprises françaises, et non plus à l'échelle mondiale. Dans la même veine, l'obligation de reclassement, en interne, des salariés d'entreprises en difficulté concerne dorénavant le seul territoire français. A cela s'ajoute la rupture conventionnelle collective qui peut être, dans certains cas, une alternative moins contraignante qu'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Marc Milward : Sauf que, sur le terrain, nous ne constatons pas d'évolutions de la perception des opérationnels, tant au niveau de la filiale française que du groupe. Quand il s'agissait de l'échelle mondiale, l'analyse du « motif économique » était très mal vécue par les directions générales hors de France, mais ce changement reste un détail extrêmement technique qui concerne, avant tout, le management français. Quant au reclassement, l'évolution reste encore à obtenir. Si la loi ne les y oblige plus, les entreprises ont encore la pression des organisations syndicales pour proposer un reclassement dans l'ensemble du groupe, y compris hors de l'Hexagone. Il faut également noter que le caractère suffisant des mesures sociales d'un PSE continue à être apprécié au regard des moyens dont dispose un groupe à l'échelle mondiale.

« Les entreprises ont encore la pression des organisations syndicales pour proposer un reclassement. »

Marc Milward

Est-ce à dire que, dans les faits, rien n'a vraiment changé ?

M.M. : Pour les groupes internationaux, la mise en place de restructurations dans des sociétés « in bonis » reste effectivement très compliquée, avec une multitude de chausse-trappes. Les dirigeants étrangers, comme les actionnaires, ne comprennent notamment pas pourquoi, alors qu'ils ont investi les moyens financiers, souvent conséquents, dans un PSE, ils ne jouissent pas d'une sécurité juridique totale à poste-

riori à cause des possibilités d'actions individuelles aux prud'hommes. Cette épée de Damoclès les place dans une situation d'insécurité juridique. Ils peuvent se retrouver confrontés à des contentieux longs de plusieurs années, qui aboutissent parfois à une seconde sanction financière. Il en va de même avec les salariés protégés dont le sort génère une incompréhension totale. Alors que certains sont, dans le cadre d'un PSE, volontaires au départ, ils n'obtiennent pas, dans certains cas, la validation de l'inspection du travail, ce qui les empêche de partir. Pour les actionnaires étrangers, une telle situation dépasse l'entendement et certains le vivent comme une situation kafkaïenne pouvant porter atteinte à l'équilibre même du PSE.

« L'entreprise doit veiller à ce que toutes les obligations légales pré-PSE soient remplies. »

François Farmine

Pourtant, des évolutions concrètes ont été apportées ces dernières années pour faciliter la vie des entreprises en difficulté...

F.F. : Il y a un fossé entre la communication politique et la réalité du terrain. Les procédures mises en place par l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2013 apportent effectivement de la sécurité, en limitant, par exemple, dans le temps les périodes d'information-consultation des instances représentatives du personnel, mais elles sont particulièrement difficiles à mettre en œuvre. Pour mener à bien un PSE, une entreprise doit obtenir soit l'homologation de la Direccte, soit un accord avec les organisations syndicales soumises, ensuite, à une validation. Or, comme la première est très complexe à décrocher, les groupes se concentrent surtout sur la seconde, ce que les syndicats savent parfaitement. Ils font alors souvent payer au groupe le coût de cette contrainte procédurale.

Comment cela se matérialise-t-il ?

M.M. : Ils jouent notamment sur le montant de l'indemnité supralégitime, sur la durée du congé de reclassement – qu'ils négocient sur une base de douze mois – ou sur le budget alloué à la formation, qu'elle soit courte ou longue. Entre eux et les employeurs, c'est une partie de bras de fer qui se met en place. Les seconds le vivent souvent comme un traumatisme car ils n'étaient pas préparés à affronter ce niveau de formalisme et à accorder une attention aussi grande au moindre détail. Après avoir vécu un PSE, beaucoup de grands groupes

internationaux se disent : « On ne voit pas pourquoi on réinvestirait un jour en France, vu le coût de sortie exorbitant du territoire. »

Les entreprises ont donc tout intérêt à se préparer...

F.F. : Contrairement à ce que nous constatons sur le terrain, il faut qu'elles anticipent le plus possible, un an auparavant dans l'idéal. Réaliser un PSE ne se résume pas à définir un plan de réorganisation de l'entreprise. Très en amont, pour esquiver les chausse-trappes, l'entreprise doit veiller à ce que toutes les obligations légales pré-PSE aient été remplies, de la tenue des entretiens annuels aux procédures d'information-consultation des instances représentatives du personnel. Cela leur permettra d'être en mesure de répondre aux critères d'appréciation d'un PSE et de ne pas se retrouver au pied du mur le moment venu.

La rupture conventionnelle collective peut-elle leur offrir une porte de sortie ?

F.F. : Ce procédé n'est pas adapté à tous les cas et nécessite un accord majoritaire avec les organisations syndicales. Si les premières entreprises à se lancer se sont cassé les



François Farmine (en haut) et Marc Milward. Photos : DR



Les dernières réformes sociales

- Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, surnommée la « loi Rebsamen »
- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi Travail »
- Ordonnances réformant le Code du travail du 22 septembre 2017 ou « ordonnances Macron »

PROPOSÉ PAR

Linkt

Collectivités locales : mieux connectées que jamais

Au même titre que les entreprises, les collectivités locales sont grandes utilisatrices des nouvelles technologies. Illustration à Saint-Nazaire, où l'agglomération a fait le choix de Linkt pour ses solutions évolutives d'interconnexion.

La transformation numérique des collectivités locales, c'est maintenant ! Grâce aux technologies informatiques et numériques, les processus sont rationalisés et dématérialisés. In fine, c'est la vie des agents qui s'en trouve simplifiée. Le réseau constitue le centre nerveux de ce grand chantier. C'est également une autoroute indispensable vers le cloud, à condition que la bande passante ne soit plus un sujet de préoccupation. Un exemple ? Rendez-vous en Loire-Atlantique, à la Carene, l'agglomération de Saint-Nazaire, qui compte 10 communes et plus

de 127 000 habitants. En 2018, la Carene organise un marché public de 4 ans, portant notamment sur ses besoins d'interconnexion. « Comme la plupart des collectivités, nous disposons d'un réseau de fibre optique propre sur lequel 80 % de nos équipements sont branchés. L'agglomération possède aussi de nombreux sites distants qu'il n'est pas rentable de relier au réseau », explique Marc Zimaglia responsable d'unité Système d'information Infrastructure et support de la Carene. Il s'agit en l'occurrence d'écoles, de bâtiments annexes ou encore de gymnases qui ont besoin d'une interconnexion, pour y relier

leurs ordinateurs ou encore leurs systèmes d'alarme.

Envisager sereinement l'avenir

« La solution proposée par Linkt nous a convaincu par sa qualité, son à-propos et sa souplesse », se souvient Marc Zimaglia. « Nous voulions pouvoir envisager sereinement l'avenir. Nous avions besoin d'un couteau suisse technologique qui nous per-

mette d'anticiper les défis de demain », poursuit-il. Le prochain d'entre eux devrait d'ailleurs concerner l'infrastructure téléphonique avec l'arrêt progressif, à partir de 2023, de la technologie RTC (Réseau Téléphonique Communauté), aujourd'hui utilisée pour les téléphones fixes. —

imaginE
 BRAND STUDIO