

Les dépôts de bilan sont de plus en plus utilisés pour contourner les plans sociaux

Pascal Junghans, *La Tribune*, 28 novembre 2003

Les dépôts de bilan aux fins de restructuration se multiplient. Or, entre dépôt de bilan et plan de sauvegarde de l'emploi, les conséquences divergent sensiblement pour le reclassement des salariés.

Le dépôt de bilan, nouvelle méthode « hard » de la restructuration sociale ? Les syndicalistes en sont convaincus. Les conseils d'employeurs, notamment étrangers, y voient certains avantages non négligeables (voir interview ci-dessous). Ces avis convergents disent une chose : parmi les faillites qui submergent le tissu économique français, un nombre certain relève d'une volonté de restructuration de grosses PME dont le volet social aurait pu se construire via un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE, ex-plan social). Dans ce cas, il n'est pas utilisé. Or, les deux techniques, dépôt de bilan et PSE, n'ont pas du tout les mêmes conséquences pour les salariés. C'est ce qu'ont souligné les participants à l'université d'automne de Syndex, un des principaux cabinets-conseils aux comités d'entreprise qui s'est tenu les 13 et 14 novembre.

Certes, certains spécialistes mettent en exergue la brutalité discrète d'un PSE, avec ses aides au reclassement qui ne débouchent sur rien. Ils insistent au contraire sur les efficaces négociations permettant, lors d'un dépôt de bilan, d'abandonner la dette ou au moins de la renégocier et ainsi de sauver des emplois. Ils soulignent que la vraie question réside dans l'issue du dépôt de bilan qui peut se conclure par un plan de continuation, sauvant de nombreux emplois, par un plan de cession, moins avantageux pour les salariés, par une liquidation judiciaire, cas le plus fréquent qui met fin définitivement à l'existence de l'entreprise et au chômage tous les salariés.

Des différences importantes. Mais la plupart des experts approuvent les conclusions du rapport de synthèse de la mission exploratoire sur l'accompagnement des mutations économiques, dirigée par Claude Viet, l'ancien Monsieur **plans sociaux** du gouvernement. Ce document constate des « différences très importantes dans les dispositifs d'accompagnement sociaux des restructurations [...], en termes d'indemnités de licenciement et de dispositifs de reclassement, dans les entreprises de plus de 1.000 salariés et dans les PME en situation de liquidation ». La multiplication des dépôts de bilan entraîne donc une réduction sensible du niveau des protections dont peuvent bénéficier les salariés. « Les créanciers passent avant les salariés », souligne, avec vigueur, Me Henri-José Legrand, avocat spécialisé en droit social. Il souligne les trois cas emblématiques de Bata, Air Lib et Metaleurop et les difficultés considérables de reclassement.

Réduction du plafond. « En fait, deux cas différents se distinguent, souligne Frédéric Bruggeman, spécialiste des restructurations chez Syndex. D'abord, les filiales de grands groupes au dépôt de bilan très médiatisé pour lesquelles les moyens mis en oeuvre sont importants et, peu ou prou, équivalents à ceux d'un plan de sauvegarde de l'emploi de bonne qualité. L'autre cas, ce sont les restructurations de filiales de grands groupes non médiatisées et les entreprises indépendantes. Dans ce cas, les efforts se réduisent aux maigres aides publiques, essentiellement la subvention du fonds national pour l'emploi (FNE). » Ce spécialiste souligne la faible part des conventions formation, la progressive disparition des préretraites progressives et la réduction récente du plafond octroyé par l'agence de garantie des salaires (AGS).

Tout se joue donc sur le niveau de la subvention FNE. Celle-ci, d'un montant de 1.067 euros par emploi, a été récemment doublée pour atteindre 2.134 euros. C'est avec ce montant que doivent agir les entreprises de reclassement (Altédia, BPI, Lee Hecht Harisson, Algae...). Or, celles-ci ne travaillent efficacement qu'avec un budget de plus de 3.000 euros par emploi et leur bilan est d'ailleurs mitigé. « On ne dispose pas des mêmes moyens lorsqu'il y a liquidation judiciaire », souligne Dominique Fourier Ruelle, directeur chez BPI. « L'objectif assigné est largement supérieur aux moyens dont nous disposons. Lors d'une liquidation, nous sommes réduits au rôle d'assistante sociale des salariés », insiste Jean Choukroun, directeur emploi mobilité chez Altédia.

Urgence. De plus les difficultés ne se résument pas au seul montant de l'aide. Elles tiennent aussi à l'urgence dans laquelle se déroule la procédure. Les entreprises de reclassement travaillent avec l'administrateur judiciaire. « Or, celui-ci attend d'être payé par l'Etat avant de nous payer. Le reclassement commence d'abord par une course à travers les méandres de l'administration. Les opérations pour trouver des emplois commencent avec retard », explique Jean Choukroun. Certains praticiens des restructurations notent en confiance le peu d'attrait des reclasseurs pour ces dossiers de dépôt de bilan. Les salariés concernés seront moins bien accompagnés que d'autres bénéficiant de plans de sauvegarde de l'emploi. « Pour que l'inégalité ne s'approfondisse pas, propose Frédéric Bruggeman, il faudrait créer un organisme mutualisateur pour financer les plans de reclassement des entreprises indépendantes et déplacer la responsabilité de l'avenir des salariés des filiales de groupes vers ces derniers. »

« Une voie pour restructurer en profondeur »

Jean-Dominique Daudier de Cassini, avocat au cabinet Willkie Farr & Gallagher LLP.

La Tribune, 28 novembre 2003 Propos recueillis par P.J.

Le dépôt de bilan vous semble-t-il une voie de restructuration comme une autre ?

- Clairement, oui. Il est dans bien des cas très difficile aujourd'hui de restructurer en profondeur des PME importantes sans déposer le bilan. Nous parlons évidemment d'entreprises de plus de 15 millions d'euros de chiffre d'affaires, dont cent à deux cents seulement sont concernées par des procédures collectives chaque année. Ces entreprises ne disposent souvent pas des moyens financiers leur permettant de gérer une lourde restructuration. De plus, elles doivent agir vite pour sauver l'essentiel de leur fonds de commerce. Or, les procédures classiques du plan de sauvegarde de l'emploi (ex-plan social) sont très longues et très encadrées. Elles peuvent durer plusieurs mois et ce délai peut être allongé à l'envi par le comité d'entreprise, par des recours à des experts, par le refus de signer les convocations ou les comptes rendus de réunions par le secrétaire du CE... Certes, les accords de méthodes, négociés hors procédures légales avec les organisations syndicales, permettent de réduire les délais. Mais encore faut-il trouver des partenaires qui respectent le pacte jusqu'au terme de la procédure. D'autant plus que ces accords de méthodes ne sont pas complètement sécurisés juridiquement.

Comment se gère le volet social d'une restructuration par dépôt de bilan ?

- Le dépôt de bilan ne permet évidemment pas de sauver autant de salariés que le plan social traditionnel. Au moins dans un premier temps. Trop souvent hors dépôt de bilan, les dirigeants veulent limiter les dégâts et les **plans sociaux**, insuffisants, ne portent qu'un minimum de salariés. Puis, très vite, l'entreprise accumule plan de licenciement sur plan de licenciement... En revanche, après un dépôt de bilan, les dirigeants ont la possibilité de mettre en place des restructurations plus profondes, avec, comme issues possibles, soit un plan de continuation avec une restructuration financée par l'AGS, soit un plan de cession au profit d'un tiers. Dans ce dernier cas, le repreneur n'assume qu'une partie du passif et n'assume pas la restructuration sociale. Dans les deux cas, les dirigeants tranchent dans le vif. Rapidement. Avec une large sécurité juridique. Le choc psychologique auprès des salariés est important. Les mesures adéquates sont prises suffisamment tôt. Les dirigeants installent les solutions pérennes qui permettent de sauver l'entreprise dans la durée.

Vous travaillez avec de nombreux groupes étrangers souhaitant s'implanter en France. Comment réagissent-ils face à la durée et l'incertitude des procédures de restructuration dans notre pays ?

- Ils sont affolés lorsqu'on leur explique que les procédures préalables à la mise en oeuvre du plan de sauvegarde de l'emploi sont très longues, qu'elles peuvent dérapier, que tout cela n'est conçu que pour recueillir un avis des représentants du personnel et qu'un tribunal peut, au final, tout annuler. Alors, nous leurs conseillons de restructurer par voie de dépôt de bilan, même s'ils doivent assumer l'ensemble du passif social. La solution est plus simple, plus efficace, plus définitive. Ces groupes n'hésitent pas à payer plus cher mais ils veulent aller vite. La clarification de la situation est très importante pour eux.