

Dans le cadre de la 2<sup>ème</sup> édition du livre de Nicolas De Germay « Redressez votre entreprise en 100 questions », nous vous invitons à découvrir chaque semaine une interview d'un spécialiste du secteur du retournement qui nous apporte son expertise et son point de vue singulier sur la situation actuelle en restructuring.



## Interview de Maître Déborah David

### Avocate associée en droit du travail, Cabinet de Gaulle Fleurance & Associés

#### Quel est votre rôle et comment intervenez-vous ?

« Le droit du travail appliqué aux procédures collectives repose sur un très faible nombre de textes. Il y a des renvois à des textes qui s'appliquent quand l'entreprise n'est pas en difficulté, mais, en réalité, on ne pratique pas le droit du travail de la même façon. A partir de la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, les praticiens des procédures collectives se sont rendu compte qu'il devenait nécessaire de faire appel à des praticiens du droit du travail, car les PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) devaient passer l'épreuve de la DREETS (anciennement DIRECCTE) ».

#### Pouvez-vous citer quelques grandes différences entre le droit du travail applicable aux entreprises en difficulté et ce même droit lorsque l'entreprise ne connaît pas de difficulté ?

« Les rapports entre les dirigeants et les organisations syndicales sont très différents lorsque l'entreprise va mal. Quand l'entreprise est en bonis, les représentants du personnel et les partenaires sociaux cherchent à obtenir des avantages supplémentaires, à obtenir des indemnités supra légales les plus importantes possibles. Il est alors indispensable d'expliquer longuement les difficultés que rencontre l'entreprise, lesquelles vont souvent être minimisées ou remises en cause par les élus et leurs experts. En procédure collective, c'est très différent car un consensus se fait, et il n'est plus nécessaire d'expliquer les motifs ou la réalité de la situation. On économise finalement beaucoup de temps. Une fois le diagnostic partagé, on avance aussi plus vite, parce qu'on sait qu'on n'a pas beaucoup de temps. On fait des réunions avec les IRP (Instances Représentatives du Personnel) et les partenaires sociaux presque tous les jours. Le dialogue social est très riche et vertueux et, au final, on se libère des contraintes idéologiques et des postures de chaque acteur, au profit de discussions, pour trouver une solution commune qui soit la plus équilibrée possible, compte tenu des contraintes de temps et financière ».

#### Quels conseils donner à un dirigeant qui sait qu'il va devoir aborder une restructuration sociale ?

« Une fois l'état des lieux réalisé sur la situation réelle de l'entreprise, il est important de partager l'information. En règle générale, il existe un réflexe consistant à conserver une certaine part de l'information pour des raisons liées à la confidentialité. En procédure collective, il faut être le plus transparent possible. On parle de l'avenir des personnes qui travaillent dans l'entreprise, et celles-ci ont besoin de savoir dans quelle situation elles se trouvent. Même s'il y aura des licenciements, les salariés ont besoin de digérer l'information. Il faut expliquer à ceux qui sont licenciés que leurs compétences ne sont pas en cause, et expliquer à ceux qui restent pourquoi ils vont devoir faire des sacrifices. La plupart du temps, les salariés comprennent qu'il est nécessaire de modifier la structure de l'entreprise, d'abandonner des accords collectifs, des primes, de modifier le temps de travail, les locaux... lorsqu'il en va de la survie de l'entreprise et de leurs emplois. Mais pour cela, il faut être transparent et loyal dans les négociations, ne pas essayer de tordre le bras aux partenaires sociaux qui représentent les salariés, sans quoi on va vers la rupture de confiance avec l'entreprise ».

#### Quelle est la principale difficulté que vous rencontrez ?

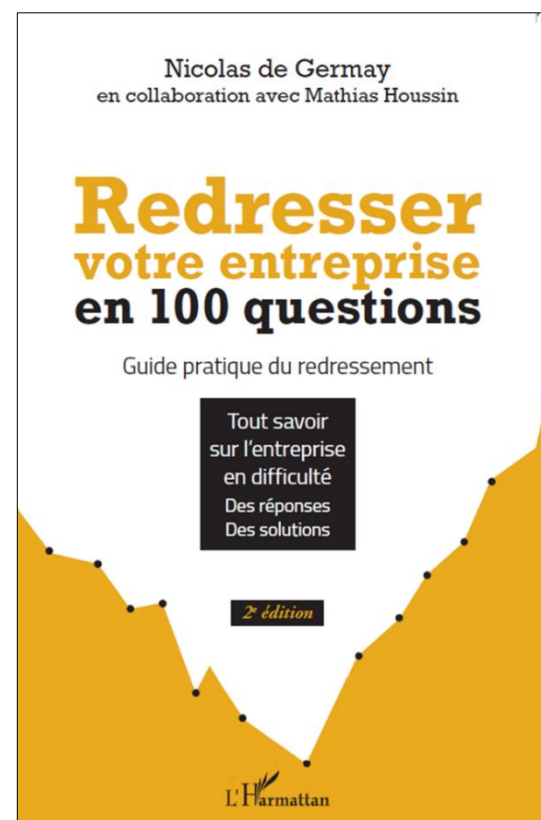
« Lorsque j'interviens dans une entreprise en difficulté, je conseille systématiquement à mes clients de commencer par une réunion pédagogique avec les IRP pour leur expliquer comment va se passer la procédure. Souvent, en réalité, le dirigeant ne sait pas lui-même comment cela va se passer. Même les partenaires sociaux, les RP (Représentants du Personnel) découvrent l'environnement. Il faut donc que l'expert choisi par le CSE soit un spécialiste de la procédure collective pour accompagner les élus le plus efficacement et le plus rapidement possible. Enfin, il ne faut pas négliger l'aspect psychologique de l'annonce d'une procédure collective. C'est une situation très perturbante qui est susceptible de générer des risques psychosociaux chez les salariés. Il faut donc les rassurer et les tenir informés, en mettant en place un plan de communication (interne comme externe) dès le début. Tout cela s'anticipe et doit être mis en place dès les prémices de la procédure ».

#### Nouvelle édition mise à jour de « REDRESSER VOTRE ENTREPRISE EN 100 QUESTIONS » GUIDE PRATIQUE DU REDRESSEMENT

Ce guide pratique du redressement aborde de façon simple et concrète l'essentiel des problématiques (juridiques, économiques, financières, sociales) que rencontrent les entreprises en difficulté, en intégrant les dispositions issues de l'ordonnance du 15 septembre 2021.

L'ouvrage accompagne le lecteur au travers de 100 questions pratiques qui lui sont destinées. Chefs d'entreprise, salariés, actionnaires, fournisseurs, créanciers, clients et repreneurs y trouveront les principes de la restructuration agrémentés de solutions pratiques. Des personnalités de premier plan apportent leur point de vue sur nombre de questions afin que le lecteur se familiarise avec l'environnement.

Outil indispensable pour ne pas se perdre dans le maquis des procédures, ce guide accompagnera utilement les entrepreneurs (auto-entrepreneurs, TPE, PME...), ainsi que, plus largement, tous les métiers de la restructuration, qu'ils soient exercés en entreprise ou en cabinet, ainsi que les partenaires de l'entreprise, qu'ils soient actionnaires, salariés, délégués du personnel ou membres d'un comité social et économique.



*Nicolas de Germay possède une expérience de plus de 30 ans au service des entreprises en difficulté. Il est président d'Alandia Industries, l'un des principaux investisseurs en retournement français, président d'honneur et fondateur de l'association professionnelle des spécialistes de la restructuration (ARE), président fondateur de l'Association des Investisseurs en Retournement (AIR), et participe régulièrement aux travaux de réforme des procédures collectives en France aux côtés du gouvernement.*

*Mathias Houssin est maître de conférences en droit privé et sciences criminelles à l'École de droit de la Sorbonne (Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne). Spécialisé en droit commercial et plus particulièrement en droit des entreprises en difficulté, il est l'auteur de nombreuses contributions dans ce domaine.*