

## **Pour la généralisation du droit à la clause de conscience**

*Samedi 16 Décembre 2006*

*Cette disposition particulière aux entreprises de presse doit être étendue, si l'on veut que tous les salariés puissent faire entendre leur voix en cas de changement d'actionnariat.*

La «déferlante» des LBO Montage financier qui consiste à (acheter une entreprise avec un montant de dette important a conduit à monétiser les entreprises. Aujourd'hui, nous arrivons au paroxysme d'un phénomène qui a commencé il y a dix ans; ce montant des transactions dites de private equity représente en France des centaines de milliards par an. Des centaines d'entreprises (petites, moyennes ou grosses) sont achetées et revendues chaque année. Les durées de détention se raccourcissent et les financiers revendent les entreprises achetées au bout de deux années en réalisant des plus-values très importantes.

La bulle gonfle et les entreprises se revendent entre financiers, le vendeur réalisant des plus-values rapides. Les effets de levier, c'est-à-dire le montant de dette, sont de plus en plus importants. En conséquence, la trésorerie de l'entreprise qui est affectée au service de la dette est de plus en plus élevée. C'est autant de ressources qui ne sont pas destinées au développement de l'entreprise, voire autant de réserves qui ne sont pas accumulées pour faire face aux années de vaches maigres qui arriveront nécessairement. Lorsque la conjoncture se retournera, l'entreprise sera vulnérable. Dans un premier temps, les actionnaires hypothéqueront le futur en réduisant les investissements afin de pouvoir continuer à rembourser les dettes. Dans un deuxième temps, l'entreprise affaiblie, et définitivement dépassée par ses concurrents, ira au tapis!

Dans ce maelstrôm financier, le personnel, qui est l'âme de l'entreprise, n'a pas son mot à dire! Il est l'otage des financiers. En effet, la loi prévoit que lorsqu'une entreprise est cédée le comité d'entreprise doit en être informé! Pour que la transaction ait lieu, le comité d'entreprise doit rendre un avis. Peu importe que l'avis soit positif ou négatif, dès qu'il est rendu (même négatif) la transaction peut avoir lieu. Le comité d'entreprise n'a qu'un pouvoir de nuisance: celui de ne pas rendre d'avis et de retarder la transaction! Etrange système que celui qui n'accorde aucun pouvoir au personnel d'une entreprise dans le cas d'un changement d'actionnaire.

La monétisation de l'entreprise, sans contre-pouvoir au niveau du personnel, conduit à la déshumanisation des transactions. Seuls sont impliqués les quelques dirigeants qui seront payés des fortunes pour rembourser la dette au plus vite, souvent au détriment de l'investissement et du projet d'entreprise. Les milliers de personnes qui constituent la substance vivante de l'entreprise et qui se retrouveront en risque à l'issue d'un changement d'actionnaire (accompagné le plus souvent d'un accroissement de l'endettement de l'entreprise) n'auront pas leur mot à dire!

Il n'est pas acceptable de faire supporter à des millions de personnes un risque croissant au niveau de leur emploi et ce pour qu'un nombre restreint de financiers s'enrichissent. En effet, en cas de sinistre, l'entreprise fera l'objet d'un plan social, voire sera liquidée. Les indemnités auxquelles auront droit les salariés seront celles prévues par le droit commun. Ces indemnités peuvent être

largement inférieures à celles négociées dans le cadre des conventions collectives, voire des accords résultant de l'histoire de l'entreprise.

Nous sommes face à un système déséquilibré où des financiers. Jouant avec l'argent des autres, mettent en place des montages financiers agressifs. Les dirigeants de l'entreprise sont associés à la démarche car ils reçoivent des stock-options leur permettant un enrichissement très rapide si «ça passe», Si «ça casse», les financiers se désintéressent de l'entreprise, les dirigeants s'en vont et le personnel constate avec effroi et tristesse l'énorme gâchis.

Pour rééquilibrer ce système, il faut donner un contre-pouvoir aux employés des entreprises qui sont «monétisées». Ce contre-pouvoir existe dans les entreprises de presse, il s'agit du droit à la «clause de conscience». Lors d'un changement d'actionnariat, le nouvel actionnaire est tenu de se présenter à l'entreprise, d'exposer son projet. Chaque salarié de l'entreprise a le droit, si le projet ne lui convient pas, de demander à être licencié et de percevoir aussi toutes les indemnités résultant des droits accumulés. Cette liberté donnée au personnel constituerait un formidable contre-pouvoir permettant ainsi aux employés de peser sur le projet d'entreprise et surtout d'être libres de suivre ou non un nouvel actionnaire. Par ailleurs, l'extension du droit à la «clause de conscience» à toutes les entreprises pourrait permettre de remettre l'homme au coeur du système financier.

Franck Ullmann Industriel

---