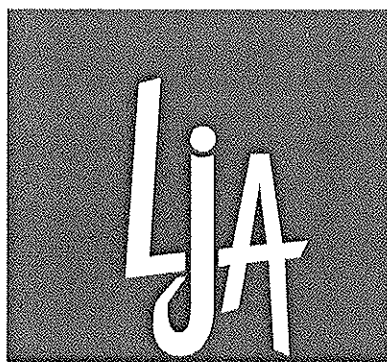


« L'ignorance coûte plus cher
que l'information »

John F. Kennedy



8 juin 2009

N° 931

Chaque lundi

Depuis 1990

ISSN 1143-2594

La Lettre des Juristes d'Affaires

Cette semaine

- > **L'équipe fiscale de Baker intègre De Pardieu** (page 2)
- > **Lovells et Clifford sur l'emprunt obligataire lancé par EDF** (page 3)
- > **Shearman, Bredin et Cleary sur l'augmentation de capital de Danone** (page 4)
- > **Quel avenir pour les professions de l'exécution ?** (page 5)
- > **Freshfields accueille des collégiens des Mureaux** (page 6)

LE CHIFFRE

50

milliards d'euros.
C'est la somme qui devrait être levée mi-juillet en Europe, dans cette saison des augmentations de capital.

LA NORMALISATION DES SÉQUESTRATIONS : CHRONIQUE D'UN ÉCHEC COLLECTIF

Par Christine Hillig-Poudevigne, Moisan, Boutin Et Associés



La séquestration est-elle en train de devenir un outil de négociation normalisé pour les partenaires sociaux, que ce soit du côté syndical comme patronal ? On peut légitimement s'en inquiéter. Certes, les séquestrations restent heureusement encore une exception et l'engouement médiatique qui en résulte n'est pas nécessairement révélateur de la réalité, le nombre de séquestrations étant encore tout à fait marginal. Cependant, au regard des événements récents, cette question se pose tout naturellement.

Bien que les politiques (à quelques rares exceptions près) aient clairement affiché leur opposition à une telle pratique et que les syndicats n'aient pas officiellement appelé à de telles extrémités, il demeure que la séquestration semble ne plus vraiment nous choquer. Elle a insidieusement intégré notre paysage social, avec une tolérance toute particulière en ces temps de crise. Elle est la dernière expression de notre spécificité française, qui force à la fois l'admiration et l'incompréhension de nos voisins européens.

Or la banalisation d'une pratique illégale et violente telle que la séquestration et son inclusion comme un élément probable d'une négociation sont deux phénomènes profondément choquants. On peut ainsi s'inquiéter de la prise en compte de la séquestration dans la stratégie de négociation : ne pas tout lâcher tout de suite pour avoir une marge de négociation en cas de séquestration, ou encore séquestrer pour tenter d'améliorer les mesures sociales. Voilà un raisonnement fondamentalement dangereux.

Ni l'employeur, ni les représentants du personnel ne peuvent asseoir une négociation sur cette base. L'employeur joue sa crédibilité et la forte médiatisation en résultant peut certes avoir un effet de publicité, mais quelle triste publicité... qui peut d'ailleurs effrayer d'éventuels candidats à la reprise de l'entreprise. Les représentants du personnel ont, quant à eux, bien d'autres moyens à leur disposition pour faire pression sur la direction et montrer leur force. Les récentes décisions de justice en sont d'ailleurs la preuve. Nul besoin de séquestrer pour arriver à ses fins.

Cette violence (car la séquestration reste un acte d'une rare violence, puisqu'elle comporte une atteinte directe à l'intégrité physique de la personne même si elle ne s'accompagne pas nécessairement de violences physiques) est certes un cri de désespoir, mais c'est également et surtout un aveu de faiblesse partagé. La séquestration sonne le glas de la négociation et scelle l'échec patent du dialogue social. Cet échec pèse sur l'employeur comme sur les représentants du personnel. Personne ne sort vainqueur d'un tel déchaînement d'animosité.

Peut-être avons-nous, en notre qualité de conseils, un rôle à jouer, humble certes, pour éviter à tout prix que nos clients ne soient tentés d'intégrer la séquestration dans leur logique de négociation. Les salariés, d'une part, doivent être informés des risques d'une telle action, à savoir des sanctions pénales et disciplinaires. Les employeurs, d'autre part, doivent être incités à se réserver la possibilité d'améliorer les mesures sociales avant qu'un point de non retour n'ait été atteint. La séquestration n'est pas un outil de négociation mais de destruction du dialogue social. Or, jusqu'à preuve du contraire, le dialogue social ne se décline pas encore à l'imparfait.