

# Les syndicalistes dans la peau d'hommes d'affaires

Elsa Bembaron Mis à jour le 21/09/2009 à 20:41 | publié le 22/09/2009 à 20:40

## **Quand des spécialistes des fusions-acquisitions sont recrutés par les salariés dans le cadre d'un plan social.**

Tout a commencé en avril 2008. **LyondellBasell** rachète la raffinerie de l'étang de Berre, près de Marseille, au groupe Shell. Le repreneur bénéficie d'une décote de 300 millions d'euros sur le prix de vente au titre du «risque social». Sans toutefois que cette somme soit provisionnée. Les choses se gâtent rapidement. Moins de huit mois plus tard, LyondellBasell est placé sous la protection de la loi américaine sur les faillites (chapitre XI), plombé par 27 milliards de dollars de dette. Toutes les décisions prises en France doivent être validées par un tribunal à New York.

En janvier 2009, la direction annonce la mise en place d'un plan social (PSE) qui concerne environ 300 emplois sur 1 600. Les salariés craignent de voir leurs droits bafoués. Mais plutôt que de mener des actions coups de poing, les syndicats se tournent vers un cabinet d'avocats d'affaires, Sekri Valentin, Zerrouk (SVZ) pour les assister. «Nos avocats habituels ne sont pas spécialistes des fusions acquisitions. Il nous fallait des gens qui soient capables de comprendre les conditions dans lesquels le site avait été cédé et qui parlent le même langage que nos employeurs», explique Patrick Sciura, à la tête de l'intersyndicale.

## Un placement de 40 millions

Les employés de Shell bénéficiaient d'accords très avantageux, que LyondellBasell s'était engagé à respecter jusqu'en juin 2010. Ainsi, des salariés pouvaient bénéficier d'une cessation d'activité avancée (CAA). Cette mesure leur permet de toucher 70 % de leur salaire brut jusqu'à la retraite, pendant une période qui peut atteindre dix ans. Pendant ce temps, les personnes ne travaillent plus, mais restent salariées de l'entreprise. Les syndicats tenaient à ce dispositif - qui préserve les droits à la retraite - préférable à leurs yeux à des licenciements avec versement immédiat d'indemnités.

Mais comment être certains que les sommes soient versées aux intéressés pendant une durée aussi longue ? C'est alors que leurs avocats leur proposent une solution totalement nouvelle. Il s'agit de mettre en place une fiducie dans laquelle seraient placés 40 millions d'euros, correspondant au montant que doivent percevoir les salariés dans le cadre du plan social.

«La fiducie est "waterproof"», explique Jean-Marie Valentin, avocat associé de SVZ, «les avoirs des salariés sont protégés d'éventuelles procédures qui pourraient être menées contre leur employeur». Au bout de quelques mois de tractations, le projet reçoit le soutien de Shell et de Bercy.

À son tour, LyondellBasell accepte cette solution, qui lui permet de préserver son image et d'échapper à un conflit social dur. «La fiducie permet de convertir en numéraire une somme qui jusqu'à présent n'était qu'une ligne comptable, une provision, au bilan de LyondellBasell, explique Frédéric Danos, avocat chez SVZ. À l'avenir, la création d'une fiducie pour protéger les droits des salariés pourrait même devenir un argument dans le cadre d'un rachat ». Un tel montage permettrait à un employeur qui cède une activité de s'assurer que le repreneur respecte les droits des salariés. Un engagement souvent pris dans le cadre d'un rachat, mais pas toujours tenu...

### La fiducie, mode d'emploi

La fiducie est relativement récente dans le paysage légal français, où elle a fait son entrée en février 2007. Une fiducie est une opération de transferts de biens ou de droits réalisée par une personne civile ou morale (le contractant) au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires. Particularité de la fiducie, les avoirs concernés sont confiés à un " fiduciaire " (qui peut être une banque, une compagnie d'assurance ou un cabinet d'avocats) qui agit dans un but déterminé ou pour le compte du ou des bénéficiaires. Cette opération permet d'isoler du capital du contractant les avoirs concernés.