



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

*Prise de position de la Chambre des
salariés du Luxembourg sur la révision
des lignes directrices relatives aux aides
aux entreprises en difficulté*

Prise de position de la Chambre des salariés du Luxembourg sur la révision des lignes directrices relatives aux aides aux entreprises en difficulté

→ *Champ d'application des présentes lignes directrices*

L'exclusion des aides au secteur financier est compréhensible en raison de l'adoption de règles spécifiques à ce secteur. Il ne s'agit pas de se prononcer ici sur leur contenu. Il convient toutefois de s'interroger sur la durée de vie de ces lignes directrices propres au secteur bancaire. Ces règles ont en effet été élaborées dans le contexte de la crise financière. Il s'agira de savoir si leur exclusion du champ d'application des présentes lignes directrices est temporaire ou définitive.

En revanche, il n'est pas évident de comprendre l'exclusion des secteurs du charbon et de l'acier du champ d'application. Le régime spécial concernant ces secteurs expire, il convient donc de les inclure (et notamment la sidérurgie) dans le champ d'application des présentes lignes directrices, sauf dans les hypothèses où il existe déjà des règles particulières.

→ *Définition de la notion d'entreprise en difficulté*

Il est en effet crucial de conserver une **définition générale large** qui pourra s'adapter aux différents systèmes juridiques des Etats membres.

Le recours à des critères « stricts » peut effectivement s'avérer utile en termes de sécurité juridique mais une porte de sortie doit à tout prix être conservée pour permettre une certaine souplesse dans l'appréciation des difficultés de l'entreprise.

La suppression de la condition de la perte du quart du capital au cours des 12 derniers mois a pour effet d'élargir la notion d'entreprise en difficulté, ce qui doit être approuvé.

La qualification d'entreprise en difficulté doit à tout prix **tenir compte des spécificités de l'entreprise** et en particulier, de son **âge**, du **secteur** dans lequel elle opère et de sa **taille**.

Une **typologie plus détaillée des entreprises en difficulté** pourrait être envisagée. Une distinction en fonction des causes à l'origine des difficultés pourrait en tout état de cause être élaborée, il s'agirait notamment de savoir si celles-ci sont internes à l'entreprise ou extérieures. Il convient à cet effet d'analyser les raisons qui ont mené aux problèmes que connaît l'entreprise au moment de l'octroi des aides. Cette classification pourrait déboucher sur une **appréciation différente des aides accordées**.

→ *Mesures de soutien temporaire à la restructuration*

La Chambre des salariés approuve la création de ce nouveau type d'aide, et plaide en faveur d'une durée de remboursement de **18 mois** plutôt que 12.

→ *Compatibilité des aides avec le marché commun – définition des objectifs d'intérêt commun*

Il convient tout d'abord de préciser que l'attribution d'aides d'Etat aux entreprises en difficulté peut s'avérer cruciale en termes de **défense de l'emploi et du savoir-faire** industriel, ainsi qu'en termes de préservation du tissu économique d'un territoire. Ces objectifs doivent demeurer une priorité lors de l'appréciation de la compatibilité des aides avec le marché intérieur.

Un autre exemple d'objectif d'intérêt commun pourrait être ajouté à la liste proposée par la Commission : **le risque de faillite en cascade dans l'hypothèse d'entreprises organisées en réseau ou de chaîne de sous-traitants.**

Il convient par ailleurs de mettre l'accent sur le fait que le rôle des aides à la restructuration ont pour objectif principal de prévenir les **faillites aux conséquences sociales lourdes**, ainsi que **d'amoinrir le coût social d'une restructuration.**

Il est également crucial de garder à l'esprit que **la question du coût social des restructurations est intimement liée à celle des territoires.** Le lien entre ces deux aspects n'est sans doute pas assez mis en exergue dans les présentes lignes directrices.

Des procédures particulières devraient être mises en place sur les territoires où les conséquences sociales d'une restructuration risquent d'être de très grande ampleur.

→ Aide au sauvetage

Compte-tenu du niveau de détail requis pour l'élaboration et l'approbation du plan de restructuration, opération qui peut s'avérer très complexe, le délai de 6 mois semble très court. Il semble préférable, sans allonger le délai de 6 mois, de prévoir **la possibilité de le renouveler une fois ce délai pour une durée identique de 6 mois.**

De plus, au cours de cette période, **l'ajustement à la hausse des aides au sauvetage devrait pouvoir être envisagé dans l'attente de l'élaboration et de la validation du plan de restructuration.**

Par ailleurs, l'aide de l'Etat **ne peut en aucun cas servir à financer des licenciements** qui ne seraient pas absolument nécessaires.

De ce fait, plusieurs conditions tenant aux questions sociales pourraient être ajoutées lors de l'examen de la **validité** du plan de restructuration :

- **Le coût social du plan de restructuration doit être réduit au maximum**
- **Il doit préciser que la consultation des représentants des travailleurs est obligatoire**
- **Il doit prévoir un plan de formation des salariés accompagné d'un financement de celui-ci, que le plan de restructuration envisage des licenciements ou non.**

→ Aides à la restructuration – Remarques générales

Les règles relatives au contenu du plan de restructuration sont plus détaillées dans la nouvelle version des lignes directrices.

Cela contribue certainement à une meilleure visibilité concernant les attentes de la Commission en la matière, ce qui est sans doute positif.

Le fait que l'Etat membre puisse choisir l'aide la plus adaptée doit être approuvé. En effet, l'aide à la restructuration doit clairement se distinguer de l'aide au sauvetage qui doit être conçue comme une aide d'urgence accordée dans l'attente d'une meilleure solution.

Il convient également de préciser qu'un plan de restructuration **n'implique pas nécessairement des licenciements. Ils doivent en tout état de cause demeurer la dernière option envisageable.**

Il s'agit également de **mettre sur un pied d'égalité les différentes mesures envisageables** lors du processus de restructuration, et notamment la réduction des activités d'une part et la diversification vers de nouvelles activités plus rentables d'autre part. Cette dernière devant se faire sur base des compétences et du savoir-faire de l'entreprise. Il est d'ailleurs possible de faire ici le lien avec un éventuel plan de formation, plan qui devra nécessairement être mis en place si le processus de restructuration affecte les salariés et leur emploi.

Lors de l'élaboration du plan de restructuration, il est important de **favoriser le pluralisme.** Il est possible d'envisager l'élaboration de plusieurs plans alternatifs provenant de différentes sources

indépendantes les unes par rapport aux autres, **dont l'un au moins devra être élaboré en collaboration avec les représentants des salariés**. Une partie de l'aide devrait pouvoir être utilisée pour mener les expertises pertinentes.

Concernant l'évaluation du plan, **le montant de l'aide ne doit en aucun cas constituer le seul critère d'appréciation**. Les propositions en termes d'**emploi**, de **gestion des compétences**, de résolution des problèmes existants, ainsi que les perspectives sur le long-terme doivent être considérées.

Enfin, il est envisageable que les difficultés de l'entreprise soient au moins en partie les conséquences des décisions des dirigeants de l'entreprise. Dans un tel cas, il est important de prévoir des garanties pour que les mêmes erreurs ne soient pas commises à nouveau.

→ Aides à la restructuration – durée maximale

Concernant la fixation d'un délai de trois ans, il est toujours délicat d'apprécier la pertinence d'un délai fixe. Ceci étant, le délai de trois ans semble raisonnable.

→ Aides à la restructuration – mesures visant à limiter les distorsions de concurrence

Une attention particulière doit être portée à la question de la cession d'actif de l'entreprise, et en particulier à ses effets négatifs éventuels. La cession ne doit en aucun cas porter une atteinte disproportionnée aux capacités de l'entreprise à retrouver sa viabilité.

En particulier, les actifs stratégiques doivent être conservés, **l'impact sur l'emploi doit être à tout prix évité, et si cela est impossible, il doit être réduit au maximum**.

→ Aides à la restructuration – Méthode de répartition des charges

En la matière, il convient de préciser avant tout que l'idée d'un financement extérieur obtenu aux conditions du marché apparaît bien peu crédible.

En tout état de cause, **la prise en charge des coûts sociaux doit demeurer la priorité, et en particulier le versement des sommes dues directement aux salariés** (indemnité de licenciement, etc.).

→ Aides aux entreprises en difficulté et SIEG

Il convient de saluer le fait qu'un paragraphe soit exclusivement consacré aux SIEG. Il est important que les règles d'articulation des différentes aides accordées par l'Etat soient claires et identifiables.

→ Aides destinées à couvrir les coûts sociaux de la restructuration

La prise en charge des coûts sociaux de la restructuration doit rester la priorité, et en particulier le versement de toutes les sommes directement dues aux salariés, notamment les indemnités de licenciement, les arriérés de salaires. Il est également crucial de contribuer à la reconversion des salariés (formation, aide à la recherche d'emploi, etc). Sur cette question, voir la remarque formulée au sujet des conditions de validité du plan de restructuration.

Cette problématique ne doit pas être dissociée de celle des territoires, en particulier lors de restructurations de grande ampleur.