Spin-off (en anglais)

Lorsqu'une activité est transférée dans une nouvelle entreprise autonome

Transnational Restructuring Navigator

Ce qu'il faut savoir:

- On parle de "spin-off" lorsqu'une entreprise choisit de se séparer de l'une de ses activités principales pour former une nouvelle entité autonome.
- L'un des arguments souvent avancés par les dirigeants pour justifier une scission est qu'ils estiment que la somme des parties vaut plus que la capitalisation boursière actuelle, anticipant ainsi une évaluation plus juste par le marché. D'autres raisons peuvent être un repli sur le cœur de métier de l'entreprise ou simplement la séparation d'activités qui ne sont plus considérées comme pertinentes.
- Très souvent, ce sont des actionnaires activistes qui font pression pour "séparer le bon grain de l'ivraie" - par exemple pour séparer une "bonne" division très rentable d'une autre division à la traîne. La "bonne" division sera immédiatement revalorisée sur une base distincte. Toutefois, chaque situation doit être examinée au cas par cas, car il existe des centaines de raisons de procéder à une scission.
- Les essaimages peuvent se faire aux dépens des travailleurs, car ils affecteront les travailleurs de la nouvelle entité, mais ils peuvent aussi avoir un impact sur les activités restantes de l'entreprise. En outre, une scission peut entraîner un allongement des chaînes d'approvisionnement et des accords complexes. Si les travailleurs sont transférés à un autre employeur (une entité autonome), les emplois et les conditions de travail peuvent être sauvegardés pendant une certaine période seulement(**cliquez ici pour en savoir plus sur le transfert des contrats de travail**).
- En cas d'essaimage, les CEE et les organes locaux de représentation des travailleurs doivent connaître certains droits minimaux de protection. En cas de transfert d'entreprises, certains droits des travailleurs sont protégés par la **directive 2001/23/CE** relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements. La directive prévoit que
    - tous les droits et obligations sont transférés à la société acquérante. Les États membres peuvent prévoir que le cédant et le cessionnaire sont conjointement responsables des obligations nées avant la date du transfert du contrat.
    - Les États membres peuvent adopter des mesures appropriées pour garantir que le cédant informe le cessionnaire de tous les droits et obligations à transférer.
    - le cessionnaire respecte les conventions collectives conclues avec le cédant jusqu'à la date d'expiration ou d'entrée en vigueur d'une autre convention collective (les États membres peuvent limiter la période de respect de ces clauses, mais doivent respecter une période d'au moins un an).

- En ce qui concerne la représentation des travailleurs, la directive prévoit que dans les cas où l'entreprise transférée conserve son autonomie, le statut et la fonction des représentants des travailleurs sont maintenus dans les mêmes conditions.

Votre mission est de...

- Anticiper l'essaimage dans votre entreprise en surveillant les développements sectoriels.
- Utiliser les ressources syndicales et les informations sur la question aux niveaux européen et national.
- Recueillir toutes les informations permettant de comprendre l'aspect économique, mais aussi les éventuelles motivations "cachées" de la direction.
- Veiller à ce que les droits et les conditions de travail des travailleurs qui seront transférés soient pleinement respectés au sein de la nouvelle entité autonome.
- Envisager la création d'un nouveau CEE pour les activités qui seront filialisées.

Transnational Restructuring Navigator

Matrice temporelle

Obligations de gestion

Comités d'entreprise européens Comités d'entreprise SE

- Si les rumeurs sont fondées et qu'un projet est en cours qui peut être important pour la main-d'œuvre européenne en termes d'effets potentiels, la direction centrale a l'obligation d'en informer le CEE ou le comité d'entreprise européen dans les plus brefs délais (voir la décision envisagée).

Représentations des travailleurs locaux

- Si les rumeurs sont bien fondées et qu'un projet est en cours qui peut avoir un impact sur la main-d'œuvre en termes d'effets potentiels, la direction locale a l'obligation d'informer les représentants locaux dès que possible (voir la décision prévue). Si plusieurs pays sont concernés, cette information doit être coordonnée et fournie aux représentants des travailleurs dans tous les pays concernés et au CEE/CTSE dans le même délai. L'information locale concerne alors en particulier l'impact du projet d'essaimage sur les sites locaux qui seront touchés.

Représentants des travailleurs au conseil d'administration

- La direction doit informer les membres du conseil d'administration de la stratégie de l'entreprise et de tout projet susceptible d'affecter le personnel à un stade très précoce et bien avant toute décision finale.

Droits et actions des travailleurs

Comités d'entreprise européens Comités d'entreprise SE

- Dès que les rumeurs semblent avoir une certaine consistance, les membres du CEE/SE doivent confronter la direction aux informations déjà obtenues et demander des détails supplémentaires, y compris - le cas échéant - l'information et la consultation formelles du CEE/SE. Cela peut se faire lors d'une réunion ordinaire ou par l'intermédiaire du comité restreint, du secrétaire, du président ou d'un autre porte-parole entre les réunions.
- Contactez votre coordinateur syndical et votre fédération syndicale européenne afin d'obtenir les informations complètes de tous les syndicats concernés et de commencer à préparer une réponse syndicale commune.

Représentations des travailleurs locaux

Transnational Restructuring Navigator

Dès que les rumeurs semblent avoir une certaine consistance, les représentants locaux des travailleurs doivent confronter la direction aux informations déjà obtenues et demander des détails supplémentaires, y compris - le cas échéant - l'information et la consultation formelles. Cela peut se faire lors des réunions régulières des organes représentatifs locaux ou par l'intermédiaire de leur secrétaire, de leur président ou d'un autre porte-parole entre les réunions. Cette démarche peut également être entreprise par des délégués syndicaux individuels ou par les membres du CEE/SE représentant le pays concerné.

- Toute information obtenue au niveau local devrait systématiquement être partagée avec les membres du CEE/SE des autres pays. Cela permettra de se faire rapidement une idée de la nature transnationale et de l'ampleur réelle de l'essaimage éventuel.

Représentants des travailleurs au conseil d'administration

- Les représentants des travailleurs au conseil d'administration ont accès aux mêmes informations que les représentants des actionnaires. Si des rumeurs circulent sur une éventuelle scission et que ce plan n'a pas encore été communiqué au conseil d'administration, la question peut être soulevée lors de la prochaine réunion, en demandant une divulgation complète de l'analyse de rentabilité. Si toutefois ce plan a déjà été communiqué au conseil d'administration, des signaux peuvent être envoyés au CEE, aux représentants locaux des travailleurs et/ou aux responsables syndicaux pour leur signaler qu'une telle restructuration est en cours de préparation.
- Attention : des règles spécifiques de confidentialité peuvent s'appliquer.

Action syndicale

Comités d'entreprise européens Comités d'entreprise SE

- Contactez la fédération syndicale européenne concernée : Vérifiez et suivez tout code de conduite/politique de la Fédération syndicale européenne applicable en cas d'essaimage et/ou tout accord-cadre transnational préexistant ou document similaire spécifique à l'entreprise.
- Les coordinateurs des CEE doivent coopérer étroitement avec la FSE et les membres des CEE dans les pays concernés.

Représentations des travailleurs locaux

- Les rumeurs peuvent être fondées ou non. La première mission consiste donc à rassembler autant d'informations que possible pour étayer vos présomptions. Les actions possibles comprennent des échanges avec les travailleurs concernés et la vérification des sources accessibles au public (presse, site web de l'entreprise, ...).

Représentants des travailleurs au conseil d'administration

Dans certains cas, les responsables syndicaux peuvent disposer d'un mandat au sein du conseil d'administration de l'entreprise. Si ce n'est pas le cas, il est essentiel d'entretenir des contacts étroits avec les représentants des travailleurs qui siègent au conseil d'administration. Cela permettra de vérifier rapidement les rumeurs et, si elles sont confirmées, de préparer les étapes suivantes (voir les sections suivantes du calendrier).

Rôle des autorités publiques

Comités d'entreprise européens Comités d'entreprise SE

- Les autorités publiques ne jouent aucun rôle à ce stade.

Représentations des travailleurs locaux

- Dans certains pays, lorsqu'une grande partie de la main-d'œuvre est concernée, les autorités publiques peuvent être invitées à intervenir. Pour vous préparer à une telle intervention à un stade ultérieur, vérifiez votre législation nationale pour savoir quelles règles s'appliquent et quelles procédures vous devez suivre.
- Les lois et règlements relatifs au **transfert d'activités vers une autre entreprise** peuvent présenter un intérêt particulier.

Représentants des travailleurs au conseil d'administration

- En cas d'impact potentiellement important sur la main-d'œuvre, les membres du comité d'entreprise peuvent déjà avertir la direction que les autorités publiques devront peut-être être informées.

Further reading and resources

SPIN-OFF (EN ANGLAIS) ACQUISITION/REPRISE

Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses

Type: Site web

Catégorie: Juridique

Langue: Anglais

Accès: Public