

Option & DROIT & AFFAIRES

L'ÉVÉNEMENT

Changement à la direction juridique de Vallourec

Claire Langelier quitte la direction juridique et le secrétariat général de Vallourec, fournisseur français de solutions tubulaires notamment pour le secteur de l'énergie. L'ancienne avocate de Latournerie Wolfrom & Associés est remplacée par Nathalie Joannes, en provenance de LEO Pharma.

Les changements se poursuivent chez Vallourec à la suite de la désignation à la tête du fabricant français de tubes de l'ex-directeur général du groupe tricolore de restauration collective Elior Philippe Guillemot, le printemps dernier. Après la nomination de Ludovic Oster (également en provenance d'Elior Group) comme directeur des ressources humaines, de Pierre d'Archemont au poste de directeur Amérique du Sud et d'Enrico Schiappacasse en tant que senior vice président stratégie et développement, c'est au tour de la direction juridique de changer de capitaine. Nathalie Joannes vient de rejoindre les rangs du Groupe Vallourec en qualité de secrétaire générale. La nouvelle recrue, qui intègre également le comité exécutif, succède à Claire Langelier, ancienne avocate chez Latournerie Wolfrom & Associés (2000-2013) qui a occupé le poste de directrice juridique et secrétaire générale durant sept ans, participant notamment à la restructuration financière du groupe français. Forte d'une expérience significative de l'industrie mondiale, Nathalie Joannes doit jouer « un rôle déterminant dans la



Nathalie Joannes

transformation de Vallourec qui est maintenant bien engagée », indique son PDG Philippe Guillemot, qui a annoncé en mai une importante restructuration et la suppression d'environ 2 950 postes dans le monde, dont 320 en France. Titulaire d'un doctorat en droit de l'université de Liège et d'un master en droit de l'université de Pennsylvanie (Etats-Unis), Nathalie Joannes est membre du barreau de New York depuis 1987. General counsel dans les industries pharmaceutiques et sciences de la vie, elle a eu l'occasion de constituer des équipes juridiques internationales de gestion des risques et de conformité dans des sociétés cotées et privées à travers le monde: Monsanto (1989-2001), Serono (2001-2007), Cardinal Health (2007-2008), Genzyme (2008-2011) et Ipsen (2011-2015). Avant de rejoindre Vallourec, elle a été executive vice president legal and compliance & general counsel chez LEO Pharma, à Copenhague (Danemark), durant deux ans. Nathalie Joannes a également travaillé au siège de Roquette Frères à Lille en tant que directrice juridique groupe de 2016 à 2020. ■

Sahra Saoudi

AU SOMMAIRE

Communauté

Restructuring: Mayer Brown et Santoni s'allient

p.2

Carnet

p.2

Back Market: la direction juridique de Caroline Levard

p.3

Affaires

Crédit Agricole Assurances cède La Médicale à Generali

p.4

Le conseil du Crédit Agricole Assurances: Mathieu Remy, associé chez Clifford Chance

p.4

Deals

p.5

Analyses

CIRI: au service de l'anticipation des difficultés – un outil dans la crise à venir

p.8-9

Pourquoi les entreprises doivent mener une enquête à la suite du signalement d'un harcèlement

p.10-11

Restructuring: Mayer Brown et Santoni s'allient

Mayer Brown lorgne le marché des entreprises en difficulté et renforce significativement sa pratique restructuring via une alliance avec le cabinet Santoni & Associés. Marc Santoni, Bérangère Rivals et Lionel Lamoure rejoignent les rangs du bureau parisien de la firme américaine.

Santoni & Associés se rapproche de Mayer Brown, tant stratégiquement qu'opérationnellement, intégrant même les locaux de ce dernier situés au 10 avenue Hoche, à Paris (8^e), depuis le 6 juillet. L'expertise et l'expérience de Santoni & Associés, positionné en restructuring (Partouche, Vivarte, Bourbon, Aigle Azur, Conforama, etc.), viennent ainsi enrichir l'offre de Mayer Brown, présent notamment en droit du financement, en droit immobilier, en fiscalité, en droit social ou encore en droit de la concurrence.

Accompagnés de trois collaborateurs seniors, les trois associés de Santoni & Associés rejoignent donc l'équipe de Mayer Brown à Paris, composée de plus de 80 avocats, dont 30 associés. Il s'agit de **Marc Santoni**, fondateur du cabinet il y a plus de vingt-cinq ans, spécialisé dans la gestion des difficultés des entreprises françaises et dans l'assistance de fonds d'investissement. L'avocat



Marc Santoni, Bérangère Rivals & Lionel Lamoure

conseille les acquéreurs de sociétés en retournement ainsi que les sociétés sous mandat ad hoc, en conciliation, sous procédure de sauvegarde ou en redressement judiciaire. **Bérangère Rivals**,

associée depuis 2007 de Santoni & Associés, dispose quant à elle d'une expertise reconnue dans le traitement des contentieux complexes liés aux procédures collectives. Elle intervient, par ailleurs, dans toutes les phases amiables et judiciaires du traitement des entreprises en difficulté, pour le compte d'entreprises débitrices, d'actionnaires, de fonds d'investissement, d'établissements financiers et de créanciers. Enfin, **Lionel Lamoure**, associé depuis 2009, est expert en gestion des situations de crises, accompagnant fonds d'investissement, entreprises, actionnaires, repreneurs et créanciers dans le cadre de procédures préventives ou collectives. Il a par ailleurs une activité de M&A et private equity.

CARNET

Cinq nouveaux associés pour Gide

Cléopha Thomann prend du galon au sein du département Opérations & Financements immobiliers de Gide. Spécialisée en droit immobilier et droit des sociétés, la nouvelle associée intervient sur des opérations de transactions immobilières et de financements immobiliers, ainsi que dans la gestion de portefeuilles. Avocate au Barreau de Paris depuis 2012, Cléopha Thomann est diplômée de l'Edhec Business School et d'un Master 2 droit des affaires de la Faculté libre de droit de Lille. Gide a également promu **Alexandre Bochu** au rang d'associé en droit fiscal. Son champ d'intervention couvre les opérations de fusions-acquisitions et restructurations d'entreprises, la structuration de fonds d'investissement et la fiscalité immobilière, ainsi que la fiscalité des groupes de sociétés et de structuration d'inves-

tissements. Le diplômé du Magistère et du DJCE de l'université de Montpellier est avocat au Barreau de Paris depuis 2011. Pour sa part, **Paul Guillemin** devient associé au sein du département Fusions & Acquisitions/Droit des sociétés de Gide où il couvre notamment les opérations complexes de fusions & acquisitions dans des secteurs tels que les télécoms, l'énergie, les institutions financières, le retail et la tech. Le diplômé de l'université Paris II et de l'ESCP intervient également sur les opérations de private equity, les accords de joint-ventures et les restructurations d'entreprises. Le département Droit social voit, lui, la promotion de **Benjamin Krief**. L'associé, spécialisé en droit du travail, officie en matière de relations individuelles de travail et de relations collectives. Le docteur en droit de l'université Paris II Panthéon-Assas, titulaire d'un Master 2

droit et pratique des relations de travail a rejoint Gide en 2014, après avoir officié chez Flichy Grangé Avocats et Jackson Lewis. **Guilhem Richard** a, quant à lui, été coopté associé au sein du département Banque & Finance/Financement de projets. L'expert en marchés de capitaux et corporate finance assiste émetteurs et banques sur des opérations de marchés sur Euronext et le Nasdaq, ainsi que sur des émissions de titres donnant accès au capital avec un tropisme dans les domaines des biotechs, techs et cleantechs. Diplômé d'un Master 2 de l'université Paris I Panthéon-Sorbonne et d'un Master 2 de l'ESCP Business School, Guilhem Richard a commencé sa carrière chez Hogan Lovells en 2009, avant de rejoindre un an plus tard Debevoise & Plimpton, puis Mayer Brown de 2012 à 2014. Depuis huit ans, l'avocat fait partie de l'effectif de Gide.

PORTRAIT

Back Market: la direction juridique de Caroline Levard

Qui la dirige



Gréer le juridique d'une entreprise de moins de dix ans d'existence, dont les effectifs sont passés de 300 à près de 680 salariés en deux ans et qui est surtout devenue la licorne française la mieux valorisée en janvier 2022 – plus de 5 milliards d'euros à cette date – après une nouvelle levée de fonds de 450 millions d'euros, tel est le quotidien de Caroline Levard, 37 ans, qui a rejoint en 2020 la jeune poussée Back Market spécialisée dans le reconditionnement de produits high-tech. Pourtant, la Parisienne voulait être magistrat, un univers bien éloigné de la fameuse « start-up nation ». Le bac obtenu à 17 ans, elle s'oriente vers l'université Panthéon-Assas, mais après une maîtrise de droit privé général elle déchante rapidement sur les moyens d'accès et débouchés de ce métier. Caroline Levard enchaîne avec un master recherche en droit des affaires à l'université de Cergy, puis décide de poursuivre ses études en école de commerce à l'EM Lyon, une scolarité au cours de laquelle elle s'expatrie six mois en échange à Shangai. Son certificat d'aptitude à la profession d'avocat (CAPA) en poche, elle intègre Racine où elle évolue sur des thématiques de contrats, de concurrence et de distribution. « En cabinet, la rigueur et les capacités de travail afin de se mobiliser sur des sujets parfois à très forts enjeux et dans des contextes tendus sont extrêmement formatrices », se remémore-t-elle. Au bout de plusieurs années pourtant, l'avocate aspire à autre chose. Un événement de la vie l'incite aussi à prendre du recul. Caroline Levard part près d'une année autour du monde. A son retour, elle se pose des questions. « Cette expérience en cabinet a été très stimulante, mais ce monde était très formel et pas très moderne », juge-t-elle. Finalement, la jeune femme quitte la robe après un coup de cœur professionnel avec l'équipe de Showroomprivé.com qu'elle rejoint en 2018 en tant que responsable juridique. La trentenaire, qui pratique l'équitation de longue date et reste inspirée au quotidien par ses deux sœurs, Florence et Isabelle, respectivement productrice de séries et directrice financière, rejoint ensuite Back Market au printemps 2020 aux mêmes fonctions avant d'en être promue directrice juridique un an plus tard.

Comment elle s'organise

Au sein de la start-up, il a fallu tout construire au niveau légal. « Mon arrivée chez Back Market était assez vertigineuse. C'était la première fois où j'ai pu me sentir assez dépassée au départ, tant les challenges étaient nombreux, il fallait construire le service juridique », explique Caroline Levard. Outre cette dernière, le département compte aujourd'hui six juristes, dont quatre seniors avec chacun un périmètre précis: le corporate, les sujets IP/IT, la marketplace ainsi que les sujets de vie privée. Les personnes recrutées doivent être bonnes techniquement, mais surtout avoir un état d'esprit orienté start-up. « C'est un choc de culture quand vous avez fait 10 ans de cabinet et que vous débarquez dans une start-up comme la nôtre. Il y a de petites habitudes à prendre, un langage moins formel à adopter sinon vous risquez de passer pour un ovni, note-t-elle. Les recrues doivent bien s'assimiler à l'entreprise. Il faut qu'elles sachent sortir de leur pur rôle de conseil, ce ne sont plus des prestataires de services. » La responsable est aussi déléguée à la protection des données (DPO) et coordonne un groupe de travail réunissant une partie de son équipe et une autre spécialisée cyber.

Comment elle se positionne

Au quotidien, Caroline Levard rapporte au directeur financier de Back Market Clément Petit et apprécie le contact avec la hiérarchie du groupe. « J'ai un rapport privilégié avec le Comex. Ce sont des gens très accessibles. Ce ne sont pas mes N + 1, mais on échange énormément. » Elle est aussi en contact permanent avec le directeur des opérations et cofondateur Vianney Vauté, la directrice des ressources humaines Albane Bressolle Chataigner, la directrice affaires publiques Marie Castelli, ainsi que les directeurs des pays.

Qui la conseille

Parmi les nombreux cabinets auxquels elle recourt, Caroline Levard est conseillée par **Charles Gavoty** et **Alexandre Wibaux de Jones Day** pour les opérations de taille importante en France, tandis qu'elle sollicite **Eric du Pelloix de Yards** pour les sujets corporate. Concernant les thématiques en propriété intellectuelle et IT, la directrice juridique fait appel à **Alexandre Neri d'Herbert Smith Freehills** et sur les sujets privacy à **Sabine Deloges de Fidal**. La société est aussi accompagnée par d'anciens de Racine : **Johannes Singelnstein de Priam** en droit des sociétés, **Emmanuelle Briand** du cabinet **Briand** en droit immobilier et **Laura Ouaniche** du cabinet **Ouaniche** en contentieux exécution. A l'international où Back Market a des ambitions importantes, la start-up recourt à des cabinets locaux réputés tels que Seum Law en Corée du Sud, Iwata Godo au Japon, Advant Beiten en Allemagne, mais aussi Wilson Sonsini Goodrich & Rosati aux Etats-Unis. ■

Pierre-Anthony Canonvas

DEAL DE LA SEMAINE

Crédit Agricole Assurances cède La Médicale à Generali

La « bancassurance » Crédit Agricole Assurances vient de céder sa branche santé La Médicale au groupe italien Generali, pour un montant de 435 millions d'euros. Outre le rachat de l'ensemble des activités dédiées aux professionnels de santé détenues par La Médicale (130 agents généraux, 45 agences régionales), Generali acquiert également le portefeuille de garanties décès de la compagnie d'assurances de personnes Predica, filiale de Crédit Agricole Assurances. Avec des primes acquises brutes de 491,4 millions d'euros en 2021, en progression de +4,1 % par rapport à l'année précédente, La Médicale revendique un chiffre d'affaires en croissance, et ce malgré la pandémie. Cette acquisition s'inscrit dans la continuité stratégique du groupe Generali de renforcer sa distribution et de conforter sa place sur le segment BtoB, notamment auprès des professions libérales. L'opération permet également d'asseoir sa présence en France, un marché important

en Europe, en particulier en matière de santé, prévoyance et dommages. **Clifford Chance** a conseillé Crédit Agricole Assurances avec **Mathieu Remy**, associé, **Sue Palme**, of counsel, **Camille Welfringer**, en M&A et corporate; **Frédéric Lacroix**, associé, **Louis-Auguste Barthout** et **Lucie Rahuel**, en droit des assurances et réglementaires; **Jérémy Guibault**, sur les aspects contrats de services; et **David Tayar**, associé, **Clémence Carlier**, en droit de la concurrence. **Herbert Smith Freehills** a représenté Generali avec **Hubert Segain**, associé, **Camille Lartigue** et **Hugues Colombani**, en corporate; **Martin Le Touzé**, associé, **César Michel**, en contentieux et assurances; **Régis Oréal**, associé, **Pierre Mathé**, en droit réglementaire; **Sergio Sorinas**, associé, **Agathe Esch** et **Anne-Cécile Bing**, en droit de la concurrence; et **Alexandra Neri**, associée, en propriété intellectuelle, technologies, et protection des données personnelles.

Le conseil de Crédit Agricole Assurances : Mathieu Remy, associé chez Clifford Chance

Pourquoi Crédit Agricole Assurances a-t-il cédé cette entité à Generali ?

Le groupe Generali souhaitait accroître sa présence en France, notamment sur le secteur de l'assurance dédié aux professionnels de santé, et notre client, Crédit Agricole Assurances, avait la volonté de se recentrer sur son cœur de métier, à savoir le développement de son modèle de bancassurance.

Que contenait le pacte de cession ?

Deux accords ont été signés concomitamment portant, d'une part, sur la vente des titres de La Médicale et, d'autre part, sur celle d'un portefeuille d'assurance de garanties décès de Predica et commercialisé par La Médicale. Les contrats de cession contenaient, au-delà des éléments de garantie de passif habituels, les modalités de sortie de la filiale et du portefeuille du groupe Crédit Agricole et d'intégration dans Generali, ainsi qu'une clause d'ajustement de prix, assez classique dans le secteur de l'assurance.



Avez-vous rencontré des problématiques au cours de cette opération ?

Nous avons eu quelques sujets techniques à surmonter notamment au vu du caractère spécifique de l'opération avec l'articulation entre l'aspect capitalistique de la cession des titres de La Médicale et la vente du portefeuille de Predica. Les particularités des modes de distribution des produits de La Médicale, notamment son réseau d'agents généraux, ont également nécessité des stipulations contractuelles spécifiques. En effet, les exigences légales en matière de distribution de produits d'assurances sont complexes et particulièrement techniques. Par ailleurs, les activités cédées à Generali relevaient en partie de l'assurance non-vie (les produits de La Médicale) et une partie de l'assurance vie (le portefeuille de garanties décès). Cela nous a obligés à composer avec des règles pas nécessairement compatibles entre elles et à trouver des solutions pragmatiques à ce schéma inhabituel. ■

Propos recueillis par Céline Valensi

DEALS

FUSIONS-ACQUISITIONS

Trois cabinets sur la cession de Prima XL à Duck Creek

L'assurtech tricolore Prima Solutions vient de vendre sa solution technologique Prima XL à Duck Creek, société cotée au Nasdaq qui fournit des solutions intelligentes à destination du marché de l'assurance IARD. Cette opération, qui compte en sus une intention d'achat pour la solution de conformité « Prima Compliance », permettra à Duck Creek d'optimiser ses processus de réassurance, mais également d'étendre ses activités et sa représentation en Europe, Moyen-Orient, Afrique ainsi qu'en Asie-Pacifique-Australie. La transaction reste soumise à l'accord des représentants du personnel de Prima Solutions. **Shearman & Sterling** a conseillé Prima Solutions avec **Xavier Nirlain**, associé, **Aurélie Briquet** et **Vanessa Hamiane**, en corporate-M&A; **Maud Manon**, associée, **Pierre Tardivo**, en financement; et enfin **Anne-Sophie Maes**, counsel, **Benjamin Lambert**, en droit fiscal. **DLA Piper** est également intervenu auprès du cédant avec **Fanny Combourieu**, associée, **Gwenael Kropfinger**, counsel, et **Dorine Reda**, en tax. **Skadden** a accompagné Duck Creek avec **Patrick Dupuis**, associé, et **Samia Makhtoum**, en M&A. Les équipes américaines du cabinet sont également intervenues aux côtés de l'acquéreur.

CMS Francis Lefebvre sur la prise de participation majoritaire de Vivalto Santé au sein du Groupe CIC Santé

Vivalto Santé, qui détient le Centre hospitalier privé (Saint-Grégoire), la clinique Pasteur-Lanroze (Brest), et la clinique de la côte d'Emeraude (Saint Malo), a pris une participation majoritaire dans Groupe CIC Santé. Fondé en 2007, ce dernier opère trois cliniques en Suisse (dans les cantons de Vaud et du Valais), principalement en radiologie. Le deal va permettre à Vivalto Santé d'accélérer son développement à l'international. **CMS Francis Lefebvre** a accompagné Vivalto Santé avec **Arnaud Hugot**, associé, **Antoine Melchior**, en corporate/M&A; et **Laurent Hepp**, associé, **Amboise Roux**, en droit fiscal. Les équipes helvétiques de CMS Francis Lefebvre ont également épaulé Vivalto Santé. Le cabinet suisse Dupraz Sulc est, quant à lui, intervenu aux côtés de CIC Santé.

Delcade et Jeantet sur la cession de l'activité distribution d'I2S à Basler AG

L'entreprise tricolore I2S, spécialiste de la capture et du traitement d'images, a cédé 25,1 % de sa filiale dédiée à la distribution au groupe allemand Basler AG. I2S, présente sur le marché de la vision numérique dans les domaines du biomédical, du sport, et de la vision industrielle et sous-marine, permettra de renforcer les activités de l'acquéreur sur le segment de la fabrication de composants d'imagerie de haute qualité. **Delcade** a accompagné I2S avec **Sophie Coignat**, associée, **Justine Bouquet**, en corporate/M & A; **Fabrice Delouis**, associé, **Julie Peitregnet**, en droit fiscal; **Julien Tayeg**, associé, en droit social; et **Jean-**

Philippe Chenard, associé, en droit de la distribution. **Jeantet** a conseillé Basler AG avec **Karl Hepp de Sevelinges**, associé, **Ruben Koslar**, counsel, **Perrine Fuchs**, en corporate/M&A; **Gabriel di Charia**, counsel, en droit fiscal; **Océane Demoulin**, en droit social; et **Claire Allavenan**, en RGPD.

PRIVATE EQUITY

Allen et Gide sur le crédit syndiqué de 300 millions d'euros pour la Compagnie des Alpes

La Compagnie des Alpes, filiale de la Caisse des dépôts et consignations, vient de mettre en place un crédit renouvelable syndiqué d'un montant de 300 millions d'euros. Cette ligne de revolving credit facility (RCF) a été opérée grâce à un pool bancaire composé de BNP Paribas, Groupe BPCE, Groupe Crédit Agricole, Groupe CM-CIC, Société Générale et La Banque Postale. Ce financement vient en remplacement de la ligne existante d'un montant de 250 millions d'euros, arrivant à échéance le 6 mai 2023. Le nouveau contrat, d'une maturité de cinq ans, est assorti d'une option d'extension d'un an, et deux critères RSE notamment concernant les émissions de CO₂ et la sécurité au travail. **Allen & Overy** a conseillé le syndicat bancaire avec **Julien Roux**, associé, en banque et finance; **Tristan Jambu-Merlin**, associé, et **Romain Boulogne**, en banque et finance. **Gide** a accompagné La Compagnie des Alpes avec **Laetitia Lemercier**, associée, et **Valentin Tschaen**, en financement.

DROIT GENERAL DES AFFAIRES

Cinq cabinets sur la signature du protocole de Google auprès de l'Autorité de la concurrence dans l'affaire des droits voisins

L'Autorité de la concurrence a accepté les engagements de Google et clôturé les procédures initiées au fond en novembre 2019 par les éditeurs du Syndicat de la presse magazine (SEPM), de l'Alliance de la presse d'information générale (APIG) et de l'Agence France Presse (AFP), qui dénonçaient le refus du géant américain de négocier la rémunération due aux éditeurs de presse pour la reprise en ligne de leurs contenus couverts par des droits voisins. En avril 2021, le gendarme français avait notamment prononcé des mesures conservatoires à l'encontre de Google, puis l'avait sanctionné à hauteur de 500 millions d'euros pour le non-respect de ces injonctions. **De Pardieu Brocas Maffei** a représenté le SEPM avec **Philippe Guibert** et **Laetitia Gavoty**, associés, et **Antoine Guérin**, en droit de la concurrence. **Reinhart Marville Torre** a également épaulé le SEPM avec **Alexandre Rios**, associé, et **Alexandre Raba**, en droit de la concurrence. **Gide** a assisté l'AFP avec **Julien Guinot-Deléry**, associé, en concurrence. **BDGS** a représenté l'APIG avec **Maria Trabucchi**, associée, et **Margaux Dalon**, en regulatory. **Allen & Overy** a représenté Google avec **Florence Ninane**, associée, **Roxane Hicheri** et **Noémie Bomble**, en droit de la concurrence.

CIRI: au service de l'anticipation des difficultés – un outil dans la crise à venir

Inflation, hausse du coût des matières premières et de l'énergie, des taux d'intérêt... autant de facteurs qui, cumulés, annoncent une rentrée économique potentiellement compliquée. A cela s'ajoute le remboursement des prêts garantis par l'Etat (PGE) qui, après deux années de moratoire, arrivent dans leur phase d'amortissement. Dans le même temps, la croissance réapparue après les confinements peine à se maintenir et les entreprises doivent, de nouveau, faire face à des problématiques de financement de leur besoin en fonds de roulement (BFR). Les ingrédients d'une défaillance massive des entreprises sont réunis et le fait que le Comité interministériel aux restructurations industrielles (CIRI), qui fête ces jours-ci ses quarante ans, s'alarme dans son rapport annuel d'une hausse à venir des dossiers traités est logique. Retour sur les outils à disposition.



Par Laurent Cotret,
associé, August
Debouzy

L'anticipation est la raison d'être du Comité interministériel aux restructurations industrielles (CIRI) et revient à traiter en amont de la procédure collective (sauvegarde, redressement judiciaire), les difficultés rencontrées par les sociétés à travers une procédure amiable, c'est-à-dire un mandat ad hoc ou conciliation. En ce qui concerne le CIRI, ce sont les entreprises qui présentent déjà une certaine taille (plus de 400 employés) qui y sont traitées mais toujours dans un cadre légal, procédure amiable, mandat ad hoc ou d'une conciliation ouverte par une ordonnance d'un tribunal de commerce, et la preuve rapportée d'un non-état de cessation des paiements ou d'un état de cessation des paiements récent (moins de 45 jours). Le CIRI est un service du ministère des Finances à compétence interministérielle et n'a pas, en tant que tel, de personnalité juridique. Il doit donc s'appuyer, en parallèle de sa saisine, sur un professionnel (administrateur judiciaire) qui est désigné par le tribunal compétent et apporte une vision extérieure, donc plus indépendante, de l'entreprise et de sa réalité économique.

Pratiquement, l'intervention de ce professionnel est également bien souvent indispensable pour faire passer un certain nombre de messages que l'équipe dirigeante ou les actionnaires n'ont pas la capacité ou, plus souvent, la volonté d'entendre. Dans bien des cas, le CIRI peut également s'appuyer sur un auditeur, conseil financier, chargé de faire une revue indépendante du prévisionnel de trésorerie de l'entreprise. Le recours à cet expert est d'ailleurs plus qu'indispensable dans les négociations avec les créanciers. Il assure la crédibilité des éléments financiers, là où, dans bien des cas, les interlocuteurs désignés pour suivre le dossier

pendant cette phase, qui appartiennent ainsi souvent aux services dits des « affaires spéciales », ont une certaine défiance envers la direction. Ce cadre ne lui donne toutefois pas de force coercitive et il ne peut imposer de solution négociée à qui que ce soit, débiteur ou créanciers: tout passe par la négociation. Cette dernière peut revêtir différentes formes et porter sur différents aspects de la relation économique. Elle peut être financière ou contractuelle et même, plus rarement, permettre la résolution négociée d'un litige qui bloque le fonctionnement de l'entreprise.

Un rôle clé au cours des prochains mois

Le rôle du CIRI dans les prochains mois sera d'autant plus essentiel que les acteurs économiques, cocontractants des entreprises en difficulté. Nous constatons ainsi, par exemple, que les établissements financiers français, comme d'ailleurs leurs collègues européens, ont considérablement limité leurs capacités de financement depuis plus de trois mois, et limité l'accès au crédit et au refinancement, a fortiori dès que la situation se tend. Il en va de même de nombreux industriels qui opèrent actuellement des mutations prudentes. Tel est le cas, par exemple, des grands fournisseurs d'énergie qui se retirent de secteurs pourtant historiques (la fourniture de gaz par exemple) et sélectionnent les clients avec attention, en résiliant même parfois des contrats ou en ne renouvelant pas des marchés. Il n'est donc pas aisé d'être en position de faiblesse structurelle et/ou conjoncturelle dans la situation économique actuelle. C'est là précisément que la mission du CIRI prend tout son sens car il représente la parole de l'Etat et indique aux acteurs de place combien la préservation d'une activité et de

ses emplois est importante. A charge pour celui qui reçoit le message de le comprendre à sa juste valeur et de le transmettre à sa gouvernance, mais il résulte, d'expérience, que l'Etat sait encore se faire entendre en 2022, même dans une économie de plus en plus dérégulée et éloignée du pouvoir étatique.

Les outils du CIRI

Outre les négociations, nous avons également, ces dernières années, pu apprécier le rôle du CIRI dans l'accès au financement que ne peuvent plus obtenir certaines entreprises qui sont, du fait de leur situation dégradée ou de procédures collectives passées, privées de prêt garanti par l'Etat (PGE). Ainsi, sans pour autant être sa mission courante, et à titre exceptionnel, lorsque le monde bancaire s'est éloigné ou restreint son apport, le CIRI peut accompagner la mise en place d'une contribution financée de l'Etat à travers un prêt FDES ou bonifié. Ces mécanismes sont d'usage exceptionnel et nécessitent une démonstration de l'urgence et de l'impérieuse nécessité de son décaissement.

Cependant, le recours au CIRI peut être couplé avec la mise en place de moyens plus coercitifs, et ce au sein même des procédures amiables. Tel est surtout le cas de la procédure de conciliation avec, plus particulièrement, le gel des créances pendant sa durée [1] ou avec l'échelonnement des dettes dans le cadre de l'article L. 611-7 du Code de commerce. Certes, l'efficacité de ces mesures est moindre que si une procédure collective (sauvegarde ou redressement judiciaire) avait été ouverte avec la radicalité de l'échelonnement des créances sur 10 années et un taux d'amortissement progressif mais cela favorise, sans nul doute, la négociation. Cela est d'ailleurs parfaitement assumé par les présidents des tribunaux de commerce qui considèrent ces dispositifs coercitifs en cas de blocage de la négociation avec un créancier et ce, dans l'espoir, de le voir revenir à la table des négociations.

Au titre des outils fréquemment employés dans la restructuration, on peut également citer la création artificielle de passif fiscal et social. Il s'agit là d'un outil dangereux car simple à mettre en œuvre – il suffit d'arrêter de payer et de prévenir l'administration – mais qui peut rapidement constituer un piège infernal. En effet, les dettes s'accumulent et, après 3 ou 4 mois sans paiement, il faut reprendre le paiement du courant en plus de l'échéancier. La clémence des organismes publics (Urssaf, SIE notamment) a, au cours des dernières années, considérablement simplifié la donne et cette option

de la dette publique a été largement usitée avec des échelonnements fréquents sur 36 mois, là où, avant la Covid, il était déjà très satisfaisant d'obtenir 24 mois.

Cependant, l'Etat ne peut faire crédit de la sorte et les temps changent avec la reprise des actions en recouvrement et la fin, pour des raisons budgétaires, du « quoi qu'il en coûte ». La recommandation est de n'en faire qu'un outil parmi d'autres, ce d'autant qu'un retournement réussi est un retournement durable avec des solutions qui assurent la pérennité de l'entreprise. C'est d'ailleurs pour cette raison que bon nombre de créanciers exigent une homologation des accords conclus pendant le mandat amiable. Cela pour s'assurer que l'effort qu'ils font est bien partagé avec les autres créanciers et que les accords mis en place assurent la continuité de l'activité au-delà de la gestion de la crise.

L'homologation de l'accord est également un gage pour le CIRI, qui intervient parfois comme signataire de protocole, que le travail est accompli et que la saisine n'a pas servi à retarder des échéances et à gagner du temps. Il est d'ailleurs finalement assez rare de revoir les mêmes dossiers passés et ceux qui ne peuvent par eux-mêmes se restructurer font l'objet d'un adossement ou partent en procédure collective avec un plan de cession ou même parfois, avec [2] une liquidation sèche. Le filtre de l'homologation constitue ainsi l'objectif de ces discussions et également la butée car s'il n'est pas possible, en additionnant les accords, de parvenir à assurer le redressement de l'entreprise et de la recapitaliser, cela signifie qu'il faut passer au stade de la procédure collective avec un autre cadre, plus contraint, un autre timing, plus serré, une publicité, souvent impactante, et, disons-le également, statiquement, de plus faibles chances de retournement.

Tout laisse donc à penser que le CIRI sera au cœur de cette rentrée 2022, un forum pertinent de gestion de la crise et également la possibilité, pour le gouvernement, de mesurer quotidiennement l'urgence de désendetter les entreprises françaises dont beaucoup n'ont déjà plus les moyens de se financer. ■

1. Résurgence de l'ordonnance Covid du 20 mai 2020.
2. Par exemple dernièrement le dossier GEOXIA.

Pourquoi les entreprises doivent mener une enquête à la suite du signalement d'un harcèlement

Depuis la mise en place du barème d'indemnisation concernant les licenciements sans cause réelle et sérieuse prévu par l'article L. 1235-3 du Code du travail, le contentieux relatif au harcèlement moral a connu une résurgence importante. Dans ce contexte, l'enquête interne qui doit être diligentée par un employeur saisi d'un signalement de faits pouvant constituer un harcèlement occupe une place prépondérante.



**Par Carine Cohen,
associée, Walter
Billet Avocats**

La loi ne prévoit pas spécifiquement qu'une enquête interne doit être diligentée par l'employeur lorsqu'il a connaissance d'une situation de harcèlement moral ou sexuel. Toutefois, la jurisprudence a consacré le caractère incontournable de cette enquête dès lors que l'employeur est confronté à ce type de risque (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-70.902; Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-10.551).

Cette enquête, dont l'objet est de vérifier si les faits dont l'employeur a été alerté sont établis, répond en effet à un double enjeu pour l'employeur: satisfaire à son obligation de sécurité et à son obligation de prévention des risques professionnels à l'égard de la victime supposée; mais également de disposer d'éléments de preuve afin de justifier du bien-fondé d'éventuelles mesures disciplinaires à l'encontre de l'auteur présumé du harcèlement. Compte tenu de ces enjeux, la question des conditions dans lesquelles cette enquête interne peut être mise en œuvre a pris une place croissante dans le cadre du contentieux prud'homal. Sur la dernière période, la Cour de cassation a apporté des précisions intéressantes sur les modalités d'organisation de cette enquête.

Qui doit être entendu dans le cadre de l'enquête ?

Lorsque l'employeur décide de diligenter une enquête à la suite d'un signalement de harcèlement moral, la question qui se pose rapidement est celle de déterminer les personnes devant être entendues dans ce cadre. L'employeur doit-il interroger l'ensemble des salariés d'un service bien que ce dernier soit composé de plusieurs dizaines de salariés? Dans un tel cas, l'enquête devient une procédure particulièrement chronophage incompatible avec la nécessité de traiter rapidement le signalement effectué.

Toutefois, si l'employeur décide de circonscrire l'enquête à un périmètre bien précis, cela pourra-t-il lui

être reproché? Cela permettra-t-il de remettre en cause l'enquête et sa validité? La Cour de cassation a eu l'occasion de se prononcer à ce sujet et elle a décidé que le juge ne pouvait écarter les résultats d'une enquête au motif que seule la moitié des collaborateurs avait été entendue dans le cadre de celle-ci (Cass. soc., 8 janv. 2020, n° 18-20.151). Dès lors pour la Cour de cassation, l'enquête n'a pas à être menée auprès de tous les collaborateurs du salarié auquel des agissements de harcèlement moral sont reprochés. L'employeur doit donc déterminer le périmètre pertinent de l'enquête compte tenu des faits signalés.

Une enquête contradictoire ?

Si l'employeur n'a pas l'obligation d'entendre l'intégralité des personnes du service, par la suite, la question s'est posée de savoir s'il devait impérativement entendre, dans le cadre de l'enquête, le salarié mis en cause. Jusqu'au mois de mars 2021, il y avait peu de doutes sur le fait que l'enquête mise en œuvre par l'employeur, soit directement, soit par le biais d'un tiers, devait respecter le principe du contradictoire. Ainsi, tant le salarié accusé d'être un « harceleur » que celui qui se plaignait de subir un harcèlement, devaient être entendus. Or, par un arrêt du 17 mars 2021, la Cour suprême a considéré que l'employeur pouvait réaliser une enquête interne à l'insu du salarié visé par les accusations de harcèlement, et que les résultats de cette enquête pouvaient fonder une sanction à l'encontre de ce salarié. La Cour précise que, quand bien même l'enquête ne serait pas contradictoire, elle ne constitue pas une preuve déloyale (Cass. soc., 17 mars 2021, n° 18-25.597). Il ressort de cet arrêt qu'en cas de suspicion de harcèlement moral, l'employeur peut diligenter une enquête sur le salarié auteur présumé du harcèlement, sans l'en informer au préalable et sans qu'il ne doive être entendu dans ce cadre. Cette décision, bien que surprenante, constitue le début d'une inflexion de

la Cour de cassation quant aux modalités de mise en œuvre de l'enquête.

Une enquête nécessairement paritaire ?

Dans le cadre des enquêtes mises en œuvre par l'employeur à la suite de signalements de faits de harcèlement moral, on peut se demander si celui-ci peut procéder à cette enquête seul, ou si les représentants du personnel doivent nécessairement être inclus dans ce dispositif dans la mesure où ces derniers disposent d'attributions spécifiques en matière de santé et de sécurité au travail. La Cour de cassation est récemment venue apporter des précisions à ce sujet. Elle décide que le fait que l'enquête ait été réalisée par la direction des ressources humaines de la société, et non par les représentants du personnel, ou sans les avoir associés à sa démarche, que les critères permettant la sélection des témoins n'aient pas été transmis aux représentants du personnel, ne peuvent valablement permettre aux juges d'écartier cet élément de preuve. L'enquête réalisée dans ces circonstances est donc un élément de preuve valable qui doit être examiné par les juges (Cass. soc., 1^{er} juin 2022, n° 20-22.058). Encore plus récemment la Cour de cassation a confirmé cette jurisprudence. Dans un arrêt du 29 juin 2022, elle a ainsi rappelé qu'en matière de démonstration par l'employeur qu'un salarié a bien commis des agissements de harcèlement moral, la preuve est libre. Elle décide en outre que le rapport d'enquête interne peut donc être produit par l'employeur pour justifier de la faute imputée au salarié licencié et qu'il appartient au juge d'en apprécier la

force probante, dès lors qu'aucune investigation illégale n'a été conduite par l'employeur.

Vers une poursuite des contentieux

Au fur et à mesure des arrêts rendus, la Cour de cassation poursuit la construction de sa jurisprudence concernant les modalités de l'enquête interne, adoptant une position plutôt pragmatique quant à la mise en œuvre pratique de cette procédure. Ces précisions sont les bienvenues alors que le contentieux du harcèlement, tant moral que sexuel, enregistre une hausse importante: de plus en plus de salariés tentent de faire reconnaître une situation de harcèlement afin d'échapper au plafonnement des indemnités qui leur seraient allouées en cas de licenciement injustifié. En effet, le Code du travail prévoit expressément que si le salarié est victime d'un harcèlement, le licenciement intervenu est alors nul, ce dernier ouvrant droit à une indemnité minimale de 6 mois de salaire – sans qu'aucun plafond ne soit fixé par les textes.

Compte tenu de l'arrêt du 11 mai 2022 par lequel la Cour de cassation a consacré la validité du barème « Macron », il est probable que ce type de contentieux se poursuive afin de contourner l'application du barème d'indemnisation. Par conséquent, confronté à un signalement d'agissements pouvant constituer un harcèlement moral ou sexuel, l'employeur devra réagir rapidement en mettant en œuvre une enquête qui lui permettra d'établir la réalité des faits dénoncés, et surtout prendre les mesures adaptées qui s'imposent pour garantir la santé et la sécurité de ses salariés. ■

Option DROIT & AFFAIRES

Directeur de la rédaction et de la publication :
Jean-Guillaume d'Ornano - 01 53 63 55 55
Directrice générale adjointe :
Ariel Fouchard - 01 53 63 55 88
Redactrice en chef :
Sahra Saoudi - 01 53 63 55 51
sahra.saoudi@optionfinance.fr
Rédactrice :
Céline Valensi - 01 53 63 55 73
celine.valensi@optionfinance.fr

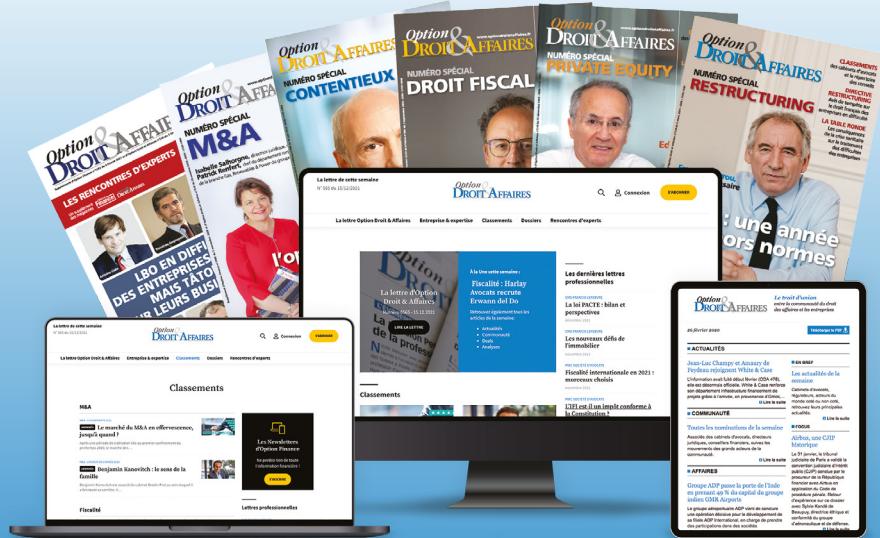


Option Finance | 10 rue Pergolèse • 75016 Paris • Tél. 01 53 63 55 55

Assistante : Sylvie Alinc 01 53 63 55 55
sylvie.alinc@optionfinance.fr
Conception graphique :
Florence Rougier 01 53 63 55 68
Maquettiste : Gilles Fonteney (55 69)
Secrétaire générale : Laurence Fontaine
01 53 63 55 54
Responsable des abonnements :
Lucille Langaud 01 53 63 55 58
lucille.langaud@optionfinance.fr
Administration, abonnements,
Service abonnements : 10 rue pergelèse 75016 Paris
Tél 01 53 63 55 58 - Fax 01 53 63 55 60
optionfinance : abonnement@optionfinance.fr

N° ISSN : 2105-1909 - optionfinance.fr : 0617 W 91411
Éditeur : Option Droit & Affaires est édité par
Option Finance SAS au capital de 2 043 312 euros
entièrement détenu par Infofi SAS.
Siège social : 10 rue Pergolèse
75016 PARIS - RCS Paris B 342 256 327
Fondateur : François Fahys
Option Finance édite : Option Finance, Option Finance
à 18 heures, Option Droit & Affaires, Funds, Family
Finance, AOF, Option Finance Expertise, La Tribune de
l'assurance.
Hébergeur du portail optionfinance.fr et du site
optiondroitetaffaires.fr :
ITS Integra, 42 rue de Bellevue,
92100 Boulogne-Billancourt - 01 78 89 35 00

Pierre-Anthony Canonvas a participé à ce numéro



ABONNEZ-VOUS !

- La lettre hebdomadaire Option Droit&Affaires (46 numéros par an) chaque mercredi soir, consultable sur le web, tablettes et smartphones
- Les Hors-série « Classements » Private Equity, Restructuring, M&A, Contentieux et Arbitrage, Fiscal (5 numéros par an)
- Les suppléments « Les rencontres d'experts » (7 numéros par an)



BULLETIN D'ABONNEMENT

A compléter et à retourner à : @abonnement@optionfinance.fr
ou par courrier à : Option Finance - Service abonnement, 10 rue Pergolèse, 75016 Paris

J'accepte votre offre et vous demande d'enregistrer mon abonnement à Option Droit&Affaires au tarif de :

- Entreprise : 898 euros H.T./an (soit 916,86 euros TTC)
- Cabinet de moins de 10 avocats : 1 098 euros H.T./an (soit 1 121,06 euros TTC)
- Cabinet entre 10 et 50 avocats : 1 398 euros H.T./an (soit 1 427,36 euros TTC)
- Cabinet ayant plus de 50 avocats : 1 698 euros H.T./an (soit 1 733,66 euros TTC)

<input type="checkbox"/> M. <input type="checkbox"/> Mme	Nom :	Prénom :
Fonction :	Société :	
Adresse de livraison		
N° de téléphone :		
Pour recevoir la lettre d'Option Droit & Affaires chaque mercredi soir, merci de nous indiquer un email de contact de référence :		
Mode de règlement :		
<input type="checkbox"/> Chèque ci-joint à l'ordre d'Option Finance		
<input type="checkbox"/> Règlement à réception de la facture		
Date et signature obligatoires :		