



European Employment Law ALERT

Red Tape On Closures and Sales in France for Companies of All Sizes

By Ming Henderson and Clothilde Verdier

Background

In February 2012, following the highly political closing of the Florange site, a steel production plant, President François Hollande vowed that going forward any company wanting to close down its operations in France would have an obligation to first look for a purchaser.

This promise materialised by creation of three laws - first in June 2013, then March 2014 and last on July 31, 2014. The last introduced further sanctions for companies failing to look for a purchaser when closing a site. This same law imposes an additional obligation on employers in case of sale which is applicable from November 1, 2014.

Impacted companies - wide ambit

All companies that are already subject to redeployment (Congé de reclassement) in case of collective redundancy are caught by the obligation, i.e.:

- Any company employing more than 1,000 employees in France; **or**
- Any company which belongs to a group employing at least 1,000 employees and whose holding company is in France; **or**
- Any company which belongs to a group employing 1,000 employees or more in Europe and which has at least one establishment of more than 150 employees in at least two EU Member States.

Extensive involvement of the Works Council

Once the consultation process with the Works Council regarding the redundancy begins, the employer must simultaneously inform the Works Council on the proposed closure of the establishment. Information to the Works Council includes providing the economic justification of the planned closure, the measures to be implemented to look for a purchaser, the possibility for the employees to make an offer, and the right of the Works Council to be assisted by an expert.

The employer is also subject to an obligation to inform the authorities (the Labour Administration, as well as the local authority).

Searching for a purchaser will involve the following steps:

- Informing any potential purchaser of a potential sale;
- Providing a written notice on the establishment to be closed;
- Conducting an environmental audit (i.e. a legal obligation in case of sale);
- Sharing the required information with potential purchasers, excluding information which may harm the interests of the company, such as trade secrets or confidential information;
- Prospective purchasers are subject to a confidentiality obligation, though there are question marks as to how such obligations will in practice be enforceable.

In case a purchase offer is made, the employer must consider its terms and respond accordingly. The Works Council should be informed of any offer received and may request the assistance of an expert to oversee the employer's position.

Should the employer wish to accept a purchase offer, it must first obtain the Works Council's opinion. When turning down an offer, the employer must likewise explain the reasons why before the Works Council.

Should the employer not comply with its obligations, the Labour authority may impose (i) a direct penalty in the form of reimbursement of state subsidies and tax credits and (ii) an indirect but significant sanction by suspending all redundancies until the purchase offer formalities have been satisfied.

Another hurdle: obligation to inform employees about the contemplated sale of the company

Companies employing less than 50 employees are not exempt from the reform. As of November 1, 2014, company owners, or those holding more than 50% of the company's shares, must formally inform their employees of their intention to sell the company/the shares at least two months prior to the sales date. This 2-month time period is aimed at enabling employees to make an offer should they wish to take ownership. The sale may be concluded prior to the expiry of this 2-month period if the employees have all informed the seller they turn down the opportunity.

Companies employing between 50 and 249 employees are subject to a similar obligation: the company/share owner must inform the employees of the contemplated sale no later than the first day of the Works Council's consultation process about the sale.

Non-compliance with the above obligation will make the sale of the company/shares null and void. French employers' federations have unsuccessfully written to the Ministry of Economy to request the suspension of the application of this law. They fear that the disclosure of the confidential proposed sale of the company to a large number of individuals may stall negotiations and may have serious consequences on the company's activity. The law imposes on the employees theoretical confidentiality obligation with respect to information received, but enforcing such obligation will be a challenge.

Key takeaways - the reform adds Red Tape and is poorly thought through

This reform, though intended to protect employment in France, leads to increasing the burden on employers wanting to rationalise the number of sites or selling part of their business. The series of complex measures effectively add Red Tape to delay redundancies.

It could also lead to some absurd situations. As an illustration, if a large company with several sites in France wishes to close down a single site with a handful of employees, unless all employees are willing to relocate, their termination will trigger collective redundancy procedures (from two employees) and will force the employer to look for a purchaser. The Works Council would also have to be informed and may even be able to appoint an expert, which could delay the planned closure by several months.

If you would like further information please contact any member of our International Employment Law practice:

IN THE UNITED KINGDOM/EUROPE



Peter Talibart
Direct: + 44 (0) 20 7763 2550
ptalibart@seyfarth.com



Ming Henderson
Direct: + 44 (0) 20 7763 2553
mihenderson@seyfarth.com



Tessa Cranfield
Direct: +44 (0)20 7763 2517
tcranfield@seyfarth.com

IN CHINA



Wan Li
Direct: +86 21 2221 0688
lwan@seyfarth.com

IN THE UNITED STATES



Darren Gardner
Direct: +1 (415) 544-1018
dgardner@seyfarth.com



Dominic Hodson
Direct: +1 (415) 544-1017
dhodson@seyfarth.com



Marjorie R. Culver
Direct: +1 (212) 218-5546
mculver@seyfarth.com



Luke Edwards
Direct: +61 2 8256 0401
lukeedwards@seyfarth.com



Amber Millhouse
Direct: +61 3 9631 0702
amilhouse@seyfarth.com

IN AUSTRALIA

www.seyfarth.com

Attorney Advertising. This European Employment Law ALERT is a periodical publication of Seyfarth Shaw LLP and should not be construed as legal advice or a legal opinion on any specific facts or circumstances. The contents are intended for general information purposes only, and you are urged to consult a lawyer concerning your own situation and any specific legal questions you may have. Any tax information or written tax advice contained herein (including any attachments) is not intended to be and cannot be used by any taxpayer for the purpose of avoiding tax penalties that may be imposed on the taxpayer. (The foregoing legend has been affixed pursuant to U.S. Treasury Regulations governing tax practice.)

Seyfarth Shaw LLP European Employment Law ALERT | November 17, 2014

©2014 Seyfarth Shaw LLP. All rights reserved. "Seyfarth Shaw" refers to Seyfarth Shaw LLP (an Illinois limited liability partnership). Prior results do not guarantee a similar outcome.



European Employment Law ALERT

De nouvelles formalités en cas de fermeture ou de vente en France pour tout employeur

By Ming Henderson and Clothilde Verdier

Contexte

En février 2012, la fermeture des hauts fourneaux de Florange divise la classe politique. Le président François Hollande s'engage alors à ce que désormais toute société voulant mettre fin à son activité en France soit soumise à l'obligation de rechercher un repreneur.

Cette promesse se matérialise par la publication de trois lois successives : en juin 2013, mars 2014, et enfin le 31 juillet 2014. Cette dernière introduit des sanctions si l'obligation de rechercher un repreneur n'est pas satisfaite. Cette même loi crée une nouvelle obligation à la charge de l'employeur en cas de vente, en vigueur à compter du 1er novembre 2014.

Un grand nombre de sociétés concernées

Toutes les sociétés soumises à l'obligation de proposer le congé de reclassement en cas de licenciement économique sont concernées, c'est-à-dire :

- Les sociétés employant plus de 1.000 salariés en France ;
- Les sociétés appartenant à un groupe employant plus de 1.000 salariés et dont la société mère est en France ;
- Les sociétés appartenant à un groupe employant plus de 1.000 salariés en Europe et qui dispose d'au moins deux établissements de plus de 150 salariés dans au moins deux pays de l'Union européenne.

L'intervention excessive du comité d'entreprise

Dès l'ouverture de la procédure d'information/consultation du comité d'entreprise sur le projet de licenciement collectif pour motif économique, l'employeur doit simultanément informer le comité d'entreprise sur le projet de fermeture de l'établissement. Le comité d'entreprise doit être informé (i) du motif économique justifiant la fermeture, (ii) des mesures que l'employeur s'apprête à mettre en œuvre pour rechercher un repreneur, (iii) de la possibilité pour les salariés de faire une offre de rachat et (iv) du droit dont bénéficie le comité d'entreprise de se faire assister par un expert.

L'employeur doit également informer les autorités administratives (DIRECCTE, mairie).

La recherche d'un repreneur prend la forme suivante :

- Information des repreneurs potentiels de l'intention de céder l'établissement ;
- Réalisation d'un document de présentation de l'établissement dont la fermeture est envisagée ;
- Réalisation d'un audit environnemental (obligation légale en cas de vente) ;
- Communication aux potentiels repreneurs de toutes les informations qu'ils sollicitent, sous réserve de ne pas porter atteinte aux intérêts de la société ;
- Les potentiels repreneurs sont soumis à une obligation de confidentialité.

Dans l'hypothèse où l'employeur reçoit une offre, il doit l'examiner et y répondre. Le comité d'entreprise est alors informé de toute offre reçue et peut solliciter l'aide d'un expert pour analyser la réponse de l'employeur.

Dans l'hypothèse où l'employeur souhaite répondre favorablement à une offre, il devra tout d'abord consulter le comité d'entreprise sur cette offre afin d'obtenir son avis. Si l'employeur, au contraire, refuse une offre reçue, il devra communiquer au comité d'entreprise les raisons de son refus.

Sanctions importantes en cas de non-respect

Si l'employeur ne satisfait pas ses obligations, l'Administration du travail pourra condamner l'employeur à rembourser les aides financières et crédits d'impôt dont la société a bénéficié au cours des deux dernières années. L'Administration pourra également condamner indirectement l'employeur en refusant d'homologuer ou de valider le licenciement collectif qui lui aura été soumis, empêchant ainsi l'employeur de procéder aux licenciements envisagés.

Un fardeau supplémentaire : l'obligation pour l'employeur d'informer les salariés en cas de vente de la société

Les sociétés employant moins de 50 salariés ne sont pas épargnées. Depuis le 1er novembre 2014, le propriétaire de la société, ou le détenteur de plus de 50% des parts de la société doit informer les salariés de son intention de vendre la société/les parts 2 mois avant la signature de la vente, par tout moyen. Cette période de deux mois a pour objet de permettre aux salariés de présenter une offre si l'un d'entre eux souhaite racheter la société/les parts. La vente peut éventuellement être conclue avant l'expiration de la période de deux mois si tous ont informé le vendeur de leur refus.

Les sociétés employant entre 50 et 249 salariés sont soumises à une obligation similaire. Le propriétaire de la société/des parts doit informer les salariés de son intention de vendre la société/les parts au plus tard à l'ouverture de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de cession.

Le non-respect de cette obligation rendra nulle la cession intervenue. Les organisations patronales ont en vain tenté d'obtenir la suspension de cette mesure auprès du Ministre de l'Economie. Ils craignent que la diffusion, à tous les salariés, d'informations confidentielles sur la cession envisagée puisse avoir des conséquences néfastes sur les négociations et l'activité de la société. Quand bien même la loi a prévu une obligation de « discrétion » à la charge des salariés sur l'information reçue, la mise en pratique semble aléatoire.

A retenir

Bien que cette réforme ait pour objet louable de lutter contre les licenciements, elle impose aux employeurs qui souhaiteraient rationaliser au mieux le nombre de leurs établissements, ou vendre une partie de l'activité, de lourdes formalités préalables, pouvant parfois conduire à des situations absurdes en pratique.

Ainsi, à titre d'illustration, si une société, à dimension européenne, qui dispose de plusieurs établissements en France, souhaite fermer un site avec une poignée de salariés, la fermeture de ce site et le licenciement collectif des salariés du site, sauf s'ils acceptent tous d'être reclassés, obligera l'employeur à rechercher un repreneur. Le comité d'entreprise devra également être informé et pourra nommer un expert pour l'assister, ralentissant de façon significative le processus.

If you would like further information please contact any member of our International Employment Law practice:

IN THE UNITED KINGDOM/EUROPE



Peter Talibart

Direct: + 44 (0) 20 7763 2550
ptalibart@seyfarth.com



Ming Henderson

Direct: + 44 (0) 20 7763 2553
mihenderson@seyfarth.com



Tessa Cranfield

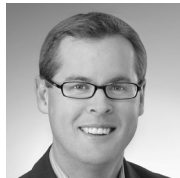
Direct: +44 (0)20 7763 2517
tcranfield@seyfarth.com



Wan Li

Direct: +86 21 2221 0688
lwan@seyfarth.com

IN THE UNITED STATES



Darren Gardner

Direct: +1 (415) 544-1018
dgardner@seyfarth.com



Dominic Hodson

Direct: +1 (415) 544-1017
dhodson@seyfarth.com



Marjorie R. Culver

Direct: +1 (212) 218-5546
mculver@seyfarth.com



Luke Edwards

Direct: +61 2 8256 0401
lueedwards@seyfarth.com



Amber Millhouse

Direct: +61 3 9631 0702
amillhouse@seyfarth.com

IN AUSTRALIA

www.seyfarth.com

Attorney Advertising. This European Employment Law ALERT is a periodical publication of Seyfarth Shaw LLP and should not be construed as legal advice or a legal opinion on any specific facts or circumstances. The contents are intended for general information purposes only, and you are urged to consult a lawyer concerning your own situation and any specific legal questions you may have. Any tax information or written tax advice contained herein (including any attachments) is not intended to be and cannot be used by any taxpayer for the purpose of avoiding tax penalties that may be imposed on the taxpayer. (The foregoing legend has been affixed pursuant to U.S. Treasury Regulations governing tax practice.)

Seyfarth Shaw LLP European Employment Law ALERT | November 17, 2014

©2014 Seyfarth Shaw LLP. All rights reserved. "Seyfarth Shaw" refers to Seyfarth Shaw LLP (an Illinois limited liability partnership). Prior results do not guarantee a similar outcome.