

Transmission d'entreprise : faire un Diagnostic social dans l'intérêt des parties

En présence d'un projet de transmission d'entreprise, rares sont ceux qui s'intéressent à l'environnement social de l'entreprise à reprendre, mais pourtant le passif social peut être lourd.

La transmission d'entreprise est une mission à part entière pour le cabinet, tant en matière d'assistance du cessionnaire, qu'en matière d'accompagnement du cédant.

La transmission d'entreprise entraîne de nombreuses modifications en droit du travail et, pour appréhender les difficultés en résultant, il convient de recueillir plusieurs documents et informations.

Ce diagnostic préalable concernera tant les relations individuelles que les relations collectives de travail.

1 Relations individuelles de travail

En matière de relations individuelles, le repreneur devra s'attacher non seulement aux contrats de travail existant à la date du transfert, et ce, sans oublier les salariés dont le contrat de travail est suspendu, mais également aux obligations contractuelles découlant des contrats de travail qui ont été rompus avant la transmission.

Sur ce dernier point, une attention particulière devra être apportée aux risques contentieux liés aux contrats qui auraient été rompus en vue de la transmission d'entreprise. En effet, le fait que le cédant soit à l'initiative du licenciement ne dispense pas le cessionnaire de toute responsabilité à l'égard du salarié licencié.

La collecte d'informations devra donc porter tant sur la situation existante à la date du transfert qu'aux situations antérieures à celui-ci.

2 Relations collectives de travail

En matière de relations collectives de travail, le transfert d'entreprise aura d'autant plus de répercussions que les employeurs en cause n'ont pas le même statut collectif.

En effet, non seulement les conventions ou accords collectifs de l'ancien employeur perdurent au profit des anciens salariés durant une période de 15 mois, mais de plus, les salariés repris peuvent également se prévaloir des dispositions collectives du nouvel employeur. Durant ce délai, il y aura donc une juxtaposition des sources juridiques.

Au terme de ce délai, les anciens salariés conserveront le bénéfice des avantages individuels acquis.

Aussi, dès lors que les conventions, accords collectifs, usages ou engagements unilatéraux respectifs divergent, la nouvelle entité juridique sera tentée d'harmoniser la situation sociale en résultant pour éviter les surcouts et prévenir un mauvais climat social.

Ces différentes sources juridiques devront donc être précisément identifiées au préalable.

Le transfert d'entreprise devra également donner lieu à une information auprès des représentants du personnel et pourra avoir une incidence sur le sort des institutions en place.

