

Position des travailleurs dans le cadre de restructurations d'entreprises

La loi sur la fusion

C'est le 1^{er} juillet 2004 que la loi sur la fusion est entrée en vigueur. Elle règle plusieurs types de restructurations d'entreprises qui jusqu'ici n'étaient pas fixés de manière suffisante, voire faisaient parfois défaut. Il s'agit de la fusion, de la transformation, de la scission et du transfert de patrimoine. Le présent article a pour but d'indiquer les conséquences éventuelles de telles restructurations sur les rapports de travail existants et la combinaison entre la loi sur la fusion et les réglementations relevant du droit du travail.

La loi sur la fusion entraîne une formalisation marquée de la procédure de restructurations et, contrairement à l'ancien droit, elle contient des dispositions détaillées sur la fusion et la transformation.

Patrick Hauser, du service juridique de la SSE

Elle introduit en outre deux nouvelles opérations qui n'étaient pas réglées jusqu'à présent: la scission et le transfert de patrimoine. Les variantes précitées et réglées dans la loi sur la fusion représentent des restructurations d'entreprises. Ces restructurations d'entreprises ont également des conséquences sur les rapports de travail: il s'agit de prêter toute l'attention voulue sur trois d'entre elles:

- Changement d'employeur: toute restructuration a souvent pour effet que les entreprises changent de main (nouvelle personne morale), de sorte que pour le travailleur, il s'agit d'un changement d'employeur. La

loi sur la fusion règle cette procédure délicate: en principe, ce sont les articles 333 «Transferts des rapports de travail» et 333a du CO «Consultation de la représentation des travailleurs» qui font foi. Ainsi, en cas de restructurations, les rapports de travail passent à l'acquéreur (nouvel employeur) avec tous les droits et les obligations qui en découlent à moins que le travailleur ne s'y oppose. Les collaborateurs touchés par une fusion ou une scission ont de plus la possibilité d'exiger la garantie de leurs créances résultant du contrat de travail qui deviennent exigibles jusqu'à la date à laquelle les rapports de travail pourraient normalement prendre fin ou prendront fin si le travailleur s'oppose au transfert.

- Fermeture d'entreprises dans le cadre de restructurations: si un processus de restructuration entraîne la fermeture de toute l'entreprise ou d'une partie de celle-ci, il convient d'examiner dans tous les cas

si l'on est en présence d'un licenciement collectif. Le cas échéant, les dispositions ad hoc du CO doivent être respectées. En l'occurrence relevées, selon les circonstances, les mises à la retraite anticipée pourraient également faire partie des prescriptions sur le licenciement collectif.

- Modification des conditions d'engagement: la quasi-totalité des restructurations entraî-

ne inévitablement une modification des conditions d'engagement, ce qui nécessite une adaptation du contrat de travail. L'employeur peut recourir à des résiliations pour cause de modification des conditions du contrat dans le but d'imposer les changements rendus nécessaires par les restructurations. Si les conditions des rapports de travail demeurent identiques ou font l'objet d'une amélioration, l'employeur peut appliquer les changements en question par simple accord des travailleurs concernés. Le cas échéant, il faut respecter les dispositions du CO relatives au licenciement collectif dans le cadre de résiliations pour cause de modification des conditions du contrat.

Point positif dans l'optique de l'employeur: la loi sur la fusion n'oblige pas ce dernier à établir un plan social en cas de restructurations.

Nous sommes à votre service

Le service juridique de la SSE est à disposition de ses membres pour répondre à leurs questions. Cette prestation est gratuite. Il élabore à un prix avantageux des documents (contrats) à l'intention des entreprises. Par ailleurs, il examine les problèmes juridiques importants pour l'association, des demandes écrites et s'engage pour la défense des intérêts juridiques des entreprises auprès des autorités et administrations.

Deborah Walton, cheffe du service juridique, et Patrick Hauser, collaborateur juridique, répondent volontiers à vos questions au 01 258 82 00, soit le lundi et jeudi de 14 h à 16 h 30, ainsi que le mardi et le mercredi de 8 h 30 à 11 h 30.

Vous pouvez également nous adresser un e-mail moyennant indication de votre numéro de membre: dwalton@baumeister.ch et phauser@baumeister.ch.

Veillez adresser vos demandes accompagnées de tous documents utiles à l'adresse suivante: Société Suis-



Deborah Walton.



Patrick Hauser.

se des Entrepreneurs, Service juridique, Weinbergstrasse 49, 8035 Zurich.

Nous vous suggérons de lire également nos articles «Droit au quotidien» paraissant régulièrement dans le Journal Suisse des Entrepreneurs où nous vous informons de questions juridiques importantes pour la construction.

Les restructurations d'entreprises ont des conséquences sur les rapports de travail. Photo: wi

