|  |  |
| --- | --- |
| **Question à un expert** | Lauréline LouvignyLegal Consultant Partena Professional |
| Quelles sont les conséquences d’un transfert d’entreprise pour l’employeur et le travailleur ? |  |

**De nombreux employeurs s’interrogent sur les conséquences d’un transfert d’entreprise. Quelles sont leurs obligations ? Quels sont les droits des travailleurs ?**

**De quoi s’agit-il ?**

Le transfert d’entreprise est défini au sens de la convention collective de travail n°32 bis du 7 juin 1985 rendue obligatoire par l’arrêté royal du 25 juillet 1985 (M.B. du 9 août 1985). Celle-ci protège les travailleurs en cas de transfert (et notamment en cas de faillite) et leur assure le maintien de leur contrat de travail. Elle leur permet également de garantir leurs conditions de travail individuelles et collectives au-delà de ce dernier. En effet, tous les travailleurs devront être repris par le cessionnaire (repreneur) qui deviendra dès lors leur nouvel employeur.

En effet, est considéré comme transfert : *« le transfert d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire ».*

On conclut à l'existence d'un *"transfert d'entreprise"* lorsque plusieurs éléments sont présents. Parmi ceux-ci figurent la reprise :

* de tout ou partie des éléments corporels et incorporels ;
* des contrats ;
* des stocks ;
* des matières premières ;
* des activités ;
* des méthodes ;
* des machines ;
* de la majorité du personnel de l'exploitation transférée.

Il est également important de savoir si l'exploitation transférée poursuivra, après le transfert, des activités identiques ou similaires à celles exercées avant celui-ci.

**Les droits des travailleurs : quelques questions fréquentes**

Comme expliqué précédemment, la CCT n°32 protège les travailleurs et leur assure le maintien de leur contrat de travail en cas de transfert d’entreprise. Elle permet également de garantir leurs conditions de travail individuelles et collectives au delà de celui-ci.

En ce qui concerne l’employeur cédant, celui-ci se doit d’informer préalablement les travailleurs du transfert de la société et leur communiquer par écrit :

* la date fixée ou proposée pour le transfert,
* le motif du transfert,
* les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert dans leur chef,
* les mesures envisagées à leur égard.

**Les travailleurs devront-ils signer de nouveaux contrats de travail ?**

Les contrats de travail et les droits et obligations qui en découlent ne sont pas affectés par le changement d’employeur. Les contrats continuent à sortir leurs effets tant pour les travailleurs que pour le nouvel employeur. En d’autres termes, le transfert d’entreprise entraine le transfert automatique des contrats de travail concernés. Il ne faudra, dès lors, ni rompre les contrats initiaux, ni conclure de nouveaux contrats. Le cessionnaire (nouvel employeur) est ainsi tenu de respecter toutes les conditions de travail et autres avantages dont les travailleurs bénéficiaient chez le cédant (l’ancien employeur).

Le cessionnaire ne peut pas unilatéralement modifier les conditions de travail des travailleurs. De plus, il devra donc, dès lors, veiller non seulement au maintien des conditions de travail mais aussi au maintien des avantages dont les travailleurs bénéficiaient dans le cadre de leur relation de travail avec le cédant.

**Le travailleur peut-il prétendre à un pécule de sortie ?**

Lorsque le contrat de travail d’un employé prend fin, son employeur est dans l’obligation de lui payer le simple et le double pécule de vacances sous la forme de pécules de départ.

Un transfert qui s’inscrit dans le cadre de la convention collective n°32 bis n’entraîne pas la fin des relations de travail. Le cédant n’a donc pas à payer aux employés transférés les pécules de départ. C’est au cessionnaire qu’il appartiendra de verser aux employés transférés un pécule de vacances calculé au prorata des prestations effectuées l’année précédente. Il paiera le simple pécule de vacances à la date habituelle de paie et le double pécule au moment de la prise des vacances principales.

Un raisonnement identique peut être suivi en ce qui concerne le paiement de la prime de fin d’année : le travailleur ne peut en réclamer le paiement, même partiel, à l’employeur cédant. En outre, aucune indemnité de rupture n’est due et aucun C4 ne sera remis.

**Que faire si l’entreprise cessionnaire ne relève pas de la même Commission Paritaire que l’entreprise cédante ?**

Dans ce cas, l’employeur cessionnaire est tenu d’appliquer les dispositions les plus favorables des conventions collectives en vigueur tant au sein de la commission paritaire dont relève son entreprise qu’au sein de la commission paritaire dont relevait l’entreprise cédée.

Selon la Cour de Cassation, bien que l’article 20 de la loi du 5 décembre 1968 tend uniquement à la protection des travailleurs en cas de cession et lui garantit le maintien des droits prévus par la convention collective de travail qui liait son ancien employeur jusqu’à ce qu’elle cesse de produire ses effets, elle n’exclut pas que le nouvel employeur doive accorder des conditions de travail plus favorables sur la base de la convention collective valable dans son entreprise.

**L’employeur cédant doit-il établir une déclaration Dimona ?**

Ce dernier devra établir, au plus tard le premier jour ouvrable qui suit le transfert, une déclaration Dimona de sortie. De son côté, l’employeur cessionnaire établira, le jour du transfert, une déclaration Dimona d’entrée et afin d’indiquer le changement d’employeur aux organismes de sécurité sociale.

A propos de Partena Professional

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l’accent sur l’entrepreneuriat et la gestion du personnel. Partena Professional soutient et accompagne les starters, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Nous proposons des services en rapport avec la création d’entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical en cas d’absentéisme, des formations, du conseil juridique et divers types de consultance (RH, juridique…). 1500 collaborateurs y sont au service de plus de 200.000 entreprises et indépendants et réalisent 150 millions d’euros de chiffre d’affaires par an. Pour de plus amples informations, consultez [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be).