

■ CONSEQUENCES SOCIALES D'UNE FUSION

Magali MARMONIER

PROSALIS CONSEIL

06 03 74 30 55

contact@prosalis.fr

3èmes journées *InterBiologistes*

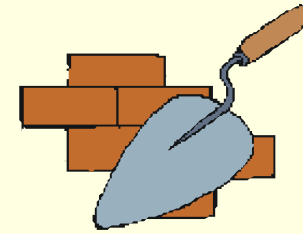


La fusion crée des difficultés particulières au gestionnaire des ressources humaines :

En effet, il faut à ce moment-là :

- Régler le sort de chaque salarié
- Harmoniser les statuts collectifs

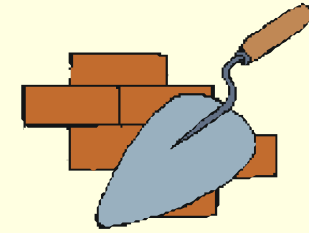
AVANT LA FUSION



■ LES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES

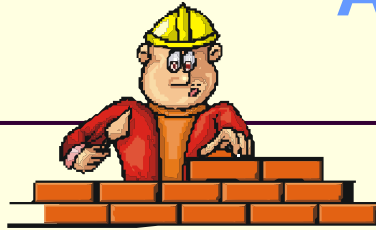
- Consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel dans la société absorbante et la société absorbée

AVANT LA FUSION



- LES INFORMATIONS INDISPENSABLES
- Information des salariés
- Information de l'inspection du travail, de l'INSEE, des organismes sociaux

AU MOMENT DE LA FUSION



- **LE PRINCIPE :**

- LA SITUATION NOUVELLE ENGENDRE
UNE MODIFICATION JURIDIQUE DE
L'EMPLOYEUR

LA REGLE LEGALE

■ LE MAINTIEN DES CONTRATS DE TRAVAIL

- Les salariés sont repris dans la nouvelle entreprise (y compris les CDD dont les durées de contrat ne sont pas modifiées)
- Ils conservent leur ancienneté, les avantages inscrits dans leur contrat, leurs avantages acquis

LE SORT DES ACCORDS COLLECTIFS

- Les accords d'entreprise sont automatiquement remis en cause dès le jour de la fusion
- Ils continuent à s'appliquer pendant 15 mois maximum. Jusqu'à la conclusion du nouvel accord, les salariés transférés peuvent ainsi bénéficier des conventions ou accords collectifs en vigueur chez leur ancien employeur, ainsi que chez le nouvel employeur.

LE SORT DES ACCORDS COLLECTIFS

- Pour les accords qui auraient le même objet, le nouvel employeur doit appliquer le plus favorable aux salariés transférés.

L'OBLIGATION DE NEGOCIER

- Une négociation est à engager dans les 3 mois qui suivent la modification juridique.

L'OBLIGATION DE NEGOCIER

⇒ 2 possibilités :

- si un accord est conclu, les salariés en bénéficient (substitution à l'ancien texte) même si les dispositions sont moins favorables qu'avant;



- si aucun accord n'aboutit, les salariés continuent à bénéficier de leur ancien statut collectif jusqu'à échéance des 15 mois. A l'issue des 15 mois, seuls les accords applicables dans l'entreprise d'accueil continuent à s'appliquer, ainsi que les avantages individuels acquis issus de l'ancien statut, qui s'incorporent au contrat de travail (ex. ancienneté)

SI PAS DE NOUVEL ACCORD

- Si l'employeur n'aboutit pas à la signature d'un nouvel accord dans la période de 15 mois, il y a maintien des avantages individuels acquis.
- Il s'agit d'avantages dont les salariés ont déjà bénéficié (attribution de congés supplémentaires, 13^e mois, prime d'ancienneté au-delà du mini conventionnel...). Dans ce cas, ces avantages sont intégrés automatiquement dans les contrats de travail et ne peuvent être supprimés qu'avec l'accord des salariés.

LES USAGES



- Tout n'est pas écrit dans le contrat.
- Il faut donc examiner quels sont les usages qui sont transférés. Ce sont eux qui deviendront des avantages acquis si aucun accord ne règle leur sort ou s'ils ne sont pas supprimés unilatéralement par l'employeur.
- Attention, donc, à supprimer tous les avantages mis en œuvre par usages qui pourraient devenir des avantages individuels acquis à l'issue des négociations.

LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

■ ETES-VOUS A JOUR DE VOS OBLIGATIONS ?

La nécessité d'avoir des représentants du personnel

- A compter du 1er janvier 2010, ils peuvent négocier des accords collectifs sans passer par la case délégués syndicaux...(loi du 28 août 2008)
- En cas de licenciements économiques, la consultation des représentants du personnel est obligatoire.

LE SORT DES MANDATS EN COURS

- Si l'entreprise absorbée reste un établissement distinct, le mandat subsiste jusqu'à son terme (sauf si les élections doivent être organisées dans l'entreprise d'accueil plus tôt).

LES DELEGUES DU PERSONNEL

- Le délégué du personnel est élu pour quatre ans dans les établissements d'au moins onze salariés, sauf disposition conventionnelle plus favorable
 - ***Dans des établissements multiples***
- ⇒ Lorsqu'une entreprise est composée d'une pluralité d'établissements, il convient de rechercher s'ils correspondent à des établissements distincts. L'élection du délégué du personnel a en effet lieu dans le cadre de l'établissement distinct. La jurisprudence avance trois critères distinctifs de cette entité. À savoir :
 - un représentant de l'employeur sur le site ;
 - une localisation géographique distincte ;
 - des réclamations spécifiques à ce groupe de salariés.
 - La reconnaissance de l'établissement distinct est établie dans le cadre d'un protocole d'accord électoral.

NOMBRE DE DELEGUES

Effectif	Titulaires	Suppléants
11 à 25 salariés	1	1
26 à 74 salariés	2	2
75 à 99 salariés	3	3
100 à 124 salariés	4	4

ELECTION DU COMITE D'ENTREPRISE

- Il faut mettre en place un comité d'entreprise, dans un délai de 12 mois quand l'effectif passe la barre des 50 salariés.
- Le mandat est de 4 ans.
- Les élus participent aux réunions du conseil d'administration

LE NOMBRE D'ELUS AU CE

Effectif	Titulaires	Suppléants
50 à 74 salariés	3	3
75 à 99 salariés	4	4
100 à 399 salariés	5	5
400 à 749 salariés	6	6

LA DELEGATION UNIQUE DU PERSONNEL

- Il est possible, dans une entreprise de moins de 200 salariés, de mettre en place une délégation unique du personnel.
- Cela signifie que les membres du CE et les délégués du personnel sont les mêmes.
- Il faut cependant organiser une réunion du CE et une réunion des DP le même jour.

LA DUP

- Nombre de représentants à la DUP

Effectif	Titulaires	Suppléants
50 à 74 salariés	3	3
75 à 99 salariés	4	4
100 à 124 salariés	5	5
125 à 149 salariés	6	6

LA PARTICIPATION AUX RESULTATS

- Obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés
- A mettre en place dans le cadre de l'accord de substitution au plus tard à la fin de l'année qui suit la clôture de l'exercice au cours duquel le seuil de 50 salariés aura été atteint.
- Formule de calcul légale.
- Fonds bloqués pendant 5 ans sauf cas de déblocage anticipé

LES REGIMES DE PROTECTION SOCIALE

- Prévoyance – frais de santé : harmonisation
- Caisses de retraite : principe de l'uniformité des taux et régimes pour l'AGIRC. L'ARRCO ne l'a pas prévu.

LE REGLEMENT INTERIEUR

- Il doit être modifié ou créé selon la procédure légale à l'issue des négociations

AVEC QUI NEGOCIER D'ICI LE 1^{ER} JANVIER 2010 ?

- Jusqu'au 1^{er} janvier 2010, il est possible de signer des accords avec :
 - Un délégué syndical
 - Un salarié mandaté pour l'occasion par une organisation syndicale.
- En effet, la loi du 28 août 2008 ne permet des signatures d'accords avec des délégués du personnel ou membres des comités d'entreprises que dans le cas où un accord de branche l'a prévu.

AVEC QUI NEGOCIER APRES LE 1^{ER} JANVIER 2010 ?

- A compter du 1^{er} janvier 2010, il sera possible à toute entreprise de signer des accords avec ses élus.