

# Wilhelm Gilliéron

## AVOCATS

### DROIT DU TRAVAIL

#### Fusion d'entreprise : quid des contrats de travail ?



Auteur: Léa Wyssbrod | Le : 14 octobre 2024

## Fusion d'entreprise : quid des contrats de travail ?

*Procéder à la fusion d'entreprises implique une procédure claire en matière de transfert des rapports de travail. Quelles exigences et étapes les sociétés doivent-elles respecter ?*

*Tour d'horizon.*

### A. Généralités

Par fusion de sociétés, on entend la reprise d'une société par une autre (fusion par absorption) ou la réunion de sociétés en une nouvelle société (fusion par combinaison) (art. 3 al. 1 LFus).

Les sociétés fusionnantes ne sont pas libres en matière de droit du travail et doivent respecter une procédure formelle décrite aux art. 27 et suivants de la Loi fédérale sur la fusion, la scission, la transformation et le transfert de patrimoine (LFus).

Les étapes de celles-ci doivent être scrupuleusement respectées faute de quoi la représentation des travailleurs pourra exiger du juge qu'il interdise l'inscription de la fusion au registre du commerce. Une telle situation de blocage est à éviter et nécessite le respect de la procédure suivante.

## B. Etapes à respecter

### 1. Information et consultation

Concrètement, la première étape consiste pour les sociétés fusionnantes à informer leurs employés respectifs en leur présentant la fusion à venir. Ce devoir d'information est réglementé par les articles 333 et suivants CO sur le transfert d'entreprise.

Les sociétés fusionnantes ont l'obligation de procéder ainsi. Elles doivent informer les employés des éventuelles mesures concrètes à venir, telles que des modifications des contrats de travail, des licenciements envisagés ou des décisions de restructuration. Dans tous les cas, les sociétés ont intérêt à informer leurs employés de la situation, y compris si les conditions de travail demeurent les mêmes.

Il est conseillé de rédiger un courrier à l'attention de l'ensemble des employés contenant les éléments suivants :

- Présentation de la fusion, y compris de ses acteurs/sociétés impliquées ;
- Conséquences de la fusion pour les employés (juridiques, économiques, sociales) ;
- Si un plan social est envisagé : indiquer que les dispositions en la matière sont respectées (notamment art. 335h CO) ;
- Informations générales sur les droits des employés, soit notamment :
  - En cas de décision de fusion, les rapports de travail seront transférés avec tous les droits et obligations qui en découlent, cela au jour du transfert.
  - Le travailleur peut cependant s'opposer à son transfert dans un délai d'un mois dès l'information reçue. Dans ce cas, les rapports de travail prendront fin à l'expiration du délai de congé légal.
  - Les travailleurs peuvent également exiger la garantie des créances résultant de leur contrat de travail (art. 27 al. 2 LFus).

Il conviendra également de veiller à l'existence d'une représentation des travailleurs. En l'absence de représentation, l'information devra avoir été transmise à l'ensemble des travailleurs individuellement.

La représentation des travailleurs doit être consultée, avant même que la décision de fusion au sens de l'art. 18 LFus n'intervienne (art. 28 LFus).

Il faudra également veiller à l'affiliation éventuelle à une convention collective de travail, qui cas échéant devront être respectées par la société durant un an (art. 333 al.1 bis CO).

## 2. Résultat de la consultation et décision de fusion

L'organe supérieur de direction ou d'administration, soit le conseil d'administration dans la SA, informe ensuite l'assemblée générale du résultat de la consultation lors de la décision de fusion (art. 28 al. 2 et 18 LFus).

A noter qu'en cas de fusion simplifiée au sens de l'art. 23 LFus, soit notamment lorsqu'une société mère absorbe une société fille, aucune assemblée générale ne sera tenue. Par conséquent, aucune présentation du résultat de la fusion n'aura lieu formellement devant l'assemblée générale. Le CA doit cependant attendre le résultat de la consultation pour finaliser le contrat de fusion.

## C. Conclusions

L'employeur envisageant une fusion a donc tout intérêt à s'intéresser à de telles problématiques et à [respecter le droit](#) d'être entendu de ses employés dans ce cadre afin d'éviter à terme de se retrouver bloquer dans les étapes de la fusion en cours.

---

**Source : <https://www.wg-avocats.ch/actualites/fusion-dentreprise-quoi-des-contrats-de-travail/>**