

➤ 3 questions à **Manuelle Puylagarde,** avocat associé au sein du cabinet BMS, spécialisée en droit social

Le non-respect, par le cédant, de certaines dispositions en matière de droit social risque d'entraîner des conséquences financières très lourdes. Un audit social bien mené peut éviter au repreneur nombre de mauvaises surprises.

➤ **Cyril André**

Dans le cadre d'une reprise, un audit social est-il impératif ?

Un audit social doit toujours être mené dans le cadre d'une cession, afin de déterminer la viabilité de l'opé-

ration projetée et de rédiger la garantie de passif. Il est très rare que le droit social soit respecté à la lettre. Le non-respect de certaines dispositions entraîne des risques plus ou moins sérieux. Le repreneur veut ainsi savoir quels sont les risques importants, le cas échéant. Dans certains cas, les conséquences financières peuvent être très lourdes ; à titre d'exemple, en l'absence d'accord de participation dans une PME de plus de 50 salariés, un régime dit d'autorité peut être appliqué lequel n'ouvre pas droit aux exonérations de charges sociales.

Il convient également de relever les clauses atypiques (indemnités spécifiques de rupture, notamment pour les cadres...). La durée du travail est aussi un point à vérifier particulièrement, car si l'accord a été mal construit ou est mal appliqué, il peut y avoir des rappels importants d'heures supplémentaires, réclamés la plupart du temps à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

En matière d'hygiène et de sécurité, le non-respect des normes peut avoir des conséquences importantes en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, car la faute inexcusable de l'employeur peut être retenue. La sécurité au travail est d'ailleurs un contentieux qui monte, et pas uniquement pour les entreprises du secteur industriel.

Un repreneur peut-il licencier un salarié au motif que lui-même va assurer les fonctions de ce dernier et peut-il arrêter l'attribution de certaines primes ?

Un licenciement implique un motif réel et sérieux, qu'il soit

personnel ou économique. Donc, si un salarié n'a pas démérité, il ne peut y avoir de motif personnel à son encontre. En ce cas, lorsque le repreneur veut licencier, il doit justifier de difficultés économiques ou de la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise. Si l'acquéreur veut reprendre les fonctions d'un salarié et qu'il existe une justification économique réelle et sérieuse au sens de la jurisprudence sur le licenciement économique, il peut procéder au licenciement. Par ailleurs, dès que l'on touche à la rémunération du salarié, il s'agit d'une modification du contrat de travail, qui implique son accord. En cas de refus, l'employeur ne peut pas imposer une modification de sa rémunération, même dans le cadre d'une reprise d'entreprise.



“Un audit pour identifier les risques importants”

Vaut-il mieux que ce soit le

cédant qui procède aux licenciements ?

Il s'agit d'une question de négociation. Le cédant, comme le repreneur, devra en tout état de cause pouvoir justifier d'un motif économique. Bien sûr, le repreneur préfère que la place soit nette lorsqu'il arrive aux commandes de la société. Il ne faut cependant pas qu'il y ait de collusion frauduleuse entre les deux employeurs dans le but d'éviter l'application des dispositions d'ordre public relatives au transfert des salariés. ■