



Le transfert de salariés dans les ventes d'actifs

Caroline Baker

Josephine Rendall-Neal

7th April 2022

[LinkedIn](#)

[Twitter](#)

[Email](#)

[Print](#)

Les salariés en Angleterre bénéficient de certaines protections légales à l'égard de leurs postes et conditions d'emploi lors de la plupart des ventes d'actifs.

Cette protection est issue des réglementations TUPE (l'acronyme de "Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006 (SI 2006/246)"), qui s'appliquent aux transferts d'affaires satisfaisants certains critères légaux. Ceux-ci seront généralement satisfaits par les ventes de sociétés par vente d'actifs.

Les règles TUPE interdisent aux employeurs:

- de licencier leurs salariés en raison du transfert ; et
- de modifier les conditions contractuelles d'emploi des salariés en raison du transfert, sauf pour une raison économique, technologique, ou



opérationnelle.

Les conditions contractuelles d'emploi peuvent s'étendre au-delà du contrat de travail et inclure certaines coutumes et pratiques habituelles de la société. Il ne sera pas toujours évident d'établir quelles coutumes sont devenues contractuelles, et cette incertitude peut mener à des débats prolongés avec les salariés concernés.

De plus, les règles TUPE imposent une obligation de consultation avec un comité collectif représentant les salariés affectés par le transfert d'affaires. Seules les sociétés avec moins de 10 salariés échappent à cette règle et sont autorisées à consulter directement avec leurs salariés. Cette consultation doit aborder toutes les mesures qui changeraient les politiques et conditions de travail et que les employeurs (acheteur et vendeur) proposent de prendre dans le cadre du transfert d'affaires. Il est prudent pour la société acheteuse en particulier de penser aux changements qui affecteront les salariés dans leur vie quotidienne, et à ce qu'elle peut faire pour maintenir de bonnes relations sociales avec ses nouveaux salariés. Par exemple, certains avantages sociaux pourraient avoir une valeur sentimentale : une place de parking ou un cadeau de Noël annuel perdu pourrait rendre plus difficiles le processus de consultation et l'emploi après le transfert d'affaires.

Dans la plupart des cas, les sociétés situées en Angleterre n'auront pas de comité collectif en place (ou alors, aucun comité correspondant précisément au groupe de salariés affectés par le transfert), et donc la première étape sera d'organiser une élection du comité.

Une fois commencée, la consultation doit durer aussi longtemps que nécessaire pour effectuer la consultation ; la durée sera donc différente pour chaque transfert.

La peine pour violation de ces obligations de consultation peut monter jusqu'à 90 jours de salaire par salarié affecté, auquel s'ajoute les risques habituels d'affaires pour licenciement abusif. Dans la plupart des cas il sera donc prudent de respecter les règles TUPE et de tenter d'obtenir la collaboration des salariés affectés dans le processus de consultation.