

Au 1^{er} janvier 2014, le plan social entre dans le code des obligations

Le 1^{er} janvier 2014 entrent en vigueur de nouveaux articles du code des obligations (333b, 335e al. 2 (modifié), 335h, 335i, 335j, 335k).

Ces nouveautés ont été adoptées (avec un fort clivage gauche/droite au national, les 80 élus du PLR et de l'UDC s'y étant opposés, ainsi que 4 PDC sur 24) dans le cadre d'une révision de la loi sur la poursuite pour dettes et faillite (LP) portant sur le droit de l'assainissement. Cette révision porte notamment sur les modalités du sursis concordataire, désormais plus facile à obtenir.

En matière de droit du travail, plus précisément de transfert des rapport de travail, au sens de l'art. 333 CO, le législateur a ainsi décidé, dans la logique précédemment évoquée, de nuancer la règle de l'art. 333 al.1 CO prévoyant la transmission automatique des rapports de travail à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent en arrêtant au nouvel art. 333b que, lorsque l'entreprise ou une partie de celle-ci est transférée à un tiers durant un sursis concordataire dans le cadre d'une faillite ou dans celui d'un concordat par abandon d'actifs, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent pour autant que ce transfert ait été convenu avec l'acquéreur et que le travailleur ne s'y oppose pas.

La réflexion principale ayant abouti à ce nouvel article 333b est de constater d'un côté que ce n'est pas parce que le travailleur est assuré de son transfert que sa sécurité de l'emploi est garantie pour la suite, rien n'empêchant en effet le repreneur de résilier les contrats de travail par voie ordinaire, et de l'autre que le repreneur doit assumer des coûts salariaux dont il ne voulait pas forcément. Fort de double constat, le législateur a donc décidé, comme évoqué précédemment, d'exclure, en cas de sursis concordataire dans le cadre d'une faillite ou dans celui d'un concordat par abandon d'actifs, l'automatisme de la reprise par l'acquéreur des rapports de travail avec les droits et obligations qui en découlent.

Cette exclusion peut donner l'impression d'affaiblir la position des employés touchés par des restructurations (avec éventuels licenciements). L'art. 333b al.1 in fine précise toutefois que les art. 333, à l'exception de l'al. 3, et 333a sont applicables par analogie. Ainsi l'employeur est-il notamment tenu, selon l'art. 333 al. 1bis, de respecter pendant une année encore l'éventuelle CCT applicable, et, selon l'art. 333a, d'informer les travailleurs (ou leur représentation) sur les motifs du transfert et les conséquences juridiques de celui-ci.

Pour ce qui est de la problématique des licenciements collectifs, les art, 335d, 335e, 335f et 335g continuent de s'appliquer. Du fait du relatif affaiblissement de la position des employés tel qu'évoqué précédemment, le législateur a cru bon d'introduire dans la loi la notion de plan social, tout en excluant son application en cas de licenciement collectif effectué pendant une procédure de faillite ou une procédure concordataire qui aboutit à la conclusion d'un concordat (art. 335k). Il s'agit d'un compromis pour le moins particulier, puisqu'il introduit la notion de plan social avec obligation de négocier en cas de licenciements d'au moins 30 travailleurs dans une entreprise d'au moins 250 travailleurs (environ un tiers des employé suisses pour moins d'un demi-pourcent des entreprises du secteur privé). C'est ainsi qu'il ne s'applique pas aux travailleurs dont la situation a été rendue moins sûre par la révision de la LP.