

Nouveau patron et licenciement

► La cession d'entreprise s'accompagne-t-elle généralement d'un bain de sang social ?

► Il faut tordre le coup à ce malentendu tenace.

Force est de reconnaître que – d'un point de vue social – la cession d'entreprise a mauvaise presse. On associe souvent les changements d'actionariat avec des plans de restructuration, des licenciements collectifs ou des fermetures d'usines. En effet, certains investisseurs financiers, prenant le contrôle d'une société, mettent une pression énorme sur les dirigeants pour augmenter la rentabilité. Obnubilés par le cours de Bourse ou par d'autres objectifs à court terme, ils exigent des réductions de coûts déraisonnables qui se traduisent aussitôt en licenciements. Cette logique infernale est une réalité indéniable aujourd'hui, encore plus présente en cette période de crise. Mais elle n'est pas – loin s'en faut – la norme dans le domaine des cessions d'entreprise.

Pourtant, le législateur a prévu une protection spécifique pour les cessions d'entreprises. La Convention collective de travail n°32 bis du 7 juin 1985 prévoit le maintien des droits des travailleurs lorsque l'entreprise est transférée complètement ou partiellement. Cette protection vaut tant pour les cessions de parts que pour les cessions de fonds de commerce. Dans ce dernier cas, les travailleurs recevront une annexe à leur contrat de travail, confirmant le changement d'employeur et le maintien de leur salaire, de leur ancienneté et autres droits sociaux.

Le changement d'employeur en soi n'est donc pas un motif de licenciement.



Personne ne peut être licencié sous le prétexte que cela faciliterait le transfert de l'entreprise. Cette interdiction de licenciement s'applique à celui qui transfère comme au repreneur.

La CCT 32 bis prévoit également une obligation d'information et de consultation. Pour les entreprises concernées, l'employeur devra préalablement informer le conseil d'entreprise sur les causes et les conséquences économiques, financières et techniques du transfert. En outre, il devra consulter le conseil d'entreprise sur les moyens à mettre en œuvre pour éviter les licenciements (mesures sociales, rapide réembauche).

Mais bien entendu, il sera toujours

possible de licencier pour motif grave ou pour des raisons économiques, techniques ou organisationnelles. En cas de litige, il appartiendra à l'employeur d'apporter la preuve au tribunal que le licenciement n'était pas lié à la cession. Le dirigeant n'ayant pas respecté ces dispositions pourra être passible non seulement d'amendes administratives mais également de sanctions pénales.

Au-delà de cette protection juridique, il y a la réalité. Et la réalité des PME familiales est tout autre que celle décrite au début de cet article. Le dirigeant d'une PME souhaite évidemment la rentabilité à long terme de son entreprise. Mais il ne prendra pas de mesures radicales à court

terme pour améliorer ses ratios financiers. Il aura au contraire souvent tissé des liens personnels forts avec son équipe. Et il est conscient que le succès ne dépend pas de lui seul. La plupart des cessions d'entreprises familiales se font dès lors dans le calme et la continuité. Le repreneur a besoin des personnes clés pour assurer la continuité de l'entreprise. Et dans une PME, chaque personne est importante ! On est donc bien loin du cliché évoqué en préambule.

Tanguy della Faille
Family Business Transmission

→ tanguy.della.faille@fb-transmission.com

Témoignage

Repreneur qui convient

"Je suis souvent touché par les considérations qui animent les chefs d'entreprise qui se préparent à céder. Il est fréquent que l'on me demande de trouver "le repreneur qui convient", c'est-à-dire celui qui maintiendra l'emploi et les valeurs de l'entreprise, quitte à vendre un peu moins cher", raconte un conseiller en cession d'entreprise. "La continuité de l'entreprise et le maintien du personnel sont souvent les vœux les plus chers du dirigeant-cédant. Dans la pratique, la transmission d'une entreprise familiale va d'ailleurs de pair avec une période d'accompagnement. Celle-ci permet une transition en douceur. Le repreneur pourra se familiariser progressivement avec les différents membres de l'équipe. L'expérience démontre que la quasi-totalité des cessions d'entreprises familiales n'entraînent aucun licenciement. Au contraire, l'arrivée d'un nouveau dirigeant, souvent plus jeune et plus ambitieux, permet à l'entreprise de se développer et d'engager !"

■ Fiscalité | La définition

Le bénéficiaire effectif

La notion de bénéficiaire effectif ("beneficial owner") est une notion essentielle en droit fiscal international. On la retrouve dans presque toutes les conventions préventives de double imposition signées par la Belgique. Elle est souvent utilisée dans le contexte de l'imposition

des dividendes, intérêts et redevances (Articles 10 à 12 des conventions). L'origine de ce terme se situe en droit anglais : la common law utilise cette expression pour distinguer des personnes qui ont droit aux avantages économiques d'un bien (beneficial owners) des personnes qui ont la propriété juridique d'un tel bien (trustees).

Si l'on trouve de nombreuses évocations à la notion de bénéficiaire effectif dans le modèle de convention fiscale de l'OCDE, celui-ci ne nous livre aucune réelle définition.

Mais la finalité du recours à une telle notion est

simple : il s'agit d'éviter, par le biais du tax treaty shopping, qu'une personne ou une société intermédiaire (un prête-nom, un mandataire) ne s'interpose entre le propriétaire juridique d'un bien et le débiteur de revenus. Le bénéficiaire effectif doit être la personne qui profitera réellement du revenu et non la personne qui s'est contentée de le recevoir et de le transférer à une autre personne.

Pierre-François Coppens
Maître de conférences aux FUCaM et à l'ULg
Tax Manager, BDO