

# Fusions et restructurations

**V**otre direction assure souvent que ce type d'opérations est à distinguer d'un PSE car il n'y a pas d'impact sur l'emploi.

Certes la loi (article L 1224-1 ancien L 122-12 alinéa 2 du Code du travail) protège les contrats de travail en imposant leur transfert en l'état mais cela ne signifie pas que les fusions, scissions sont indolores.

Ces opérations ont presque toujours des incidences sur le statut collectif (conventions et accords) mais aussi sur la représentation du personnel.

Bien souvent suit aussi une réorganisation et ses conséquences individuelles. Une analyse de la situation en amont permet d'anticiper bien des modifications.

## Témoignages

*« Le CE a ressorti les enjeux et les délégués des deux entreprises se sont rapprochés en amont. Notre expert a coordonné les travaux et les salariés étaient rassurés que l'accord de substitution soit négocié avant le transfert. »*

*« L'analyse de l'expert a montré qu'une réorganisation serait inévitable après la fusion mais aussi que les écarts entre les modes de gestion des personnels étaient trop importants pour ne pas poser problème au lendemain du rapprochement. Un travail de fond a été mené notamment sur les questions de rémunération et protection sociale et la direction a reconnu qu'un PSE suivrait dans l'année. Tout ceci a permis de définir un cadre et de donner au moins une visibilité aux salariés pour se positionner en connaissant les alternatives. »*