



Vente d'entreprise - Emploi, relations de travail et régimes de retraite : foire aux questions

Q | En droit du travail, quelle est la différence entre l'achat d'actifs et l'achat d'actions ?

R | Dans la vente d'actions, l'employeur ne change pas. L'acheteur devient dans les faits l'employeur à la place du vendeur. Il hérite de toutes les obligations du vendeur envers ses salariés, notamment toutes celles découlant de conventions collectives.

Dans la vente d'actifs, l'acheteur a deux options : offrir un poste à tous les employés du vendeur, ou ne pas offrir de poste à la totalité ou à une partie des employés. Lorsque l'acheteur n'offre pas d'emploi aux salariés du vendeur, soit que leur emploi est résilié par effet de la loi à la clôture, soit qu'ils demeurent des employés du vendeur si ce dernier poursuit son entreprise.

Au Québec, en vertu du *Code civil du Québec*, tous les employés de l'entreprise vendue sont automatiquement transférés par effet de la loi à l'acheteur, qui est lié par les contrats de travail en cours.

En outre, dans la vente d'actifs, ce ne sont pas toutes les obligations du vendeur envers les salariés qui reviennent à l'acheteur par effet de la loi.

Q | Dans la vente d'actifs, que se passe-t-il si les employés du vendeur sont syndiqués ?

R | Toute convention collective applicable à une entreprise ou à une exploitation vendue, louée ou cédée en totalité ou en partie à une autre entreprise ou exploitation, ou fusionnée avec elle, lie l'acheteur comme s'il était partie à la convention et à toutes les procédures et obligations qui en découlent. Il existe de subtiles différences entre les lois sur les relations du travail des provinces de common law qui traitent du regroupement des employés de l'acheteur et du vendeur, lorsque les employés d'une ou des deux parties sont représentés par un syndicat, ou qui portent sur le droit des employés du vendeur d'exercer ou non contre ce

À propos de Stikeman Elliott

La mission de Stikeman Elliott a toujours été de n'offrir que les conseils de la plus haute qualité ainsi que les services les plus efficaces et les plus innovants de façon à constamment aller au-devant des visées des clients.

Alors que la prédominance du cabinet n'a cessé de croître partout au monde, nous sommes restés fidèles à nos valeurs fondamentales : faire équipe avec nos clients pour assurer notre réussite mutuelle; trouver des solutions originales ancrées dans la réalité du monde des affaires; procurer des conseils clairs et proactifs; reconnaître que la passion de chacun favorise les résultats collectifs.

Suivez-nous



dernier leurs droits découlant de la convention collective au lieu de passer au service de l'acheteur¹.

Q | Dans la vente d'actifs, l'acheteur doit-il présenter des offres à tous les employés du vendeur ?

R | Non. Dans les provinces de common law, la loi n'oblige pas l'acheteur d'actifs à offrir un poste aux employés non syndiqués du vendeur. Toutefois, l'acheteur qui décide de ne pas présenter d'offres doit être prudent et éviter de se rendre coupable par inadvertance de discrimination fondée sur l'un des motifs de distinction illicite énoncés dans la législation sur les droits de la personne. Si, par exemple, l'acheteur n'offre pas de poste aux employés en congé d'invalidité, il pourrait être poursuivi pour discrimination en vertu de la législation sur les droits de la personne.

Au Québec, l'acheteur hérite automatiquement des employés du vendeur et est lié par les contrats de travail en cours. Ainsi, il n'est pas nécessaire de présenter des offres d'emploi officielles.

Q | L'acheteur d'actifs doit-il offrir aux employés les mêmes conditions de travail que celles dont ils bénéficiaient chez le vendeur ?

R | Non. Dans les provinces de common law, l'acheteur est libre d'offrir un poste aux employés non syndiqués aux conditions de son choix, sous réserve de la convention d'achat. Toutefois, si l'opération est considérée comme une vente d'entreprise selon la législation sur les normes du travail et que l'acheteur offre à l'employé un poste que ce dernier accepte, il y aura présomption que l'emploi de l'employé n'a pas été interrompu par la vente, de sorte que l'acheteur devra prendre en considération les années pendant lesquelles l'employé est demeuré au service du vendeur (et de ses prédécesseurs) pour établir les droits conférés par l'ancienneté en vertu de la législation sur les normes du travail.

Au Québec, l'acheteur d'actifs est lié par les contrats de travail en cours. L'acheteur qui apporte une

modification importante à une condition de travail essentielle s'expose à une poursuite pour congédiement déguisé. En outre, l'acheteur doit prendre en considération les années pendant lesquelles les employés ont travaillé pour le vendeur pour établir les droits des employés fondés sur leurs années de service, y compris tout délai de congé raisonnable.

La vente d'une entreprise est définie dans les lois provinciales sur les normes du travail. Elle comprend généralement la vente de la totalité ou d'une partie de l'entreprise (une division, par exemple) ainsi que les autres opérations par lesquelles le vendeur cède, loue ou aliène des actifs de quelque manière que ce soit. Il peut aussi s'agir de l'externalisation de fonctions.

Q | Les employés visés par la vente d'actifs peuvent-ils refuser une offre d'emploi de l'acheteur ?

R | Oui. Dans les provinces de common law, les employés non syndiqués ne sont pas tenus d'accepter une offre d'emploi de l'acheteur et peuvent refuser d'être transférés au nouvel employeur.

Au Québec, les employés passent automatiquement au service de l'acheteur. Ils ne peuvent pas en tant que tel refuser leur transfert, pourvu que l'acheteur leur offre essentiellement les mêmes conditions de travail.

En Alberta, en Ontario et au Québec, les employés syndiqués ne peuvent pas refuser leur transfert, sous réserve de toute convention collective applicable, lorsque la totalité ou une partie de l'entreprise a été acquise. Les autres provinces ont des règles variables².

Q | Les employés qui refusent une offre d'emploi ont-ils droit à une indemnité de départ ?

R | Après une vente d'entreprise dans une province de common law, si l'employé ne se voit pas offrir de poste ou s'il n'accepte pas une offre d'emploi de l'acheteur, le vendeur demeure responsable des

¹ En Colombie-Britannique, les « droits Verrin » (Verrin Rights) autorisent les employés syndiqués à exercer contre le vendeur tous leurs droits découlant de la convention collective au lieu d'être transférés à l'acheteur à l'occasion d'une vente d'actifs.

² En Colombie-Britannique, les employés syndiqués peuvent, dans certains cas, rester chez le vendeur si seulement une partie de l'entreprise est vendue. Ce sont les « droits Verrin » (Verrin Rights). Dans la vente d'actifs, les employés syndiqués de la Colombie-Britannique peuvent exercer contre le vendeur tous leurs droits découlant de sa convention collective au lieu d'être transférés chez l'acheteur.

obligations découlant de la cessation d'emploi. Si l'employé ne se voit pas offrir de poste, le vendeur est responsable de toutes les indemnités de départ prévues par la loi, par contrat ou en common law. Si l'employé se voit offrir un poste par l'acheteur à des conditions essentiellement semblables à celles dont il bénéficiait avant l'opération, le vendeur pourrait avancer que l'employé aurait dû accepter l'offre, de manière à réduire les dommages-intérêts pour congédiement abusif sous le régime de la common law. En Alberta et en Ontario, l'employé qui n'accepte pas une offre essentiellement semblable de la part de l'acheteur et dont le poste est aboli par suite de l'opération doit néanmoins recevoir les indemnités auxquelles la loi lui donne droit³.

Au Québec, l'employé qui refuse de rester au service de l'acheteur n'a pas droit à une indemnité de départ, sauf si l'acheteur ne lui offre pas des conditions de travail essentiellement semblables à celles dont il bénéficiait chez le vendeur.

Q | L'acheteur peut-il modifier les conditions de travail à l'occasion d'une vente d'actions ?

R | Pour les employés syndiqués, l'acheteur devra négocier avec le syndicat les modifications qu'il souhaite apporter aux conventions collectives applicables. En ce qui concerne les employés non syndiqués, sauf si la convention d'achat ou les éventuels contrats de travail individuels l'interdisent, l'acheteur peut modifier les conditions de travail après la clôture. Il s'expose toutefois à des poursuites pour congédiement déguisé si les modifications sont importantes. Il faut noter que, si l'acheteur change les conditions de travail après une vente d'actions, l'employeur doit fournir à l'employé une certaine contrepartie pour que les modifications soient valides et exécutoires.

Q | Y a-t-il d'autres obligations dont hérite l'acheteur des actifs d'une entreprise ?

R | Oui. L'acheteur des actifs d'une entreprise peut aussi être responsable de ce qui suit :

L'application de toute ordonnance prononcée en vertu de la législation sur la santé et la sécurité au travail à l'égard de l'entreprise achetée.

³ En Colombie-Britannique, l'employé qui n'accepte pas de l'acheteur une offre d'emploi essentiellement semblable ne reçoit pas les indemnités auxquelles l'*Employment Standards Act* lui donnerait droit.

Les sommes dues par le vendeur en vertu de la législation sur la sécurité et l'assurance en milieu de travail.

Les congés payés dus par le vendeur à ses employés. Si les employés sont autorisés à reporter des congés d'une année à l'autre, les congés à payer pourraient être considérables.

Le respect des régimes d'équité salariale établis par le vendeur et le paiement de tout ajustement salarial nécessaire.

Les indemnités de départ futures et les préavis raisonnables en cas de renvoi. Si l'acheteur reconnaît les années de service (ce qui est l'usage) ou si la législation applicable prévoit que le service continue (comme c'est le cas pour les employés du Québec), il hérite des années de service pour les calculs des indemnités futures et des préavis en cas de renvoi, ce qui peut être assez onéreux au Canada.

Q | Y a-t-il des comités d'entreprise au Canada ?

R | Les comités d'entreprise de style européen n'existent pas au Canada. Les syndicats jouissent de droits de représentation seulement s'ils sont accrédités par un conseil de relations de travail ou volontairement reconnus par un employeur pour un groupe précis d'employés. Sauf en ce qui concerne certains aspects de l'industrie de la construction, l'accréditation et la reconnaissance volontaire s'effectuent au niveau de la municipalité ou de l'entreprise et non pas au niveau provincial ou national. Un syndicat n'est pas habilité à représenter des employés autres que ceux pour lesquels il a été accrédité ou volontairement reconnu. Sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, la loi n'oblige personne à aviser un syndicat qui représente les employés d'une entreprise avant la vente de tout ou partie de celle-ci, ou à entamer des pourparlers avec ce syndicat.

Q | L'employeur qui parraine notre régime de retraite au R.-U. n'est pas un fiduciaire de ce régime. En serait-il un au Canada ?

R | Au Canada, la plupart des régimes de retraite doivent être administrés par des entités déterminées (habituellement, l'employeur, un comité de retraite, une société d'assurance, un conseil de fiduciaires dans le cas de certains régimes interentreprises ou certaines autres personnes désignées). En règle générale, les régimes de retraite à employeur unique

sont administrés par l'employeur et en pareil cas, cet employeur agit tant comme fiduciaire qu'à titre non fiduciaire lorsqu'il s'acquiesce des diverses obligations que lui confèrent le régime et les lois applicables. Des règles différentes s'appliquent au Québec et au Manitoba où de nombreux régimes de retraite doivent être administrés par un comité de retraite.

Q | Dans la vente d'actifs, que se passe-t-il si les employés du vendeur participent à un régime de retraite de l'employeur, mais que l'acheteur n'en offre pas ?

R | En l'absence d'une convention collective pour les employés syndiqués exigeant le maintien d'un régime de retraite ou le maintien d'un certain niveau de prestations de retraite, l'acheteur n'est pas tenu d'offrir une participation à un régime de retraite aux employés du vendeur. Toutefois, dans les provinces de common law, si l'acheteur n'offre pas de conditions d'emploi comparables, les employés du vendeur pourraient ne pas accepter l'offre d'emploi de l'acheteur. Si c'est le cas, le vendeur risque d'avoir des indemnités de départ à payer, qu'il voudra faire supporter par l'acheteur aux termes de l'entente en stipulant, par exemple, une indemnisation à cet égard.

Au Québec, les employés seront généralement transférés à l'acheteur de façon automatique. À ce titre, si l'acheteur n'offre pas de conditions de travail essentiellement semblables, il s'expose à une poursuite pour congédiement déguisé. Par conséquent, d'un point de vue pratique, un acheteur sera habituellement tenu d'offrir aux employés de participer à une forme quelconque de régime de retraite comparable, qu'il s'agisse d'un régime officiel ou d'un autre type de régime d'épargne-retraite.

En outre, dans certaines provinces, si le vendeur offre un régime de retraite mais que l'acheteur n'en offre pas, l'autorité de réglementation concernée aura le pouvoir de déclarer la liquidation complète ou partielle du régime du vendeur et il se pourrait aussi que certains avantages accrus soient accordés aux employés, un tel processus pouvant devenir long et coûteux. Si ce genre de problème survient, il arrive fréquemment que le vendeur fasse supporter ce coût par l'acheteur aux termes de l'entente.

Q | Pendant combien de temps le paiement d'une prime peut-il être reporté sans que cela ait de conséquences fiscales négatives au Canada ?

R | En vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada), le paiement d'une prime ou d'une rémunération comparable peut être reporté, sans conséquences fiscales négatives, jusqu'à trois ans après la fin de l'année civile à laquelle la prime se rapporte. Par exemple, un paiement de prime déclaré en 2015 à l'égard des services rendus par un employé en 2014 peut être reporté à la fin de 2017 sans que cela ait de conséquences néfastes sur le plan fiscal. Si les conditions du régime de primes ou de rémunération autorisent un report d'une durée supérieure à la limite de trois ans, cela pourrait être considéré comme une entente d'échelonnement du traitement (communément appelée une « EET »), auquel cas des règles particulièrement contraignantes s'appliquent, aux termes desquelles l'avantage ayant été reçu en vertu d'une EET serait considéré comme imposable pour l'employé (et déductible pour l'employeur) durant l'année où survient le report et lors de chaque année subséquente (jusqu'au règlement complet) pendant laquelle la valeur de la prime attribuée augmente, et non pas durant l'année du paiement.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec votre représentant de Stikeman Elliott ou l'un des avocats de notre groupe Emploi et du travail, dont vous trouverez les coordonnées à www.stikeman.com.

 [Abonnez-vous](#) aux publications sur des sujets juridiques clés provenant de la section Notre savoir de Stikeman Elliott.