

Quel est le sort des avantages collectifs en cas de transfert d'entreprise ?

Un certain nombre d'**avantages non contractuels**, c'est à dire non prévus expressément par le contrat de travail, ont pu être accordés par l'ancien employeur aux salariés de l'entreprise transférée.

En cas de **transfert d'entreprise**, les usages, les engagements unilatéraux et les accords atypiques pris par l'ancien employeur continuent à s'appliquer aux salariés de l'entreprise transférée tant que le repreneur ne procède pas à leur remise en cause ou à leur dénonciation.

En revanche, les conventions ou accords collectifs ne sont pas automatiquement transférés : leur maintien en vigueur chez le nouvel employeur relève d'un régime particulier résultant des dispositions de l'article L.2261-14 du Code du travail.

Sort des engagements unilatéraux, des usages et des accords atypiques de l'entreprise transférée

Définitions

L'engagement unilatéral

C'est un avantage accordé aux salariés par une décision unilatérale de l'ancien employeur. Il prend des formes diverses : déclaration d'intention, règlement intérieur, note de service par exemple. Il peut porter sur le mode de calcul du salaire, une prime, les congés ou un aménagement plus favorable dans le traitement du licenciement.

Les usages

Il s'agit d'un avantage qui, en raison de son caractère constant, fixe et général devient un droit pour tous les salariés concernés.

Exemple : une prime de fin d'année que l'employeur a pris l'habitude de verser aux cadres de l'entreprise.

Les accords atypiques

C'est un accord conclu avec des représentants du personnel de l'entreprise transférée, autres que des syndicats représentatifs dans l'entreprise. Exemples de signataires : le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le représentant de la section syndicale.

Effets du transfert et possibilité de remise en cause

La dénonciation

Le nouvel employeur est tenu de respecter les usages, les engagements unilatéraux et les accords atypiques pris par l'ancien employeur à l'égard des salariés transférés. Toutefois, il peut procéder à leur dénonciation en respectant la procédure suivante :

- informer par écrit chaque salarié concerné individuellement et les représentant du personnel de son intention de ne plus appliquer l'avantage jusqu'alors accordé ;
- respecter un délai de préavis suffisant entre le moment de l'information et la cessation effective de l'avantage afin de permettre d'éventuelles négociations avant la cessation effective de l'avantage (préavis de 3 mois s'il s'agit d'un avantage mensuel par exemple).

Attention : le nouvel employeur ne saurait se contenter d'un simple affichage.

La remise en cause d'un usage par un accord collectif

L'usage instauré par l'ancien employeur peut être remis en cause par un accord collectif applicable chez le nouvel employeur dès lors que les dispositions de l'usage et de l'accord collectif ont exactement le même objet. Si tel n'est pas le cas, la remise en cause n'est pas possible.

Exemple : une prime d'ancienneté n'a pas le même objet qu'une prime d'expérience professionnelle.

Sort des conventions ou accords collectifs

L'article L.2261-14 du Code du travail règle le sort des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise transférée.

Ainsi, un préavis de 3 mois à compter du transfert est prévu pour permettre une négociation entre le repreneur et les syndicats afin d'adapter les dispositions anciennes à celles nouvellement applicables ou bien d'élaborer de nouvelles dispositions conventionnelles. Selon la jurisprudence, la négociation doit s'engager même s'il existe déjà une convention collective dans l'entreprise d'accueil.

Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 19 octobre 1999, n° 97-42946

L'accord de substitution doit être un accord collectif ne portant que sur des dispositions plus favorables.

Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 10 février 2010, n° 08-44454

Les anciennes dispositions demeurent en principe applicables jusqu'à l'entrée en vigueur de celles issues de la négociation. Mais, dans un arrêt récent en date du 10 février 2010 (n°08-44454), la chambre sociale de la Cour de cassation a adopté une position différente, considérant "qu'en cas de transfert du contrat de travail par application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail, la convention collective dont relève le cessionnaire s'applique immédiatement au salarié, les dispositions plus favorables de l'accord mis en cause continuant cependant à lui bénéficier dans les conditions prévues par l'article L. 2261-14 du code du travail".

Les avantages de chaque texte peuvent se cumuler s'ils n'ont pas le même objet ou la même cause.

Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 24 juin 1992, n° 90-42432.

En l'absence de négociation, les dispositions anciennes survivent pendant un an (sauf si une clause prévoit une durée supérieure), à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Passé ce délai, les salariés de l'entreprise transférée pourront se prévaloir des avantages issus des dispositions conventionnelles anciennes que s'ils en ont bénéficiés à titre personnel. Il s'agit d'avantages individuels acquis, qui seront de ce fait intégrés au contrat de travail des salariés concernés.

Par exemple, une prime annuelle accordée à partir d'un certain nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise à laquelle a pu déjà bénéficier certains salariés.

En tout état de cause, les salariés de l'entreprise transférée pourront se prévaloir, dès le transfert, des dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise d'accueil. En cas de conflit entre les avantages prévus aux anciennes dispositions conventionnelles provisoirement maintenues et celles de l'entreprise d'accueil, les plus favorables aux salariés s'appliquent.

L'entité reprise (ne) possède	Le nouvel employeur (ne) possède	Conséquences
Pas de convention ou accord collectif	Pas de convention ou accord collectif	Pas de négociation au sens de l'article L. du Code du travail (C.T.)
Pas de convention ou accord collectif	Un(e) convention ou accord collectif	- pas de négociation au sens de l'article L.2261-14 C.T. - les salariés repris peuvent se prévaloir de la convention ou l'accord collectif de l'entreprise d'accueil
Un(e) convention ou accord collectif	Pas de convention ou accord collectif	- négociation au sens de l'article L.2261-14 C.T. - si pas de négociation : maintien pendant 3+12 mois, +

L'entité reprise (ne) possède	Le nouvel employeur (ne) possède	Conséquences
		avantages individuels acquis
Un(e) convention ou accord collectif	La même convention ou accord collectif	Pas de négociation
Un(e) convention ou accord collectif	Une autre convention ou accord collectif	<ul style="list-style-type: none"> - négociation au sens de l'article L. C.T. - si pas de négociation : maintien pendant 3+12 mois, + avantages individuels acquis - les salariés repris peuvent se prévaloir de la convention ou l'accord collectif de l'entreprise d'accueil dès le transfert.

Aller plus loin

- [Legifrance](#)

Nos juristes vous accompagnent

- [Conseil juridique](#)
- [Consultation juridique 1h - multicanal \(téléphone, face à face ou à distance par webcam\)](#)

Mis à jour le 23/08/2013
 © CCI Paris Ile-de-France



URL de la page convertie en PDF: <http://www.entreprises.cci-paris-idf.fr/web/reglementation/transmission-entreprise/vente-du-fonds/consequences-sociales/quel-est-sort-avantages-collectifs>