Image not found or type unknown

Les conséquences sociales d'une fusion, absorption, vente, succession...

Fiche pratique publié le **18/04/2018**, vu **33089 fois**, Auteur : Valentin GUISLAIN

Le droit du travail est composé de différentes sources, susceptibles d'être affectées par ce que le Code du travail nomme une « modification dans la situation juridique de l'employeur ».

Les conséquences sociales d'une *« modification dans la situation juridique de l'employeur »*

Le droit du travail est composé de différentes sources, susceptibles d'être affectées par ce que le Code du travail nomme une *« modification dans la situation juridique de l'employeur »* (c'est-à-dire une succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise…).

Cette « modification » entraîne nécessairement des difficultés lorsque le statut des deux entreprises n'est pas rigoureusement identique.

Seront ci-après évoquées les conséquences d'une telle situation eu égard aux :

- Contrats de travail (1)
- Conventions et accords collectifs (2)
- Usages d'entreprise (3)

1. **S'agissant des contrats de travail des salariés repris**

En application de l'article L.1224-1 du Code du travail (ancien article L.122-12), *« lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ».*

Cette disposition a pour effet d'entraîner une poursuite automatique du contrat de travail entre le salarié et son nouvel employeur.

Les conditions de travail demeurent en principe inchangées.

Le nouvel employeur doit, s'il entend modifier les contrats de travail, recueillir l'accord des salariés concernés.

2. **S'agissant du sort des conventions collectives et des accords collectifs**

1. Sur la survie temporaire de la convention collective de l'entité qui disparait

Toute modification dans la situation juridique de l'employeur entraîne une « mise en cause » de la convention collective applicable.

En application de l'article L.2261-14 modifié par la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 :

« Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure ».

La durée de « survie » est donc au minimum de trois mois (durée légale du préavis), et au maximum de quinze mois (soit trois mois de préavis + un an).

Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise absorbante dans les trois mois suivant le transfert pour l'élaboration de nouvelles stipulations ou l'adaptation de celles déjà existantes.

2. Sur l'application distributive des conventions collectives le temps de la survie de la convention collective mise en cause

Dans un arrêt du 10 février 2010 (n°08-44454), la chambre sociale de la Cour de cassation a énoncé le principe selon lequel la convention collective dont relève le cessionnaire s'applique immédiatement.

Les salariés « repris » doivent donc en bénéficier.

Se pose alors la question de savoir comment concilier ce principe avec celui de la survie de l'ancienne convention collective (cf. supra).

La réponse est simple : il faut appliquer « le principe de faveur ».

L'employeur doit donc faire une application distributive des deux conventions pendant la survie temporaire de la convention collective de l'entreprise « reprise ».

Concrètement :

- Si une disposition de la convention collective mise en cause est plus favorable que son homologue de la convention collective de l'entreprise repreneuse, alors la première s'appliquera.
- Si une disposition de la convention collective mise en cause est moins favorable que son homologue de la convention collective de l'entreprise repreneuse, alors la seconde s'appliquera.

3. Sur le sort de l'ancienne convention collective à défaut de remplacement à l'expiration du délai de survie

Aux termes de l'article L.2261-14 du Code du travail :

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

« Lorsque la convention ou l'accord qui a été mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans le délai fixé au premier alinéa du présent article, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, lors des douze derniers mois ».

Cette notion signifie qu'à l'expiration du délai de quinze mois susmentionné, si une nouvelle convention n'a pas été négociée, les salariés doivent bénéficient d'un maintien de la rémunération garantie par les dispositions (primes ; grille de rémunération…) de la convention collective mise en cause.

N.B. : La notion de « maintien des avantages individuels acquis » n'existe plus.

Et l'article L.2261-14 de donner une guide de la pratique de ce dispositif : *« cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention ou de l'accord mis en cause et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention ou du nouvel accord, s'il existe, et de son contrat de travail ».*

3. **S'agissant des usages d'entreprise**

Un usage d'entreprise est une pratique instaurée par l'employeur qui se traduit par l'attribution d'un avantage au profit de ses salariés (versement d'un 13e mois, prime de Noël...), laquelle n'est pas formalisée dans un accord ou une convention.

Pour être valable, l'usage d'entreprise doit répondre à plusieurs conditions : il doit être **général** , c'est-à-dire qu'il doit être accordé à tout le personnel ou au moins à une catégorie du personnel ; **constant**, c'est-à-dire attribué régulièrement ; et **fixe**, ce qui signifie que ses modalités doivent être semblables à chacune de ses récurrences.

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, les salariés de l'entité transférée conservent le bénéfice des usages en vigueur chez leur ancien employeur.

Le nouvel employeur devra donc les dénoncer, selon la procédure adéquate, s'il entend les remettre en cause.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés