

L'anticipation des transferts de personnel

Les transferts automatiques des contrats de travail en vertu de l'article L. 1224-1 du Code du travail (ancien article L. 122-12) donnent lieu à d'importantes difficultés au moment de leur mise en œuvre.

Afin de faciliter les opérations de restructuration, de simplifier les processus d'évolution des statuts collectifs et de sécuriser les temps de transition, la Loi El Khomri a créé plusieurs nouveaux outils d'anticipation des transferts.



1. Licenciements à l'occasion du transfert

Les juridictions considèrent que les licenciements prononcés par le cédant à l'occasion du transfert sont **privés d'effet**.

Or, cette interdiction est susceptible de décourager les potentiels candidats à la reprise d'entités économiques autonomes lorsque leur offre ne permet pas de conserver la totalité des emplois.

La Loi Travail du 8 août 2016 lève en partie cette interdiction pour les entreprises et groupes d'entreprises **d'au moins 1 000 salariés**.

Désormais, l'entreprise cédante peut procéder à des licenciements pour motif économique à l'occasion d'un transfert :

- Lorsque le **plan de sauvegarde de l'emploi** comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, **le transfert d'une ou de plusieurs entités économiques** nécessaires à la sauvegarde **d'une partie des emplois**,
- et lorsque l'entreprise entend **accepter une offre de reprise** d'un ou de plusieurs établissements dont la fermeture est envisagée.

Si ces conditions sont réunies, le transfert automatique des contrats de travail n'est mis en œuvre que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements à la date d'effet du transfert. **L'entreprise cédante peut donc procéder au licenciement des salariés non repris.**

2. Négociation anticipée

En cas de transfert, le statut collectif de l'entité transférée est **maintenu** jusqu'à la conclusion d'un accord collectif d'adaptation et, au plus, pendant une durée de 12 mois à laquelle s'ajoute le préavis.

Afin de faciliter la transition lors d'opérations de transfert, la Loi Travail permet d'anticiper la négociation par le biais de deux mécanismes :

- **L'accord anticipé de transition** : d'une durée maximale de trois ans, cet accord est conclu par les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales représentatives dans l'entité transférée. Cet accord :
 - Entre en vigueur à la date de réalisation du transfert ;
 - S'applique à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet du statut collectif de l'entité d'accueil ;
 - À son expiration, les salariés transférés se voient appliquer le statut collectif de l'entité d'accueil.

- **L'accord anticipé d'adaptation** : conclu par les employeurs et les organisations syndicales représentatives de l'entité transférée et de l'entité d'accueil, cet accord :
 - Entre en vigueur à la date de réalisation du transfert ;
 - Se substitue au statut collectif de l'entité transférée et révisé le statut collectif de l'entité d'accueil.

3. Maintien de la rémunération

Lorsque, dans un délai d'un an suivant l'expiration du préavis du statut collectif mis en cause, aucun accord de substitution n'avait été conclu, les salariés transférés conservaient le bénéfice de leurs **avantages individuels acquis** qui étaient alors contractualisés.

Or, la notion d'avantages individuels acquis prêtait à confusion et avait donné lieu à une jurisprudence abondante, peu lisible et source d'insécurité lors des opérations de transfert.

C'est la raison pour laquelle la Loi Travail remplace le principe du maintien des avantages individuels acquis par celui du **maintien de la rémunération**.

Désormais, en l'absence de conclusion d'un accord de substitution dans les délais prescrits, les salariés transférés conservent une 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 lors des douze derniers mois**.

La rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale à l'exception du rabais excédentaire soumis à cotisation lors de la levée d'une option sur actions.

Votre Avocat Conseil est à votre disposition pour vous accompagner sur ces sujets

actance
société d'avocats