

Loi Travail : Les nouvelles précisions en matière de transfert d'entreprise

16 septembre 2016

Loi Travail : les nouvelles précisions en matière de transfert d'entreprise

Cinq dispositions de la loi Travail concernent les transferts d'entreprise et sont directement applicables depuis le **10 août 2016**.

1. Autorisation de certains licenciements avant le transfert d'entreprise

La loi Travail prévoit désormais **que lorsqu'un PSE envisage le transfert d'une entité économique**, il n'est plus interdit au cédant de procéder, **avant le transfert**, au licenciement économique des salariés des entités en question qui ne seraient pas repris. Certaines conditions sont, toutefois, prévues par le texte (**C. trav., art. L. 1233-61, modifié**) :

- Le cédant doit avoir un effectif d'au moins 1.000 salariés ;
- Le PSE doit comporter le transfert d'une ou plusieurs entités économiques ;
- Le transfert doit permettre d'éviter la fermeture d'un ou plusieurs établissements ;
- Seuls les salariés non repris sont concernés par les licenciements ;
- L'entreprise doit avoir fait l'objet d'une offre de reprise qu'elle envisage d'accepter.

Ces nouvelles règles sont **applicables aux licenciements économiques engagés après le 10 août 2016**.

2. Négociation de l'accord de substitution en cas de mise en cause

En cas de transfert d'entreprise entraînant la mise en cause du dispositif conventionnel, la **négociation de l'accord de substitution** avec les employeurs et les organisations syndicales représentatives dans les entreprises ou les établissements concernés **peut être mise en œuvre dès que cette opération est envisagée**.

L'accord de substitution entre en vigueur à la date de réalisation de l'évènement ayant entraîné la mise en cause (**C. trav., art. L. 2261-14-3, nouveau**). Il n'est donc plus obligatoire d'attendre l'expiration du préavis de 3 mois pour qu'un tel accord produise ses effets.

Les nouvelles dispositions prévues par la loi Travail en matière de durée des accords ont vocation à s'appliquer à l'accord de substitution qui est donc conclu, en l'absence de précisions différentes, pour une durée de 5 ans.

3. Négociation d'un nouveau type d'accord en cas de transfert d'entreprise

La loi Travail autorise les employeurs à conclure un nouveau type de dispositif conventionnel : **l'accord de transition** qui a vocation à couvrir spécifiquement les salariés transférés pendant une durée qui ne peut excéder 3 ans.

L'accord a pour but d'exclure **temporairement** l'application des dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise d'accueil dès lors qu'elles portent sur le même objet que les dispositions de l'accord d'adaptation.

Cet exclusion n'est que temporaire. A l'expiration de l'accord, les salariés transférés se verront appliquer le dispositif conventionnel dans l'entreprise d'accueil.

L'accord a vocation à s'appliquer à la date de réalisation de l'évènement ayant entraîné la mise en cause. Ainsi, dans l'hypothèse où le transfert ne se réalise pas, l'accord n'entre pas en application.

Dotés d'un tel outil, les employeurs pourront désormais créer un nouveau statut collectif dans l'entreprise d'accueil sans être enfermés dans le délai pour négocier un accord de substitution, soit 15 mois en principe (3 mois de préavis + 12 mois de survie légale, **C. trav., art. L. 2261-14**).

A noter, seules les organisations syndicales représentatives **dans l'entreprise qui emploie les salariés transférés** sont conviées à la négociation avec les employeurs des entreprises concernées (**C. trav., art. L. 2261-14-2, nouveau**).

4. Suppression de certains des avantages individuels acquis

En cas de mise en cause ou de dénonciation, le maintien des éventuels avantages individuels acquis est remplacé par **le maintien de la rémunération perçue** : les salariés doivent conserver 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 (**C. trav., art. L. 2261-13, modifié**).

Cette disposition s'applique **à compter de la date où les accords ou conventions dénoncés ou mis en cause cessent de produire leurs effets**, y compris si la date de leur dénonciation ou de leur mise en cause est antérieure au 10 août 2016.

5. Atténuation du principe « à travail égal, salaire égal » en cas de transfert conventionnel

Enfin, la loi Travail précise la portée du principe « à travail égal, salaire égal » **lorsqu'en application d'un accord de branche étendu**, les contrats de travail sont poursuivis entre deux entreprises prestataires se succédant sur un même site.

Il est dorénavant prévu que les salariés déjà employés par l'entreprise d'accueil mais sur **d'autres sites ne peuvent invoquer utilement les différences de rémunération** résultant d'avantages obtenus avant cette poursuite par les salariés dont les contrats de travail ont été poursuivis. (**C. trav., art. L. 1224-3-2, nouveau**).

Synthèse des apports de la loi Travail :

