

LA MISE EN CAUSE DES ACCORDS COLLECTIFS

Lorsque, à la suite d'un transfert d'entreprise ou d'un changement d'activité, les accords et conventions collectifs auxquels l'entreprise était soumise ne sont plus applicables, ils sont mis en cause **de plein droit** (Cass. soc. 9-2-1994 n° 90-45.483 D : RJS 3/94 n° 280 ; 24-3-2021 n° 19-15.920 FS-PI : RJS 6/21 n° 328).

Afin d'éviter une suppression brutale des avantages conventionnels dont bénéficiaient les salariés, l'article **L.2261-14 du Code du travail** prévoit une période de survie provisoire du texte conventionnel mis en cause et encourage la négociation d'un nouveau texte conventionnel.

Cette négociation peut avoir lieu de manière anticipée dès que le transfert est envisagé ou après le transfert. En cas d'échec des négociations, les salariés conservent certains droits issus du texte initial.

Exemple : Changement d'activité.

- **Survie provisoire**

À la suite d'un transfert d'entreprise ou d'un changement d'activité, le texte mis en cause continue à produire effet (**C. trav. art. L 2261-14, al. 1**) :

- Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord ou de la convention qui lui est substitué dans les conditions exposées ;
- Ou à défaut, pendant un délai de survie provisoire, identique à celui prévu en cas de dénonciation d'un accord collectif (pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de dénonciation, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure).

- **Négociation anticipée d'un nouvel accord**

Dès lors qu'une fusion, une cession, une scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord est envisagée, **deux types de conventions ou d'accords peuvent être négociés et conclus** : un accord de transition ou un accord de substitution.

La validité de l'accord conclu s'apprécie dans les conditions de droit commun.

- **Accord de transition**

L'accord de transition est conclu entre les **employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales représentatives dans la seule entreprise employant les salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés** (entreprise d'origine), **pour une durée maximale de 3 ans**.

Il entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause. Il s'applique à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des conventions et accords applicables dans l'établissement ou l'entreprise où les contrats de travail sont transférés.

À son expiration, ces conventions et accords s'appliquent entièrement à ces salariés (C. trav. art. L 2261-14-2).

- **Accord de substitution**

L'accord de substitution se substitue aux conventions et accords mis en cause et révisé les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés. Peuvent participer à la négociation **les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans les entreprises ou établissements concernés (entreprises d'origine et d'accueil)**. La convention ou l'accord est conclu pour une **durée de 5 ans, sauf s'il en dispose autrement**, en application du droit commun.

Il entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause (C. trav. art. L 2261-14-3).

- **Négociation d'un nouvel accord après la mise en cause**

À défaut d'accord anticipé ci-dessus, une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise d'accueil (**il s'agit de l'accord d'adaptation**), même si une convention ou un accord collectif y existe déjà (Cass. soc. 19-10-1999 n° 97-45.907 P : RJS 11/99 n° 1392), à la demande de l'une des parties intéressées, dans **les 3 mois suivant la mise en cause de l'accord ou de la convention applicable aux salariés transférés**, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles dispositions (C. trav. art. L 2261-14, al. 7).

Ce nouvel accord conclu pendant la période de survie provisoire du statut conventionnel antérieur met fin à celui-ci, même s'il ne prévoit pas de dispositions plus favorables aux salariés que l'accord mis en cause (Cass. soc. 3-3-1998 n° 96-11.115 P : RJS 4/98 n° 498).

En cas de transfert d'entreprise, la **négociation doit s'engager même s'il existe déjà une convention ou un accord collectif dans l'entreprise d'accueil**, ce texte ne constituant pas le nouvel accord visé par la loi (Cass. soc. 19-10-1999 n° 97-42.946 P : RJS 11/99 n° 1392). L'ensemble des syndicats représentatifs des sociétés cédante et cessionnaire doit être invité à la négociation de cet accord (Cass. soc. 10-5-2012 n° 10-27.281 F-D : RJS 8-9/12 n° 727 ; 28-10-2015 n° 14-16.043 FS-PB).

- **Absence de nouvel accord**

- **Garantie de rémunération**

En l'absence de conclusion d'un nouvel accord ou d'une nouvelle convention à l'issue du délai de survie provisoire, les salariés présents lors du transfert bénéficient **d'une garantie de rémunération** dans les conditions indiquées (C. trav. art. L 2261-14, al. 2 et 3).

Lorsque la mise en cause concerne une convention ou un accord à durée déterminée, 2 hypothèses doivent être distinguées (C. trav. art. L 2261-14, al. 4 à 6) :

- ⇒ Si le terme de la convention ou de l'accord initialement prévu est postérieur à la date de fin du délai de survie provisoire, les salariés ont droit à la garantie de rémunération dans les conditions exposées n° 81745 s., mais uniquement jusqu'à la date du terme initialement prévu ;

⇒ Si le terme de la convention ou de l'accord initialement prévu est antérieur à la date de fin du délai de survie, les salariés ne bénéficient pas de cette garantie de rémunération.

- **Maintien du statut collectif antérieur**

S'il le souhaite, le nouvel employeur peut, **en l'absence d'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables ou d'élaboration de nouvelles dispositions**, maintenir par engagement unilatéral aux salariés transférés le statut collectif de l'entreprise absorbée.

Dans ce cas, s'agissant des avantages ayant le même objet ou la même cause, seules les dispositions de ce statut plus favorables que celles prévues par l'accord en vigueur dans l'entreprise absorbante s'appliquent aux salariés transférés (Cass. soc. 24-3-2021 n° 19-15.920 FS-PI : RJS 6/21 n° 328). En outre, cet engagement de l'employeur ne doit pas aboutir à une inégalité de traitement injustifiée entre les salariés transférés et ceux de l'entreprise d'accueil (Cass. soc. 19-6-2007 n° 06-44.047 FS-PBR : RJS 8-9/07 n° 979).