

INFORMATION DES SALARIES LORS DU TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL

I. Les contrats de travail

L'entreprise n'a pas d'obligation d'information relatives aux contrats de travail des salariés transférés. En effet, lors d'un transfert d'entreprise, **les contrats de travail continuent de plein droit.**

Cependant, le comité d'entreprise pourra utilement préciser aux salariés que leurs contrats de travail en cours sont maintenus dans des conditions identiques à celles qui existaient avant le transfert. Le salarié dont le contrat de travail a été transféré conserve donc non seulement son ancienneté, mais également :

- sa qualification ;
- sa rémunération ;
- et plus généralement toutes les clauses et tous les avantages insérés au contrat de travail subsistent, tels que la clause de mobilité, la clause de non concurrence, la voiture de fonction ou le logement accordé contractuellement.

Toute demande de modification du contrat de travail peut donc être refusée par le salarié.

II. La convention collective applicable aux salariés transférés

1. Le sort des conventions collectives

Dans l'hypothèse où les salariés transférés n'étaient pas soumis à une convention collective, les salariés repris peuvent se prévaloir de la convention ou l'accord collectif de l'entreprise d'accueil dès leur arrivée. Cette hypothèse n'engendre pas de difficultés particulières.

Dans l'hypothèse où les salariés transférés étaient soumis à une convention collective, l'entreprise et les syndicats ont trois mois pour engager une négociation. Dans cette hypothèse, les dispositions suivantes sont applicables :

- Sort de l'ancienne convention collective :
 - o Les parties engagent une négociation

Cette négociation a pour but la conclusion d'un accord de substitution, lequel a pour objet d'adapter les dispositions anciennes à celles nouvellement applicables ou bien d'élaborer de nouvelles dispositions conventionnelles.

Si un accord de substitution a été conclu, les anciennes dispositions conventionnelles demeurent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution.

- o Les parties n'engagent pas une négociation

En l'absence de négociation, les dispositions conventionnelles 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.

- Applicabilité de la nouvelle convention collective

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.

2. L'information des salariés transférés

- o Lors de l'embauche

Sauf dispositions spécifiques contenues dans la convention collective, la loi prévoit que l'employeur donne au salarié **au moment de l'embauche** une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Dans le cas du transfert d'un contrat de travail, il ne s'agit pas à proprement parler d'une embauche, car les contrats de travail sont poursuivis de plein droit.

En cas de transfert d'entreprise, ni la jurisprudence ni la loi ne règle le sort de l'information des salariés relative à la convention collective applicable.

Cependant, les salariés étant nouveaux dans l'entreprise, il est possible d'arguer qu'ils ont le droit d'être informés au même titre que les salariés embauchés par la société, d'autant plus que les règles en ce domaine sont très particulières (voir paragraphe précédent).

- o Tenir un exemplaire à jour à disposition des salariés

L'employeur doit, en outre, tenir un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

- o Mettre sur l'intranet un exemplaire à jour des textes.

III. LES ENGAGEMENTS UNILATÉRAUX, USAGES ET ACCORDS ATYPIQUES DE L'ENTREPRISE TRANSFÉRÉE

1. Sort de ces engagement unilatéraux, usages et accords atypiques

- Définitions

1. L'engagement unilatéral 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.

2. 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.

3. Les accords atypiques : ce sont des accords conclus avec des représentants du personnel de l'entreprise transférée, autres que des syndicats représentatifs dans l'entreprise.

2. L'information des salariés en cas de dénonciation par l'employeur

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).