

Le transfert d'entreprise après la Loi El Khomri			
	<u>Avant</u>	<u>Après</u>	<i>Date d'entrée en vigueur</i>
		<p><u>Articles L. 2261-14-2 à L. 2261-14-4 du Code du travail</u></p> <p><u>Date de conclusion</u> : dès lors qu'est envisagée une fusion, cession, scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord collectif.</p> <p><u>Date d'entrée en vigueur</u> : à la date de réalisation de l'évènement ayant entraîné la mise en cause.</p> <p><u>2 catégories d'accords</u> :</p> <p><u>1. accord conclu entre les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise employant les salariés dont le contrat de travail est transféré</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • applicable aux seuls salariés transférés ; • conclu pour une durée maximum de 3 ans. A l'issue, application du statut collectif de l'entreprise d'accueil ; • ne peut comporter des dispositions ayant le même objet que des dispositions conventionnelles de l'entreprise d'accueil (si elles ont été tout de même prévues, elles ne sont pas applicables) ; • conditions de validité de droit commun 	9 août 2016
		<p><u>Mise en cause</u></p> <p>Possibilité de conclure un accord de substitution de manière anticipée</p>	

		<p>appréciée dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement qui emploie les salariés transférés.</p> <p><u>2. accord conclu entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives des entreprises ou établissements concernés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • applicable à tous les salariés concernés par la réorganisation ; • accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement d'accueil ; • conditions de validité de droit commun appréciée dans le cadre de chaque entreprise ou établissement concerné. 	
<p>Mise en cause</p> <p>Survie de l'accord collectif mis en cause en l'absence d'accord anticipé de substitution</p>	<p>Article L. 2261-14 du Code du travail</p> <p><u>L'accord mis en cause perdure :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution ; • ou à défaut pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois (sauf clause prévoyant une durée de préavis supérieure). 		<p>En vigueur</p>
<p>Mise en cause</p> <p>Absence de conclusion d'un</p>	<p>Conservation par les salariés des</p>	<p>Article L. 2261-14 du Code du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conservation d'une rémunération dont le montant annuel, pour une durée équivalente à 	<p>A compter de la date ou les accords ou conventions mis en</p>

<p>accord de substitution à l'expiration du délai de survie</p>	<p>avantages individuels acquis.</p>	<p>celle prévue par le contrat de travail, ne peut être inférieure à la rémunération versée lors des 12 derniers mois (comprenant toutes les sommes versées : salaire, indemnité de congés payés, primes, avantages en nature, etc... à l'exception dans certains cas de l'avantage résultant d'une levée d'option par le salarié).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hypothèse spécifique des accords à durée déterminée : le droit au maintien de la rémunération ne s'applique que si l'accord prévoyait un terme postérieur à la fin de la période de survie. Il s'applique alors jusqu'à ce terme. 	<p><i>cause cessent de produire leurs effets, y compris si la date de mise en cause est antérieure à la date de publication de la loi</i></p>
<p><u>Licenciements avant transfert</u></p> <p>Principe et conditions d'application</p>		<p><u>Article L. 1233-61 du Code du travail</u></p> <p>Possibilité pour l'entreprise cédante de licencier des salariés avant la date d'effet du transfert. Transfert des salariés dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements.</p> <p><u>Conditions d'application cumulatives :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • entreprises soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement ; • mesures mises en œuvre dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi prévoyant le transfert d'une ou plusieurs entités économiques pour éviter la fermeture d'un ou plusieurs établissements ; • mesures nécessaires à la sauvegarde d'une 	<p><i>Applicable aux licenciements économiques engagés après la publication de la loi (i.e. date d'envoi de la convocation à la première réunion des IRP ou date de convocation à entretien préalable en cas de licenciement individuel ou de moins de 10 salariés)</i></p>

		<p>partie des emplois ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • entreprises soumises à l'obligation de rechercher un repreneur et souhaitant accepter une offre de reprise (article L. 1233-57-19 du Code du travail). 	
<p><u>Licenciements avant transfert</u></p> <p>Information et consultation du comité d'entreprise</p>		<p><u>Article L. 1233-24-2 du Code du travail</u></p> <p>Lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi est fixé par accord collectif, il peut prévoir les conditions dans lesquelles la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise peut être aménagée pour favoriser le projet de transfert.</p> <p>Dans ce cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'employeur consulte le comité d'entreprise sur l'offre de reprise dans le délai fixé par l'accord (article L. 1233-57-19 du Code du travail) ; • la liste des mesures du PSE est complétée pour qu'elles comprennent les actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements (article L. 1233-62 du Code du travail). 	<p><i>Applicable aux licenciements économiques engagés après la publication de la loi (cf. ci-dessus)</i></p>

<p>Transfert conventionnel</p>		<p><u>Article L. 1224-3-2 du Code du travail</u></p> <p><u>Neutralisation de l'application du principe d'égalité de rémunération entre sites en cas de transfert de contrat prévue par un accord de branche étendue.</u></p> <p>Hypothèse visée : deux entreprises prestataires se succèdent sur un même site. Les salariés employés sur d'autres sites de l'entreprise nouvellement prestataire et auprès de laquelle les contrats de travail sont poursuivis ne peuvent invoquer les différences de rémunération résultant d'avantages obtenus avant cette poursuite avec les salariés dont les contrats de travail ont été poursuivis.</p>	<p><i>En vigueur</i></p>
---------------------------------------	--	--	---------------------------------