

Quels sont les droits des salarié(e)s lors de la « reprise » de l'entreprise ?

Ce moment très particulier dans la vie de l'entreprise n'est pas à prendre à la légère, il entraîne des craintes tout-à-fait légitimes pour toutes et tous les collègues.

Nous pensons qu'une information la plus complète et explicite possible est indispensable.

Nous allons tenter dans ce texte d'expliquer ce qu'est l'application du droit du travail en pareilles circonstances.

Dans notre précédente information, nous indiquions : « *Heureusement, des Lois sociales sont applicables en cas de défection de l'employeur, le Code du Travail, dans ses articles L1224-1 et L1224-2, précise : « Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, ... **tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.***

Le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombent à l'ancien employeur à la date de la modification ... ».

Les salarié(e)s conservent donc : Leur rémunération ; Leur qualification ; Leur ancienneté ; Leurs droits acquis (durée de travail, congés, avantages acquis ...).

Cette disposition, qui est d'ordre public, s'impose tant aux salariés, sans qu'ils puissent y faire échec (par exemple par leur refus d'être transférés dans la nouvelle société), qu'à l'employeur initial et au nouvel employeur et s'applique à tous les contrats qui existent au jour de la modification.

Les contrats suspendus pour cause de maternité ou de maladie par exemple seront aussi transférés. (Cour de Cassation, Chambre Sociale du 26 septembre 1990, n° 87-41.092).

Les salarié(e)s de TICE seront repris avec les accords actuels de TICE, jusqu'à la signature d'accords de substitution ou à défaut, pour une durée de quinze mois ».

Après le transfert, des modifications du contrat de travail sont possibles !

Le nouvel employeur peut proposer une modification du contrat de travail à un salarié dont le contrat a fait l'objet d'un transfert. Une telle proposition doit intervenir dans le respect des règles prévues par la loi en matière de modification du contrat.

Lors d'un simple changement des conditions de travail :

Le nouvel employeur a la possibilité de procéder à un simple changement des conditions de travail d'un salarié sans son accord en matière :

De lieu de travail : Lorsqu'il s'agit d'un changement du lieu de travail dans le même secteur géographique, de l'affectation temporaire du salarié justifiée par les fonctions qu'il exerce, ou lorsque l'employeur met en œuvre une clause de mobilité géographique ;

Des attributions du salarié : Si la modification n'implique pas un changement de qualification professionnelle et n'impacte pas la rémunération et le niveau hiérarchique du salarié ;

Des horaires de travail : lorsque la durée du travail, son amplitude, et la rémunération du salarié restent identiques, que le changement d'horaire n'entraîne pas le passage d'un horaire fixe à un horaire variable, d'un horaire continu à un horaire discontinu, ou encore d'un horaire de jour à un horaire de nuit (et inversement).

Le salarié n'a pas la possibilité de s'opposer à un simple changement des conditions de travail par le nouvel employeur.

Conséquences du refus d'un simple changement des conditions de travail :

En cas de refus d'un simple changement des conditions de travail après le transfert de son contrat suite à une reprise d'entreprise, **le salarié s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.**

Le licenciement pour faute grave prive le salarié de l'indemnité légale de licenciement, ainsi que de l'indemnité compensatrice de préavis, alors même qu'il est automatiquement dispensé d'effectuer son préavis.

Le salarié ne peut bénéficier que de l'indemnité de congés payés correspondant à la fraction des jours congés dont il n'a pas bénéficié au cours de l'exécution de son contrat de travail.

Le licenciement pour refus de modification du contrat de travail, ouvre droit pour le salarié au bénéfice des allocations chômage.

La modification du lieu de travail en dehors du secteur géographique ne constitue pas un simple changement des conditions de travail mais bien une modification d'un élément du contrat de travail, qui peut entraîner le licenciement pour motif économique du salarié.

Pour une modification d'un élément essentiel du contrat de travail :

Le nouvel employeur ne peut pas procéder à une modification d'un élément essentiel du contrat de travail d'un salarié suite à une reprise d'entreprise sans avoir obtenu préalablement son accord.

Les éléments essentiels du contrat de travail sont :

La rémunération ; L'ancienneté ; La qualification ; La durée de travail et son amplitude.

Une modification substantielle d'un élément du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

La décision du nouvel employeur doit être motivée par des raisons légitimes découlant de l'intérêt de l'entreprise dans le cadre du transfert.

Conséquences du refus de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail :

Le salarié est en droit de refuser d'avoir recours à la modification d'un élément essentiel de son contrat de travail. Face à un tel refus, l'employeur qui n'est pas en mesure de maintenir les conditions antérieures du contrat de travail dispose de la possibilité :

De renoncer à la modification ;

De négocier avec le salarié afin de parvenir à un accord ;

De tirer les conséquences de ce refus en procédant au licenciement pour motif économique du salarié.

En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur est tenu de verser au salarié ayant refusé la modification d'un élément essentiel de son contrat de travail :

L'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;

Une indemnité compensatrice de préavis, versée au salarié licencié en cas de dispense de préavis à l'initiative de l'employeur, elle correspond à l'intégralité des salaires que le salarié aurait perçu au cours de cette période ;

L'employeur doit également verser une indemnité de congés payés non pris.

Le licenciement pour refus de modification du contrat de travail justifié par un motif économique à la suite de la reprise de l'entreprise, ouvre droit au salarié au bénéfice des allocations chômage. En conséquence, l'employeur doit remettre au salarié une attestation pôle emploi suite à son licenciement en cas de transfert d'entreprise.

Seule une forte mobilisation des salarié(e)s concerné(e)s, avec le soutien de leurs collègues, pourra faire renoncer l'employeur à sa réorganisation !