

Fusion La loi Travail met fin aux avantages individuels acquis

Les règles de révision et de dénonciation des accords collectifs ont été modifiées par la loi Travail. La loi supprime notamment la règle du maintien des avantages individuels acquis en l'absence d'accord de substitution et prévoit le seul maintien de la rémunération.

Régime antérieur

Tout d'abord, rappelons que l'article L. 1224-1 du Code du travail fixe une liste de situations dans lesquelles les contrats de travail en cours sont maintenus en cas de modification de la situation juridique de l'employeur, notamment succession, vente, **fusion**, transformation du fonds, mise en société.

S'agissant des statuts collectifs des entités concernées par une fusion, ils sont "mis en cause" du fait de l'application de l'article L. 2261-14 du Code du travail qui disposait que "*Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison, notamment, d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure.*

Lorsque la convention ou l'accord mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés au premier alinéa, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais.

Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations".

La mise en cause emportait ainsi quatre conséquences principales pour les conventions et accords collectifs concernés :

- l'application du délai de préavis conventionnel ou, à défaut, du délai de préavis légal, à savoir trois mois ;
- le maintien temporaire de la convention ou de l'accord mis en cause ;
- l'obligation de négocier pendant ce délai un accord de substitution ou d'adaptation ;
- en l'absence d'accord de substitution ou d'adaptation à l'issue du délai de survie précité (soit 15 mois au maximum), les avantages acquis à titre individuel sont maintenus au profit de chaque salarié concerné et contractualisés.

Nouveau régime (loi Travail)

La loi Travail a introduit de profondes modifications s'agissant des conséquences juridiques de la mise en cause des accords collectifs :

Section 6 : Mise en cause

Article L. 2261-14

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

Lorsque la convention ou l'accord qui a été mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans le délai fixé au premier alinéa du présent article, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, 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. Cette rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.

Lorsque la mise en cause concerne une convention ou un accord à durée déterminée, le deuxième alinéa du présent article :

1° S'applique jusqu'au terme qui aurait été celui de la convention ou de l'accord en l'absence de mise en cause si ce terme est postérieur à la date à laquelle la convention ou l'accord mis en cause cesse de produire ses effets en application du premier alinéa ;

2° Ne s'applique pas si ce terme est antérieur à la date à laquelle cette convention ou cet accord cesse de produire ses effets en application du premier alinéa.

Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations.

Article L. 2261-14-1

La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'une convention ou d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cette convention ou de cet accord.

Article L. 2261-14-2

Dès lors qu'est envisagée 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, les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés peuvent négocier et conclure la convention ou l'accord de substitution prévu au premier alinéa de l'article L. 2261-14.

La durée de cette convention ou de cet accord ne peut excéder trois ans. La convention ou l'accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause et s'applique à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés.

A l'expiration de cette convention ou de cet accord, les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou dans l'établissement dans lequel les contrats de travail des salariés ont été transférés s'appliquent à ces salariés.

Article L. 2261-14-3

Dès lors qu'est envisagée 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, les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans les entreprises ou établissements concernés peuvent négocier et conclure une convention ou un accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés. Cette convention ou cet accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause.

Article L. 2261-14-4

La validité des conventions et des accords mentionnés aux articles L. 2261-14-2 et L. 2261-14-3 s'apprécie dans les conditions prévues aux articles L. 2232-12 et L. 2232-13.

Les taux mentionnés aux mêmes articles L. 2232-12 et L. 2232-13 sont appréciés :

1° Dans le périmètre de l'entreprise ou de l'établissement employant les salariés dont les contrats de travail sont transférés, dans le cas mentionné à l'article L. 2261-14-2 ;

2° Dans le périmètre de chaque entreprise ou établissement concerné, dans le cas mentionné à l'article L. 2261-14-3.

Le cas échéant, la consultation des salariés est effectuée dans ces mêmes périmètres.

La loi incite ainsi les employeurs envisageant une fusion ayant pour effet la mise en cause d'un accord collectif, d'anticiper la situation. Ils peuvent désormais engager une négociation avec les organisations syndicales représentatives :

- soit pour conclure un accord de substitution dont la durée ne pourrait excéder 3 ans. L'accord conclu, dit de "transition", s'appliquerait aux salariés transférés à l'exclusion des situations portant sur le même objet des accords applicables dans le SSTI absorbant. A l'expiration de cet accord, les accords collectifs du SSTI absorbant s'appliqueraient,
- soit pour conclure un accord dit d'"adaptation" qui se substituerait aux

accords mis en cause et réviserait les accords applicables dans le SSTI absorbant.

La loi prévoit également qu'à défaut d'accord de remplacement conclu dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis applicable en cas de mise en cause des accords collectifs, les salariés concernés ne conservent plus, comme c'était le cas jusqu'à présent, les avantages individuels acquis en application du texte dénoncé, mais seulement la rémunération antérieure.

Le texte précise que la rémunération est celle, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieure à la rémunération versée lors des douze derniers mois.

Ces nouvelles règles s'appliquent à compter de la date où les accords mis en cause cessent de produire leurs effets, y compris si la date de leur mise en cause est antérieure à la publication de la loi. ■

SSTI et Sameth

Les Services peuvent a priori toujours poser leur candidature

(Loi Travail, Titre IV : Organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées)

Le titre IV de la loi Travail prévoit que des organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées participeront expressément, à compter du 1^{er} janvier 2018, au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (et non plus seulement, dans le texte, à leur suivi).



Suite à la parution de cette loi et aux modifications qu'elle apporte aux articles L. 5214-3 et L. 5214-3-1 du Code du travail, et à la lecture de l'exposé des motifs utilisés, il a été possible de considérer que les SSTI ne pourraient plus "héberger" de SAMETH. Or, **cette considération ne ressort pas d'une lecture stricte du texte.**

Pour rappel, dans les deux articles précités, ont été ajoutés les termes "**du suivi durable et du maintien**" (dans l'emploi des travailleurs handicapés). Cette adjonction donne aujourd'hui le libellé suivant dans sa version applicable au 1^{er} janvier 2018 :

Article L. 5214-3 :

"Les ressources du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés sont destinées à favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des handicapés en milieu ordinaire de travail.

Elles sont affectées notamment :

1° A la compensation du coût supplémentaire des actions de formation et au financement d'actions d'innovation et de recherche dont bénéficient les intéressés dans l'entreprise ;

2° A des mesures nécessaires à l'insertion professionnelle, **au suivi durable et au maintien dans l'emploi**

des travailleurs handicapés dans l'objectif de favoriser la sécurisation de leurs parcours professionnels ;

3° Au financement de tout ou partie des actions de formation professionnelle préqualifiantes et certifiantes des demandeurs d'emploi handicapés.

Les actions définies au présent article peuvent concerner les entreprises non assujetties à l'obligation d'emploi prévue par l'article L. 5212-2 lorsqu'elles emploient des bénéficiaires de cette obligation, ainsi que les travailleurs handicapés qui exercent une activité indépendante."