

Transfert de contrats de travail et avantages

CONTRAT DE TRAVAIL Publié samedi 22 juin 2024 par [Patricia Drevon](#), Secteur des Affaires juridiques

Si le nouvel employeur doit maintenir les avantages des salariés transférés, il ne peut pas, pour autant, refuser de leur accorder les avantages en vigueur dans l'entreprise d'accueil.



Par deux arrêts rendus le 22 mai 2024 (n°23-10214 et n°22-14984), la Cour de cassation répond à la

question inverse induite par l'article L 1224-1 du Code du travail, qui dispose que tous les contrats de travail transférés subsistent avec le nouvel employeur aux mêmes conditions qu'avec l'ancien employeur : que se passe-t-il si les avantages sont plus favorables dans l'entreprise d'accueil ?

Dans les deux espèces, des salariés travaillant dans une entreprise bénéficiaient d'un bonus au taux de 5 % mis en place par un engagement unilatéral de l'employeur.

À la suite d'une fusion-absorption, les salariés se rendent compte que le bonus dans l'entreprise d'accueil est de 12,5 %.

Ils engagent donc une procédure afin d'obtenir l'application de ce taux de 12,5 % au lieu des 5 %.

Les cours d'appel de Paris et de Versailles rejettent leur demande aux motifs :

- d'une part que cette prime était issue d'un engagement unilatéral dans l'entreprise cessionnaire alors qu'elle était contractualisée dans l'entreprise d'accueil, il ne pouvait donc être question d'inégalité de traitement entre salariés ;
- et que, d'autre part, l'article L 2261-14 du Code du travail organise l'obligation de négocier un accord de substitution dans les quinze mois suivant le transfert, et qu'un accord avait été trouvé, accordant un taux de 10 %.

Les salariés forment donc chacun un pourvoi en cassation et la Cour de cassation casse les arrêts d'appel :

« 13. En statuant ainsi, alors que, si l'employeur est légalement tenu de maintenir les avantages issus d'un engagement unilatéral, en vigueur au jour du transfert, dont jouissaient les salariés transférés, il ne peut refuser à ces mêmes salariés le bénéfice des avantages résultant d'engagements unilatéraux en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »

Ainsi, le maintien légal d'un avantage au bénéfice des salariés transférés n'exclut pas l'application d'un avantage en vigueur dans l'entreprise d'accueil et ne doit pas les exclure du bénéfice des avantages plus favorables résultant des engagements unilatéraux applicables dans l'entreprise d'accueil.

S'il n'est pas possible, dans le cadre d'un transfert de contrat de travail, de supprimer des avantages, il est possible d'accorder des avantages supplémentaires si l'objet de cet avantage est le même.

CE QUE DIT LA LOI

L'article L 1224-1 du Code du travail dispose :

« Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. »

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

[#Code du travail](#) [#Contrat de travail](#)

Partager cet article :      

Sur le même sujet

[RUPTURE DU CONTRAT](#)

[INFO MILITANTE](#)

[CONTRAT DE TRAVAIL](#)

La rupture conventionnelle, un édifice en pleine construction !

La Cour de cassation, par deux arrêts récents, apporte une nouvelle pierre à l'édifice de la rupture conventionnelle. Dans le premier arrêt (Cass. soc., 25-3-15, n°14-10149), une rupture conventionnelle avait été signée durant la période de protection des quatre semaines suivant la fin du (...)

Accords de performance collective : des négociations « dos au mur »

Fruits de la réforme du code du travail de 2017, les accords de performance collective se sont multipliés sous le coup de la crise sanitaire.

Transfert d'entreprise : Une évolution importante de la position de la Cour de cassation

En cas de vente, fusion, transformation de fonds..., tous les contrats de travail en cours (CDI, CDD, contrats d'apprentissage, contrats suspendus ou non, détachés ou non...) sont transférés de plein droit au nouvel employeur en cas de transfert d'une entité économique autonome (art. L 1224-1 du (...)).

Nos partenaires

ACTUALITÉS

Communiqués de FO
Les éditoriaux du secrétaire général
Les communications des secteurs
Les articles de L'InFO militante
Les communiqués des fédérations

FORCE-OUVRIERE.FR

Rechercher sur le site



Qu'est-ce que FO ?

Notre organisation

Adhérer à FO

Rapports financiers

VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye
L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

AGIR

Nos actions
Les outils syndicaux
La WebTV FO
Entre Militants

NOUS SUIVRE



NOTRE NEWSLETTER

Votre email

