



Accords et avantages collectifs lors d'une cession d'entreprise

Fiche pratique publié le 27/01/2025, vu 281 fois, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

Comment sont préservés accords collectifs et avantages acquis des salariés lors d'une cession, et sécurisez vos droits.

Lorsqu'une entreprise fait l'objet d'une cession, de nombreux **changements** peuvent survenir quant à l'organisation du travail et aux **droits des salariés**. L'un des enjeux les plus sensibles concerne les **accords collectifs** et les **avantages acquis** : ces dispositifs encadrent souvent la durée du travail, la rémunération, ou encore la protection sociale. Le **Code du travail** offre des garanties afin de préserver la stabilité contractuelle, mais il convient de maîtriser les règles applicables pour en bénéficier pleinement.

Le principe de maintien des accords et avantages collectifs

Lorsque survient une cession d'entreprise, l'**Article L. 1224-1** du Code du travail prévoit que le repreneur se substitue au précédent employeur pour l'ensemble des **contrats de travail** en cours. Sur le plan collectif, les **accords d'entreprise** et les **usages** existants doivent être maintenus dans la mesure où l'activité économique demeure identique. De ce fait, les salariés conservent leurs droits, tels que les primes, l'organisation du temps de travail ou la mutuelle d'entreprise, dans les mêmes conditions.

Les limites au maintien intégral

Cependant, il existe certaines situations qui autorisent le nouvel employeur à **renégocier** ou à modifier les accords collectifs :

- **Échéance** : si les accords sont conclus pour une durée déterminée, ils peuvent arriver à leur terme.
- **Accords de substitution** : le repreneur peut décider d'ouvrir une nouvelle négociation pour adapter les dispositions collectives à sa stratégie.
- **Motifs économiques ou organisationnels** : la jurisprudence tolère une renégociation si elle est justifiée par l'évolution de l'entreprise, à condition de respecter la procédure légale.

Le salarié conserve toutefois la possibilité de **contester** une modification unilatérale qui porterait atteinte à ses **droits** fondamentaux. Les instances représentatives, notamment le comité social et économique (CSE), jouent alors un rôle clé dans la défense des avantages acquis.

La procédure de renégociation des accords collectifs

Le **Code du travail** établit des règles strictes pour toute renégociation d'accord en cas de cession. L'employeur doit :

1. **Consulter les représentants du personnel** : des réunions dédiées avec les délégués syndicaux ou le CSE sont requises pour discuter des aménagements envisagés.
2. **Fournir les documents utiles** : informations financières, bilan social, perspectives d'évolution de l'activité.
3. **Respecter les délais légaux** : permettre un temps d'échange suffisant pour aboutir, si possible, à un accord équilibré.

Conséquences pour les salariés

En principe, tant qu'aucun nouvel accord n'est conclu, l'ancien reste **applicable**. Les **Articles L. 2261-14 et suivants** du Code du travail prévoient des périodes de survie conventionnelle afin d'éviter tout vide juridique. Ainsi, la rémunération, les avantages sociaux ou encore la durée du travail demeurent inchangés jusqu'à l'aboutissement d'un éventuel accord de substitution.

Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes s'il estime que son employeur outrepassé son droit de renégociation pour imposer des mesures défavorables.

L'enjeu des avantages acquis et de la clause de substitution

Outre les **accords collectifs**, certains **usages** ou **engagements unilatéraux** de l'employeur peuvent accorder des droits spécifiques aux salariés : prime annuelle, congés supplémentaires, dispositifs d'épargne salariale. En cas de cession, ces avantages doivent être maintenus, à moins que le nouvel employeur ne mette en œuvre une procédure de dénonciation ou de renégociation. Celle-ci nécessite :

- Une **information claire** des représentants du personnel
- Le respect d'un **décal** de prévenance
- L'ouverture d'une **négociation** pour prévoir d'éventuelles compensations

Le rôle du CSE et des organisations syndicales

Le CSE a vocation à examiner l'impact de la **cession** sur le statut collectif. Il peut demander une expertise, formuler des **propositions** et émettre des avis consultatifs. Les délégués syndicaux, s'ils sont présents, négocient avec le repreneur afin de sauvegarder les **acquis** collectifs ou de trouver un compromis en cas de nécessité de restructuration.

Les salariés ne doivent jamais se priver de consulter leurs représentants pour être guidés dans leurs démarches et mieux comprendre les enjeux juridiques.

Gérer les conflits en cas de modification défavorable

Lorsqu'un employeur envisage de diminuer un **avantage** ou de modifier un **accord** de manière défavorable, le respect du **droit à l'information** s'avère incontournable. Un salarié isolé risque de subir une pression plus forte pour accepter la révision des clauses de son contrat. Cependant, la jurisprudence (civile et administrative) protège le salarié contre les atteintes abusives à ses droits. En cas de blocage :

- **Saisine du conseil de prud'hommes** : la juridiction compétente pour les litiges liés au contrat de travail.
- **Négociation collective** : possibilité de signer un avenant d'entreprise, voire de conclure une rupture conventionnelle collective.
- **Intervention éventuelle de l'inspection du travail** : notamment pour les salariés protégés.

Outils de sécurisation pour l'employeur et le salarié

Afin d'éviter un climat de tension, il est préférable de :

- **Préparer en amont** la reprise en évaluant les coûts liés au maintien des avantages
- **Ouvrir une concertation** transparente avec les représentants du personnel
- **Documenter chaque étape** pour justifier la conformité de la procédure

Le salarié est encouragé à consulter les **textes conventionnels** en vigueur et à solliciter un avis légal si une proposition de modification lui paraît illicite.

Conclusion : la priorité à la négociation et à la transparence

Le maintien des **accords collectifs** et des **avantages acquis** constitue un enjeu crucial lors d'une cession d'entreprise. Malgré un principe général de continuité, des adaptations peuvent être envisagées si elles sont négociées dans le respect du **Code du travail** et si elles n'affectent pas de manière disproportionnée les droits des salariés. La présence d'organes représentatifs compétents et informés reste le meilleur moyen d'assurer la pérennité d'un dialogue social **constructif**.

Un repreneur avisé veillera à préserver la **cohésion** interne et à limiter les litiges, tandis qu'un salarié bien informé fera valoir ses prérogatives légales pour maintenir les conditions dont il bénéficiait avant la cession. De cette façon, l'équilibre entre les intérêts de l'entreprise et la protection des travailleurs pourra être préservé, garantissant la stabilité de l'activité et la sérénité au sein des équipes.

Pour aller plus loin : <https://www.avocats-lebouard.fr/news/mon-patron-vend-son-entreprise-quels-droits-salaries>