

CONSÉQUENCES DES RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISES

La restructuration d'une entreprise peut entraîner la disparition de la couverture de prévoyance, le nouvel employeur ne souhaitant pas forcément poursuivre la couverture antérieure.

La première des conséquences, c'est-à-dire le maintien des rentes en cours de service au niveau atteint a été prévue par l'article 29 de la loi Évin.

L'arrêt d'une couverture de prévoyance complémentaire est sans effet sur les prestations en cours de service et sur les risques nés avant l'interruption de la couverture, même si l'organisme assureur concerné n'a pas constitué les provisions techniques suffisantes.

Si la restructuration de l'entreprise impose la dénonciation ou la remise en cause d'une convention ou d'un accord collectif (à la suite d'une fusion, d'une scission ou d'un changement d'activité), l'article L. 132-7 du Code du travail prévoit que le texte conventionnel survive pendant au moins un an, sauf si une convention ou un accord de substitution a été conclu dans l'intervalle.

Ainsi, en cas de dénonciation d'un accord collectif portant sur la prévoyance complémentaire et après respect du préavis de trois mois, la couverture continue de produire son effet pendant 1 an. Au total, les salariés continuent donc à bénéficier de l'ancien régime pendant 15 mois.

De même, en cas de restructuration, le nouvel employeur sera lié pendant un an par la couverture mise en place par l'ancien employeur.

Il n'y a pas de survie légale d'un régime mis en place par référendum ou par décision unilatérale de l'employeur. Toutefois, en cas de restructuration, le nouvel employeur devra respecter la procédure de dénonciation de l'accord comme en matière de dénonciation d'usage, faute de quoi la couverture continuera à produire ses effets.

Dans tous les cas, l'employeur devra prendre garde au fait que la survie de la couverture peut ne pas coïncider avec la durée du contrat d'assurance, qui aura été dénoncé avant.

Il est alors possible, soit que l'entreprise prenne directement à sa charge le risque de la couverture pendant une période limitée, soit que le salarié demande le maintien de la couverture à titre individuel, en assumant les frais.

Dans tous les cas, l'entreprise devra être vigilante et engager une négociation.

« 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 ».

Article L. 2261-14 du Code du travail

« Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise définissant les modalités d'un régime de prévoyance maladie, l'employeur engage chaque année une négociation sur ce thème ».

Article L. 2242-11 du Code du travail

CONSÉQUENCES D'UNE RESTRUCTURATION SUR LES RÉGIMES DE PRÉVOYANCE D'ENTREPRISE

Ancien employeur	Nouvel employeur	Conséquences
Absence de régime	Absence de régime	Le nouvel employeur est libre de mettre en place un régime de prévoyance selon la procédure de son choix.
Convention ou accord collectif	Absence de régime	Remise en cause du régime institué chez l'ancien employeur, les salariés transférés conservent, pendant la période de préavis et de survie de l'accord, leur régime. Le nouvel employeur est libre de mettre en place un régime de prévoyance selon la procédure de son choix.
Convention ou accord collectif	Convention ou accord collectif ou référendum	Remise en cause du régime, les salariés transférés conservent pendant la période de préavis et de survie leur régime sauf s'ils souhaitent se voir directement appliquer le régime de prévoyance du nouvel employeur plus favorable. Après la période de survie et de préavis, le régime de prévoyance du nouvel employeur s'applique directement à l'ensemble des salariés transférés.
Convention ou accord collectif	Décision unilatérale	Remise en cause du régime, les salariés transférés conservent pendant la période de préavis et de survie leur régime, sauf s'ils souhaitent se voir directement appliquer le régime de prévoyance du nouvel employeur plus favorable. Concernant le régime mis en place par le nouvel employeur, ce dernier doit requérir l'accord exprès des salariés transférés.
Absence de régime	Convention ou accord collectif	Le régime de prévoyance du nouvel employeur s'applique directement à l'ensemble des salariés transférés.
Référendum	Absence de régime	Remise en cause du régime en respectant la procédure de dénonciation d'un usage. Le nouvel employeur est libre de mettre en place un régime de prévoyance selon la procédure de son choix.
Référendum	Convention ou accord collectif ou référendum	Remise en cause du régime en respectant la procédure de dénonciation d'un usage. Le régime de prévoyance du nouvel employeur s'applique directement à l'ensemble des salariés transférés.
Référendum	Décision unilatérale	Remise en cause du régime institué chez l'ancien employeur en respectant la procédure de dénonciation d'un usage. Concernant le régime mis en place par le nouvel employeur, ce dernier doit requérir l'accord exprès des salariés transférés.
Absence de régime	Référendum	Le régime de prévoyance du nouvel employeur s'applique directement à l'ensemble des salariés transférés.
Décision unilatérale	Absence de régime	Remise en cause du régime institué chez l'ancien employeur en respectant la procédure de dénonciation. Le nouvel employeur est libre de mettre en place un régime de prévoyance selon la procédure de son choix.
Décision unilatérale	Convention ou accord collectif ou référendum	Remise en cause du régime institué chez l'ancien employeur en respectant la procédure de dénonciation. Le régime de prévoyance du nouvel employeur s'applique directement à l'ensemble des salariés transférés.
Décision unilatérale	Décision unilatérale	Remise en cause du régime institué chez l'ancien employeur en respectant la procédure de dénonciation. Le régime de prévoyance du nouvel employeur s'applique directement à l'ensemble des salariés transférés.
Absence de régime	Décision unilatérale	Concernant le régime mis en place par le nouvel employeur, ce dernier doit requérir l'accord exprès des salariés transférés.

LE SORT DES GARANTIES EN CAS DE TRANSMISSION DE L'ENTREPRISE

GARANTIES MISES EN PLACE PAR ACCORD COLLECTIF

La transmission de l'entreprise ne remet pas nécessairement en cause l'application des accords collectifs, dès lors que les dispositions sont également applicables au nouvel employeur. Ce sera le cas, par exemple, si l'activité est la même et si l'accord a été étendu. Dans le cas contraire, les droits des salariés risquent d'être remis en cause.

Lorsqu'il existe un accord collectif remis en cause par la fusion, la scission, la cession ou un changement d'activité de l'entreprise, il continue à produire ses effets pendant un an maximum comme en cas de dénonciation d'un accord collectif.

Une négociation doit être engagée dans les 3 mois suivant la modification juridique, à la demande de l'une des parties intéressées, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles dispositions.

À l'expiration d'un délai d'un an suivant la transmission de l'entreprise, si aucun accord n'est intervenu, les salariés ne conservent que les avantages individuels qu'ils ont acquis.

Le nouvel employeur est responsable de l'application de cette règle.

GARANTIES MISES EN PLACE PAR REFERENDUM

Des décrets sont attendus pour clarifier les droits et obligations. Toutefois, les garanties peuvent uniquement être modifiées par un référendum ou un accord collectif.

GARANTIES RÉSULTANT D'UNE DÉCISION UNILATÉRALE DU CHEF D'ENTREPRISE

Le nouvel employeur ne peut mettre fin à l'engagement unilatéral dont il assume la continuité qu'à la condition de prévenir individuellement les salariés et les institutions représentatives du personnel dans un délai permettant d'éventuelles négociations.

Cass. Soc. 4 février 1997 - BC V n° 47

Quand c'est le nouvel employeur qui a mis en place des garanties par décision unilatérale, des obligations pèsent-elles sur le salarié de l'entreprise « absorbée » ?

La cour de cassation a tranché sur ce point dans un arrêt du 4 janvier 1996. L'article 11 de la loi du 30 décembre 1989 au terme duquel aucun salarié employé dans une entreprise avant la mise en place, à la suite d'une décision unilatérale de l'employeur, d'un système de garanties collectives ne peut être contraint de cotiser contre son gré à ce régime, est applicable dans le cadre d'une absorption. Les salariés de la société absorbée sont réputés être des salariés de l'entreprise absorbante avec reprise de l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans leur ancienne entreprise.

La Circulaire n° DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013 relative aux modalités

d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, précise les points suivants :

« *Appréciation du caractère collectif en cas de modification de la situation juridique de l'entreprise au sens de l'article L. 1224-1 du Code du travail.*

Deux dispositifs différents peuvent être maintenus temporairement au sein de l'entreprise absorbante selon les modalités suivantes :

- *lorsque le dispositif concernant les salariés de l'entreprise absorbée a été mis en place par accord collectif, les contributions de l'employeur versées au titre de ce dispositif continuent d'être exclues de l'assiette des cotisations jusqu'à l'entrée en vigueur du texte conventionnel qui lui est substitué. A défaut d'un tel texte, l'exclusion d'assiette est maintenue pendant la période mentionnée à l'article L. 2261-14 du Code du travail, soit 15 mois (3 mois de préavis légal sauf stipulation expresse ayant instauré un délai de préavis différent + 12 mois de survie légale auquel peut s'ajouter, le cas échéant, un délai supplémentaire prévu par le texte conventionnel) à compter de la date du transfert ;*
- *lorsque le dispositif concernant les salariés de l'entreprise absorbée a été mis en place par décision unilatérale de l'employeur, les contributions de l'employeur versées au titre de ce dispositif continuent d'être exclues de l'assiette des cotisations. Le dispositif subsiste chez le nouvel employeur jusqu'à sa dénonciation ou jusqu'à l'entrée en vigueur d'un accord collectif ayant le même objet. A défaut de dénonciation ou d'adoption d'un texte conventionnel ayant le même objet, le dispositif continue de s'appliquer aux seuls salariés de l'entreprise absorbée, sans remise en cause du caractère collectif. (La même règle est applicable lorsque le dispositif est issu d'un référendum) ;*
- *lorsque l'entreprise absorbée au sein de laquelle existait un dispositif de garanties collectives, devient un établissement distinct dans l'entreprise absorbante, il est possible, sauf dans le cas de dénonciation de reconduire ce dispositif dans toutes ses dispositions par le biais d'un nouvel accord d'établissement. »*

Dès lors, le régime ne leur sera applicable que s'il a été mis en place par convention ou accord collectif ou par un référendum dans la société absorbante, ou qu'il a fait l'objet d'une mention dans le contrat de travail des salariés de cette société.

CAS PARTICULIER DU REDRESSEMENT JUDICIAIRE

Les garanties collectives subsistent en cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'employeur. Ce principe s'applique lorsque ces garanties font l'objet d'un contrat d'assurance avec une société d'assurances (article L. 113-6 du Code des assurances) ou d'une convention ou d'un contrat avec une institution de prévoyance.

Toutefois, l'administrateur ou le débiteur autorisé par le juge-commissaire ou le liquidateur, selon le cas, et l'institution de prévoyance ou la société d'assurances conservent le droit de résilier la convention ou le contrat pendant un délai de trois mois à compter de la date du jugement de redressement ou de liquidation judiciaires.

