

MODIFICATION ET DÉNONCIATION

d'un régime de retraite supplémentaire

Pour déterminer quels sont les types de décisions qui peuvent modifier un régime de retraite, il convient de se référer :

- au type d'acte ayant mis en place ce régime ;
- à la hiérarchie des normes juridiques applicables dans l'entreprise.

RESPECT DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES JURIDIQUES

Il convient de distinguer les sources externes des sources internes à l'entreprise.

SOURCES EXTERNES

Traités internationaux

La constitution française accorde aux traités internationaux une valeur supérieure à celle des lois, s'ils sont intégrés dans notre droit.

En matière sociale notamment, les traités européens constituent une source directe du droit du travail.

Constitution

Son préambule contient les principes fondamentaux du droit social :

- droit au travail ;
- droit syndical ;
- droit de grève ;
- droit de négociation collective et de contrôle de la gestion des entreprises ;
- droit à la Sécurité sociale ;
- droit à l'instruction ;
- droit à la formation professionnelle et à la culture.

Loi

La loi fixe les règles concernant les principes fondamentaux du droit du travail et du droit à la Sécurité sociale.

Ordonnance

L'ordonnance est un acte exceptionnel pris par le Gouvernement en Conseil des Ministres, dans un domaine qui est normalement de la compétence de la loi.

Décret

Le décret fixe les mesures d'application d'une loi ou d'une ordonnance ou réglemente des domaines extérieurs au champ d'intervention de la loi.

Arrêté ministériel

L'arrêté ministériel fixe des mesures d'application de la loi moins importantes que les décrets mais très précises (taux, chiffres, ...).

Circulaires et instructions ministérielles

Les circulaires et instructions ministérielles ne s'imposent pas aux tribunaux car elles ne sont que des textes interprétatifs des lois et décrets.

Jurisprudence

Les litiges résultant de l'application des lois et décrets sont soumis aux tribunaux qui dégagent une jurisprudence sociale à laquelle on peut se référer lorsque des conflits similaires surgissent. La jurisprudence devient donc une source de droit.

Conventions collectives

Négociées avec les syndicats représentatifs, les conventions collectives sont des documents contractuels qui sont source de droit. On peut distinguer :

les conventions interprofessionnelles portant sur un sujet précis s'imposant à toutes les branches d'activité,

Exemple

La Convention Collective Nationale des Cadres.

- les conventions professionnelles portant sur une branche d'activité ;
- les conventions d'entreprise.

Statuts d'organismes

Les organismes percevant des cotisations et recevant des prestations, telles que les caisses de congés payés, les caisses de retraite complémentaire, ... sont conduits, pour mener à bonne fin leur mission, à établir des règles qui s'appliquent aux entreprises adhérentes.

Usages

Dans certains cas, la loi peut renvoyer aux usages. Pour qu'il y ait usage dont la valeur soit reconnue par les tribunaux, il faut qu'il y ait une habitude suivie et pratiquée de longue date dans la profession et la région (généralité, fixité, constance).

SOURCES INTERNES

Les sources internes sont les suivantes :

Accord d'entreprise ou de groupe

Un accord d'entreprise ayant la valeur la plus élevée dans la hiérarchie des normes internes à l'entreprise, peut modifier un usage ou un régime de retraite établi par référendum.

Référendum

Un référendum peut lui-même modifier un régime établi par usage, sous réserve que l'usage ait été préalablement dénoncé et notamment que les règles tenant à l'information des salariés et à la consultation des représentants du personnel élus ait été respectées.

Usage établi par le chef d'entreprise

Contrat de travail

Le contrat de travail peut prévoir des clauses spécifiques, dérogatoires aux lois et conventions collectives, sous réserve que ces clauses soient plus favorables aux salariés.

Règlement intérieur du régime

Le règlement intérieur du régime est mis en application après accord avec les délégués syndicaux et crée directement des droits et obligations aux salariés.

MODIFICATION D'UN RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

SOURCE JURIDIQUE

La convention et l'accord collectif de travail prévoient les formes selon lesquelles et l'époque à laquelle ils pourront être renouvelés ou révisés.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 2231-1 qui sont signataires d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 sont seules habilitées à signer, dans les conditions visées à l'article L. 2232-2, les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord.

L'avenant portant révision de tout ou partie de la convention ou de l'accord collectif se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie et est opposable, dans les conditions fixées à l'article L. 2231-6, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif de travail.

Articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail

I. la validité d'un accord interprofessionnel est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord.

II. lorsqu'une convention de branche ou un accord professionnel étendu, conclu conformément aux dispositions du I, le prévoit, la validité des conventions ou accords conclus dans le même champ d'application professionnel est subordonnée à leur signature par une ou des organisations syndicales représentant une majorité de salariés de la branche.

La convention ou l'accord mentionné à l'alinéa précédent définit la règle selon laquelle cette majorité est appréciée en retenant les résultats :

- a) soit d'une consultation des salariés concernés, organisée périodiquement, en vue de mesurer la représentativité des organisations syndicales de salariés de la branche ;
- b) soit des dernières élections aux comités d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

La consultation prévue au a, à laquelle participent les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 2324-14 ou L. 2324-17, doit respecter les principes généraux du droit électoral. Ses modalités et sa périodicité sont fixées par la convention de branche ou l'accord professionnel étendu mentionné au premier alinéa du présent II. Les contestations relatives à cette consultation relèvent de la compétence du tribunal de grande instance.

Dans le cas prévu au b, la convention de branche ou l'accord professionnel étendu fixe le mode de décompte des résultats des élections professionnelles.

A défaut de la conclusion de la convention ou de l'accord étendu prévu au premier alinéa du présent II, la validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est soumise aux conditions prévues au I.

III. une convention de branche ou un accord professionnel étendu conclu conformément aux dispositions du II détermine les conditions de validité des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement, en retenant l'une ou l'autre des modalités énumérées aux 1° et 2° ci-après :

1° soit la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement est signé par une ou des organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ; si les organisations syndicales de salariés signataires ne satisfont pas à la condition de majorité, le texte peut être soumis, dans des conditions fixées par décret et devant respecter les principes généraux du droit électoral, à l'approbation, à la majorité des suffrages exprimés, des salariés de l'entreprise ou de l'établissement, à l'initiative des organisations syndicales de salariés signataires, à laquelle des organisations syndicales de salariés non signataires peuvent s'associer ;

2° soit la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord.

En cas de carence d'élections professionnelles, lorsqu'un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise ou dans l'établissement, la validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement signé par ce délégué est subordonnée à l'approbation de la majorité des salariés dans les conditions du 1°.

Lorsque la convention ou l'accord n'intéresse qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral défini à l'article L. 2324-12, sa validité est subordonnée à la signature ou à l'absence d'opposition d'organisations syndicales de salariés représentatives ayant obtenu au moins la moitié des suffrages exprimés dans ce collège.

En l'absence de convention ou d'accord étendu tel que prévu au premier alinéa du présent III, la validité de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa conclusion selon les modalités définies au 2°.

IV. la partie la plus diligente des organisations signataires d'une convention ou d'un accord collectif en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

V. l'opposition est exprimée par écrit et motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Les textes frappés d'opposition majoritaire et les textes n'ayant pas obtenu l'approbation de la majorité des salariés sont réputés non écrits. Les accords mentionnés au I, les conventions et accords étendus mentionnés au premier alinéa du II, les conventions et accords mentionnés au dernier alinéa du II et aux troisième, cinquième et sixième alinéas du III ne peuvent être déposés en application de l'article L. 2231-6 qu'à l'expiration du délai d'opposition.

Articles L. 2232-2, L. 2232-6, L. 2232-7, L. 2232-12, L. 2232-14, L. 2232-15, L. 2232-13, L. 2231-5, L. 2231-8, L. 2231-9, L. 2231-7, R. 2232-1 du Code du travail

Pour modifier le régime institué dans l'entreprise, il faudra donc modifier son acte créateur.

SI L'ACTE JURIDIQUE INITIAL ÉTAIT UN ACCORD COLLECTIF

L'acte juridique ne pourra être modifié que par un accord de révision.

Cet accord de révision peut ne pas être signé par l'ensemble des signataires d'origine. Mais s'il entraîne une diminution ou une disparition de tout ou partie des avantages initiaux, les syndicats signataires de l'accord d'origine, mais non signataires de l'avenant, peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision s'ils représentent plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections professionnelles.

La révision de l'accord collectif n'entraîne pas une révision automatique du contrat d'assurance. Un avenant modificatif se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie et est opposable à l'ensemble des salariés.

Articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail

Cette disposition trouve son application dans une décision récente, dans laquelle la révision d'un accord de retraite supplémentaire modifiant à la baisse les prestations promises (dans le cadre d'un régime à prestations définies) s'impose immédiatement aux liquidations de retraite postérieures à cette révision. Les salariés n'ont donc aucun droit acquis au régime et la modification s'impose à eux, les allocations de retraite supplémentaire étant définies par le régime, mais non garanties.

Cass. soc. 28 mai 2002 - Association hospitalière Ste Marie/Cayrier, Eclache et Gayraud

SI L'ACTE JURIDIQUE INITIAL ÉTAIT UN ACCORD RÉFÉRENDAIRE

La révision peut résulter soit d'un nouvel accord référendaire, soit d'un accord collectif. En cas d'organisation d'un nouveau référendum, celui-ci devrait permettre non seulement la consultation de l'ensemble des salariés bénéficiaires du régime, mais également la consultation des personnes bénéficiaires de prestations (soit les bénéficiaires de rentes de conjoints, rentes éducation, ...).

SI L'ACTE INITIAL ÉTAIT UNE DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR OU UN USAGE

L'acte initial peut être modifié par une nouvelle décision unilatérale, sous réserve d'assurer la publicité nécessaire, par un accord référendaire ou par un accord collectif.

Cass. soc. 28 janvier 1998 - Nicolas et autres c/ CEA

Lorsqu'un accord collectif qui a le même objet qu'un engagement unilatéral est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord met fin à l'engagement unilatéral ou à l'usage préexistant, sans qu'il soit besoin de procéder à sa dénonciation régulière. En revanche, la seule modification du contrat d'assurance ne peut pas être opposable aux salariés.

Ce contrat ne régit que les relations entre l'employeur et l'assureur, et si l'employeur devait signer un avenant à ce contrat modifiant, par exemple, le taux de cotisation ou les prestations, ces modifications seraient inopposables aux salariés.

Le règlement intérieur du régime de retraite devra donc, dans ce cas, être adapté aux évolutions du contrat d'assurance.

DÉNONCIATION D'UN RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

SOURCE JURIDIQUE

« La convention et l'accord collectif de travail à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires. Ils prévoient les conditions dans lesquelles ils peuvent être dénoncés et, notamment, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. En l'absence de stipulation expresse, cette durée est de trois mois.

La dénonciation est notifiée, par son auteur, aux autres signataires de la convention ou de l'accord et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 2231-6.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'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, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation. Il en est de même à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressés, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12, en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés au troisième alinéa ci-dessus, 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.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison d'une fusion, d'une cession ou d'un changement d'activité, ladite convention ou ledit accord continue de produire effet conformément aux troisième et sixième alinéas du présent article. En outre, une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise en cause, conformément au cinquième alinéa du présent article, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles dispositions, selon le cas. »

Articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-14 du Code du travail

Le régime d'entreprise peut être dénoncé, qu'il ait été mis en place par accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale.

SI LE RÉGIME RÉSULTE D'UN ACCORD COLLECTIF

Les conditions de forme de la dénonciation ou de la remise en cause sont celles prévues par l'article L. 2222-6 du Code du Travail, si l'accord est à durée indéterminée.

Il est notamment obligatoire :

- de respecter un délai de préavis, en principe de trois mois, fixé par l'accord ;
- de respecter un délai de «survie», c'est-à-dire de maintien temporaire des effets de l'accord jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord et, au plus, pendant un an à l'échéance du préavis ;
- La survie d'un accord collectif peut être de 15 mois, au total, à compter de sa dénonciation : 3 mois de préavis et 12 mois de survie, permettant la mise en œuvre d'une nouvelle négociation.

Si certains seulement des signataires dénoncent l'accord collectif, celui-ci reste en vigueur entre les autres parties signataires.

La dénonciation ne peut être partielle. Cependant, il est possible de prévoir dans l'accord initial qu'un certain nombre de clauses peuvent être dénoncées sans remettre en cause le reste de l'accord.

Le régime peut donc survivre et produire ses effets alors que le contrat d'assurance aurait été dénoncé. Dans ce cas, c'est toujours l'employeur qui sera directement débiteur des prestations prévues et, notamment, des rentes de réversion.

Si l'accord collectif était à durée déterminée, l'arrivée de son échéance n'oblige pas l'employeur à assurer le maintien des avantages individuellement acquis.

SI LE RÉGIME RÉSULTE D'UNE DÉCISION UNILATÉRALE

Sa dénonciation ou sa remise en cause nécessiteront, outre le respect d'une procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise, une information à chaque salarié concerné. En outre, un préavis de trois mois devra être respecté avant l'arrêt du paiement des cotisations par l'entreprise.

La jurisprudence précise, en outre, qu'à la suite de cette dénonciation, une nouvelle négociation doit être entamée avec les partenaires sociaux.

Cass. soc. 4 février 1997- Sté Total Raffinage Distribution c/ Rocaboy et autres - RJS 3/97 n° 256

La suppression du régime, faute d'avoir été notifiée et acceptée, est inopposable au salarié qui pourrait réclamer le paiement des prestations directement à l'employeur.

SI LE RÉGIME RÉSULTE D'UN USAGE

La dénonciation d'un usage est soumise à des règles déterminées par la jurisprudence :

- l'employeur doit avertir individuellement chaque salarié qui bénéficie de l'avantage supprimé. Il ne peut s'acquitter de cette obligation par un affichage généralisé dans l'entreprise.

Il devra donc envoyer, à chaque salarié concerné, une lettre avec accusé de réception.

On peut également déduire des dispositions de la loi que l'employeur devrait aussi en informer les ayants droit, bénéficiaires de prestations.

- l'employeur doit informer les représentants du personnel (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel) ;

- l'employeur doit respecter un délai de prévenance «raisonnable», permettant l'ouverture de négociations avec les représentants du personnel. Ce délai peut être fixé à 3 mois, comme en matière de dénonciation d'accord collectif.

Exemple

La Cour de cassation a jugé insuffisant le délai de 8 jours donné aux salariés pour la suppression d'une prime résultant d'un usage.

Cass. soc. 22 décembre 1988 - Sté d'Exploitation des Centres Commerciaux c/ Airvult et autres

Toutefois, l'employeur n'a aucune obligation d'ouvrir une négociation ; si celle-ci est entamée par les représentants du personnel, l'employeur n'a aucune obligation d'aboutir.

Le délai de préavis n'est pas fixé par les textes ni par la jurisprudence, mais il doit tenir compte des circonstances et prendre en compte le temps nécessaire au salarié pour trouver une solution de remplacement :

- soit en souscrivant une police d'assurance individuelle ;
- soit en demandant au comité d'entreprise de créer une activité sociale dont il assurerait la gestion ;
- l'employeur ne doit pas agir sur un motif illicite : dénoncer un usage pour briser une grève est illicite et n'a donc aucun effet sur l'avantage en cause.

Si l'une de ces conditions manque, les salariés sont fondés à demander la poursuite de l'application de l'usage dénoncé irrégulièrement.

Si le salarié refuse la modification du contrat de travail née de l'incorporation de cet usage puis de sa disparition, l'employeur doit en assumer les conséquences : modification substantielle du contrat de travail et donc licenciement du salarié.

SI LE RÉGIME RÉSULTE D'UN ACCORD RÉFÉRENDIAIRE

La loi n'a prévu aucune modalité spécifique pour sa dénonciation. Toutefois, certains régimes peuvent prévoir que les droits sera conservés lorsque le salarié est licencié, moins de 5 ans avant son départ en retraite.

L'article R. 731-8 du Code de la Sécurité Sociale sous-entend toutefois qu'un régime institué par référendum ne peut être supprimé sans nouvel accord des salariés :

« Les obligations et avantages des adhérents et les obligations des employeurs peuvent être révisés soit par accord entre les employeurs et la majorité des travailleurs intéressés, constaté par un vote à bulletin secret, soit par une convention collective. A défaut d'entente, le différent est réglé conformément à la procédure applicable en matière de conflit collectif de travail. »

Si la dénonciation est entérinée par un nouveau référendum, cette décision collective est opposable à chaque salarié concerné.

La loi ne prévoit aucun maintien des avantages individuels acquis, à l'opposé de ce qui est prévu en cas de dénonciation d'un accord collectif (par la loi) ou de dénonciation d'un usage (par la jurisprudence).

Cette position a été réaffirmée par la jurisprudence.

Cass. soc. 28 mai 2002 - n° 00.12.918 - ASHMC/Cayrigr et associés

Cette question doit donc être spécifiquement abordée par le référendum, faute de quoi le maintien individuel des avantages acquis ne s'impose pas.

SUPPRESSION DU FAIT DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le salarié conserve les droits acquis dans le cadre du régime à cotisations définies mais il ne peut plus effectuer de versements. Ses droits sont portables dans sa nouvelle entreprise, mais uniquement si celle-ci a mis en place un contrat à cotisations définies.

La rupture du contrat de travail n'entraîne pas de possibilité de rachat des droits. Pour ce qui concerne les régimes à prestations définies, les conséquences de la rupture du contrat de travail sont prévues par le règlement intérieur du régime de retraite. En général, tout droit aux prestations est perdu dès lors que la rupture du contrat de travail a lieu avant le départ en retraite.

CHANGEMENT DANS LA SITUATION JURIDIQUE DE L'ENTREPRISE (SCISSION, FUSION OU ABSORPTION)

Si le régime a été mis en place par contrat de travail ou décision unilatérale ou usage

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

Articles L.1224-1, L.1234-7, L.1234-10 et L.1234-12 du Code du travail

Il résulte de ce texte que les avantages individuels résultant du régime doivent en principe être maintenus par le nouvel employeur. A défaut, le salarié pourrait se prévaloir d'une modification substantielle de son contrat assimilable à un licenciement (qui pourrait par ailleurs être considéré comme abusif).

Si le régime a été mis en place par voie d'accord collectif

Le Code du travail prévoit le transfert des contrats mais non pas du statut collectif.

La nouvelle entreprise doit donc elle-même être régie par la même convention, pour que les obligations de l'ancien employeur soient reprises par elle et le salarié ne peut donc réclamer l'exécution du régime dont relevait son ancien employeur.

Toutefois, en application des articles L. 2222-6, L. 2261-9 et L. 2261-10 à L. 2261-14 du Code du travail, les salariés conservent pendant 12 mois à la fin du délai de préavis les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention ou de l'accord mis en cause.

Les avantages individuels acquis sont considérés par la jurisprudence comme ceux ayant déjà été perçus (rentes en cours de service au bénéfice des retraités, conjoints et orphelins).

Cependant, le paiement des cotisations ne constitue pas un avantage individuel acquis. Les salariés ne peuvent donc pas réclamer la poursuite des versements après la dénonciation de l'accord et l'expiration du «délai de survie».

SI L'ENTREPRISE FAIT L'OBJET D'UNE PROCÉDURE DE REDRESSEMENT JUDICIAIRE

La personne proposant le plan de redressement peut s'affranchir des obligations souscrites par le précédent employeur en matière de retraite ou de prévoyance.

La loi du 25 janvier 1985 (article 62) sur le traitement des entreprises en difficulté, dispose que :

« Le plan désigne les personnes tenues de l'exécuter et mentionne l'ensemble des engagements qui ont été souscrits par elles et qui sont nécessaires au redressement de l'entreprise. Ces engagements portent sur l'avenir de l'activité, les modalités de maintien ou du financement de l'entreprise, du règlement du passif né antérieurement au jugement d'ouverture, ainsi que, s'il y a lieu, les garanties fournies pour en assurer l'exécution. »

Si le Tribunal accepte le plan, les salariés concernés par la remise en cause de leur statut ne peuvent qu'invoquer la rupture de leur contrat de travail à l'initiative de l'employeur (dans le cadre d'un licenciement économique) dans la mesure où le jugement implique nécessairement l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Toutefois, les articles L. 3253-6 et L. 3253-8 du Code du travail prévoient que les employeurs doivent assurer leurs salariés contre le risque de non paiement des sommes qui leur sont dues en exécution de leur contrat de travail.

Ce régime d'assurance est géré par l'**AGS** (Assurance Garantie des Salaires).

TRANSFERT DES SALARIÉS D'UNE ENTREPRISE À UNE AUTRE

Les salariés transférés emportent avec eux l'intégralité du régime de retraite et de prévoyance mis en place par décision unilatérale dont ils bénéficiaient chez leur ancien employeur.

Si le nouvel employeur veut diminuer le régime pour l'aligner sur celui des autres salariés, il doit :

- prévenir individuellement les salariés concernés ;
- informer le comité d'entreprise ;
- entamer des négociations avec les délégués syndicaux.

Cass. soc. 4 février 1997 - Sté Total Raffinage Distribution c/ Rocaboy et autres - RJS 3/97 n° 256