

Note de synthèse
Impact social d'une fusion absorption de deux associations
Ligue de Basket Normandie

Préambule

L'article L 1224-1 du Code du travail envisage la poursuite par le nouvel employeur des contrats de travail en cours notamment en cas de succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société.

En l'espèce, la ligue de Basket Normandie sera la fusion de plusieurs associations.

L'objet de cette note de synthèse est de rappeler les impacts sociaux liés au transfert des contrats de travail des salariés. Il est rappelé que ce transfert ne pourra pas avoir un effet rétroactif et s'appliquera dès que la fusion des associations sera effective.

1/ Salariés concernés

L'article L 1224-1 du code du travail concerne les salariés titulaires d'un contrat de travail en cours d'exécution à la date du transfert, affectés à l'entité économique transférée.

Le transfert des contrats de travail au nouvel employeur s'applique à tous les titulaires d'un contrat de travail : CDI ou CDD, contrat de travail à temps partiel, contrat à l'essai, apprenti, etc.

2/ Caractère automatique du transfert

Les contrats de travail sont transférés de plein droit, par le seul effet de la loi, au nouvel employeur qui doit en poursuivre l'exécution.

Aucune formalité n'est requise. Le changement d'employeur s'impose aussi bien aux employeurs successifs qu'aux salariés (jurisprudence constante). Il ne peut pas y être dérogé par des conventions particulières subordonnant le changement d'employeur à l'accord préalable du salarié.

Le salarié ne peut donc s'opposer à son transfert.

Toutefois, et si l'application de l'article L 1224-1 du Code du travail entraîne une modification du contrat autre que le changement d'employeur, le salarié peut s'y opposer. Le nouvel employeur doit alors soit maintenir les conditions antérieures, soit formuler d'autres propositions, soit licencier le salarié, ce licenciement reposant alors sur une cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 1-6-2016 n° 14-21.143 : RJS 8-9/16 n° 553).

3/ Poursuite du contrat aux conditions antérieures

Le contrat de travail se poursuit chez le nouvel employeur dans les conditions en vigueur chez le cédant au moment du transfert (Cass. soc. 24-1-1990 n° 86-41.497 : RJS 2/90 n° 93).

Ainsi, le salarié conserve sa qualification, sa rémunération contractuelle et l'ancienneté acquise au service du précédent employeur : tous les droits qui sont fonction de la présence ou de l'ancienneté dans l'entreprise sont calculés d'après la totalité des services accomplis depuis l'embauche par le premier employeur (Cass. soc. 17-3-1998 n° 95-42.100 : RJS 5/98 n° 570).

Il en va ainsi notamment pour les droits à congés payés, la prime d'ancienneté, la durée du préavis, l'indemnité de licenciement (Cass. soc. 25-11-1982 n° 80-41.406) et de départ à la retraite, etc.

4/ Modification du contrat

Le principe de la poursuite du contrat de travail aux conditions en vigueur chez le précédent employeur ne s'oppose pas à ce que le nouvel employeur apporte des modifications au contrat. A cet effet, un avenant au contrat de travail devra être établi précisant les modifications apportées au contrat initial. Ces modifications seront subordonnées à l'acceptation du salarié par la signature de son avenant.

5/ Statut collectif du salarié

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, ce texte continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de celui qui lui est substitué ou, à défaut, pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée supérieure. Passé ce délai, les salariés transférés conservent soit les avantages individuels acquis du chef des dispositions conventionnelles antérieures, soit la rémunération conventionnelle antérieure, selon la date de la mise en cause de la convention ou de l'accord.

En l'espèce et au vu des éléments en notre possession, aucun accord d'entreprise n'a été conclu par les deux associations qui fusionnent.

En outre, l'activité demeurant identique, aucune remise en cause de la convention collective, le cas échéant, n'est à constater.

Il sera nécessaire toutefois de vérifier si des usages ou décisions unilatérales n'existent pas dans chaque association afin de savoir s'ils devront être dénoncés ou conservés pour l'avenir.