



## Reprise de personnel : que doit-on reprendre

-----  
Par Visiteur

Dans le cadre d'un changement de Société et l'application de l'article (ex 122-12) quels sont les éléments à reprendre :  
- salaire,  
- prime d'ancienneté,  
- prévoyance,  
...etc

Doit-on reprendre les éléments liés à l'organisation du travail tels :  
- une prime de flexibilité,  
- des primes spécifiques ...

Que sont les avantages acquis à reprendre ?

Merci de votre réponse.

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

Dans le cadre d'un changement de Société et l'application de l'article (ex 122-12) quels sont les éléments à reprendre :  
- salaire,  
- prime d'ancienneté,  
- prévoyance,  
...etc

Doit-on reprendre les éléments liés à l'organisation du travail tels :  
- une prime de flexibilité,  
- des primes spécifiques ...

Que sont les avantages acquis à reprendre ?

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

Le salarié conserve sa qualification, sa rémunération contractuelle ainsi que le bénéfice de 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 la date de l'embauche par le premier employeur (Cass. soc. 17-3-1998 n° 95-42.100 : RJS 5/98 n° 570). 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.)

Seul est envisagé ici le transfert au nouvel employeur des éléments prenant leur source dans le contrat de travail à l'exclusion de ceux résultant du statut collectif.

Pour ces éléments, il faudrait en savoir plus sur la nature de ces primes et avantages divers.

S'ils résultent d'une convention collective, alors ces avantages continuent de s'exercer sauf si vous changez, dans les règles, de convention collective.

S'ils résultent des usages ou engagements unilatéraux, alors les salariés peuvent s'en prévaloir chez le nouvel employeur (Cass. soc. 4-2-1997 n° 95-41.468).

Ceux-ci cessent toutefois de s'appliquer soit en cas de dénonciation par le nouvel employeur.

En effet, le nouvel employeur est en droit de les supprimer, unilatéralement, à condition :

-d'une part, d'en informer les institutions représentatives du personnel et, de manière individuelle, chaque salarié concerné ou, s'agissant d'un usage prévoyant l'attribution d'un avantage soumis à condition d'ancienneté, chaque salarié susceptible d'en bénéficier un jour (Cass. soc. 13-10-2010 n° 09-13.110 : RJS 12/10 n° 1001);

-d'autre part, de respecter un délai de prévenance suffisant (Cass. soc. 3-3-1993 n° 89-45.785 : RJS 4/93 n° 451).

Très cordialement.