

Article L 122-12

Par **PILLION**, le 13/05/2008 à 09:08

Bonjour,

Je suis salarié cadre, responsable, dans une entreprise GIE, systèmes d'information. Cette entreprise a plusieurs sites dans la France.

Depuis janvier 2008, l'entreprise a fait sortir une petite partie de ses activités et de son personnel en la transférant à une Société de Services.

Je suis basé sur le site situé à trois heures du sous traitant.

Je ne devais pas intégrer cette nouvelle entreprise mais la nouvelle Société a besoin de mon savoir...

En décembre 2007, le directeur de la production m'a forcé à intégrer cette nouvelle entreprise sous peine de licenciement. J'ai 18 ans d'ancienneté et bientôt 60 ans.

Je sais qu'un contrat commercial a été signé pour 5 ans avec une garantie d'emploi pendant la durée du contrat et une période de 15 mois pour la convention collective de l'ancien employeur.

Je suis toujours basé sur mon ancien site et je ne veux pas partir sur la région parisienne. Je ne suis pas mobile d'après mon contrat de travail.

A ce jour je n'ai rien signé mais je suis payé par le nouvel employeur depuis janvier 08.

En janvier 08, le directeur de la nouvelle société m'a dit qu'il me prenait pour 3 voir 6 mois.

Grand étonnement. Puis il m'a dit quelques jours plus tard que c'était un L 122 - 12 "déguisé".

Le R H m' a dit qu'en septembre 08, il verra pour ma retraite. Encore un étonnement.

Vu la modification dans la situation juridique de l'entreprise, je voudrais savoir (et lire) où cette modification juridique est enregistrée ? Est-ce au Tribunal de commerce et dans quelle chambre ?

Cordialement

Par **Camille**, le 13/05/2008 à 10:22

Bonjour,

Difficile de vous répondre...

[quote="PILLION":3u6x2kj1]

En décembre 2007, le directeur de la production [b:3u6x2kj1][u:3u6x2kj1]m'a forcé[/u:3u6x2kj1][/b:3u6x2kj1] à intégrer cette nouvelle entreprise sous peine de licenciement. [/quote:3u6x2kj1]

C'est-à-dire ? En fait, il vous a "vivement incité à..." ? Image not found or type unknown

[quote="PILLION":3u6x2kj1]

e sais qu'un contrat commercial a été signé pour 5 ans avec une garantie d'emploi pendant la

durée du contrat et une période de 15 mois pour la convention collective de l'ancien employeur.

[/quote:3u6x2kj1]

Signé entre qui et qui ? Je suppose entre votre (futur-)(ex-)employeur et le sous-traitant, (futur-)(néo-)employeur.

[quote="PILLION":3u6x2kj1]

A ce jour je n'ai rien signé mais je suis payé par le nouvel employeur depuis janvier 08.

[/quote:3u6x2kj1]

Donc, officiellement, vous en restez au contrat que vous aviez signé précédemment. Donc, avec les mêmes conditions.

[quote="PILLION":3u6x2kj1]

En janvier 08, le directeur de la nouvelle société m'a dit qu'il me prenait pour 3 voir 6 mois.

Grand étonnement. Puis il m'a dit quelques jours plus tard que c'était un L 122 - 12

"déguisé".[/quote:3u6x2kj1]

Euh... ça se passe à Mayotte ?

Parce qu'un L122-12, je n'en connais (et selon Légifrance) dorénavant que dans le Code du service national, le code de l'aviation civile, le code du sport, le code de la propriété industrielle, le codes des communes de Nouvelle-Calédonie, le code de l'urbanisme, le code de la consommation [u:3u6x2kj1]ET le code du travail applicable à Mayotte[/u:3u6x2kj1].

Image not found or type unknown

En fait, le L122-12 vient d'être abrogé au 1er mai 2008 :

[quote=" CT ancienne mouture":3u6x2kj1]Article L122-12 (abrogé au 1 mai 2008)

Modifié par Loi n°91-72 du 18 janvier 1991 - art. 1 () JORF 20 janvier 1991

Abrogé par Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 (VD) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008

La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le délai-congé et de verser, s'il y a lieu, l'indemnité prévue à l'article L. 122-9.

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société,

[u:3u6x2kj1][b:3u6x2kj1]tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise[/b:3u6x2kj1][/u:3u6x2kj1].

NOTA: Ordonnance 2007-329 2007-03-12 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du nouveau code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008. [/quote:3u6x2kj1]

Mais, de toute façon, votre employeur devrait vous expliquer ce qu'il entend par "déguisé"... Les CPH n'aiment pas trop ce genre d'expression dans la bouche d'un employeur...

Et, incidemment,...

[quote="PILLION":3u6x2kj1]

mais la nouvelle Société a besoin de mon savoir...

[/quote:3u6x2kj1]

... si c'est vraiment vrai, ça laisse généralement quelques marges de manoeuvre et de négociations...

Par **jeeecy**, le **13/05/2008 à 13:46**

l'ancien article L122-12 (aucun article n'a disparu dans la nouvelle codification, il convient juste de trouver le nouvel article qui contient les dispositions) suppose soit le transfert de l'entreprise, soit le transfert d'une partie de l'entreprise

les voies possibles sont :

- la vente, dans ce cas aucun moyen de connaître le contenu du contrat
- une scission ou un apport partiel d'actif, qui sont publiés au registre du commerce et des sociétés,

doit être décidé par une AGE de l'entreprise, dont on peut avoir communication Image not found or t

maintenant pour que votre contrat de travail soit modifié, il faut que vous apparteniez à la branche de l'entreprise qui a été transférée.

Dans ce cas, la modification du contrat de travail est automatique

Mais dans votre cas vous ne semblez pas faire partie des effectifs qui ont été transférés.

Dès lors, votre employeur a besoin de votre accord exprès (c'est à dire écrit) pour modifier votre contrat de travail et il ne peut rien vous imposer, d'autant plus que sans clause de mobilité, un déplacement de 300 Km est une modification du contrat de travail et non des simples conditions de travail

conclusion : a priori si vous ne donnez pas votre consentement à la modification de votre contrat de travail, celui-ci ne peut pas être modifié

si votre employeur vous licencie parce que vous ne respectez pas votre nouveau contrat, allez voir un avocat et lancez une procédure de licenciement abusif, vous gagnerez à tous les coups normalement

Par **Murphys**, le **13/05/2008 à 18:20**

Pour apporter une précision quand aux sanctions encourues par votre employeur en cas de licenciement abusif, dans votre situation elles sont de 3 ordres (article L 122-14-4)

- réintégration mais cette sanction n'est que facultative.
- versement d'une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire
- remboursement des allocations chômage dans la limite de 6 mois.

Par **Camille**, le **14/05/2008** à **10:18**

Bonjour,

Mais je dirais...

[quote="Murphys":1cez0qw8]Pour apporter une précision quand aux sanctions encourues par votre employeur en cas de licenciement abusif, dans votre situation elles sont de 3 ordres (article L 122-14-4)

-réintégration mais cette sanction n'est que facultative.

[/quote:1cez0qw8]

Heureusement ! Solution à ne pas trop solliciter...

Les inconvénients sont de "3 ordres" pour reprendre l'expression de Murphys.

- généralement, elle "coupe l'herbe sous le pied" des deux autres sanctions, plus intéressantes financièrement ;

- réintégré, "bonjour, l'ambiance"...

- le patron saisira n'importe quel motif, valide ce coup-ci, pour engager une procédure pour faute...

Accessoirement, quand on quitte une société avec un "certain pécule offert si gentiment" par son ex-employeur (sous la houlette éclairée d'un CPH) et qu'on a un certain "savoir à vendre", on peut envisager l'avenir avec une certaine sérénité, ne serait-ce que de tomber sur une société intéressée par ce savoir, dans une ambiance probablement plus cool, et peut-être même à un salaire plus élevé.

Un licenciement peut parfois (souvent, en fait) se transformer en opportunité...

J'ai déjà connu un cas assez similaire au vôtre. "Divorce pas à l'amiable" avec son (futur-)(ex-) employeur...

L'intéressé en a profité pour monter un cabinet d'ingénieur conseil.

Ses premiers clients ? Les clients de la boîte d'où il sortait, bien sûr...

...et le sous-traitant chez qui il aurait dû se retrouver salarié...

:))

Image not found or type unknown