

Transfert de contrats de travail

Par **fayevalentine**, le **26/02/2010** à **19:15**

Bonsoir,

avez-vous déjà entendu qu'il fallait "licencier" les salariés lors d'un changement d'employeur?

Mon père vient de vendre son fonds de commerce et sa comptable lui a dit qu'il fallait procéder à un espèce de faux licenciement, cad sans indemnités ni procédure et elle lui a préparé pour chaque salarié un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte et une attestation pôle emploi.

Pour ma part, je trouve ça grotesque puisqu'il s'agit bien de céder les contrats de travail au nouvel acquéreur mais il n'y a pas "rupture" des contrats. Et les documents qu'elle a préparé sont des documents de fin de contrat, par définition remis au salarié après la rupture du contrat de travail.

J'ai conseillé à mon père de ne rien faire du tout, de ne pas donner ces documents aux salariés (puisque de toute façon ces documents sont quérables, autrement dit, tant que le salarié ne les demande pas, l'employeur n'a pas à lui remettre d'office).

La comptable travaille aussi pour une entreprise de gardiennage et apparemment l'usage serait de procéder ainsi. D'une part, je ne vois pas sur quel fondement mon père devrait procéder à ces "licenciements" et d'autre part il me semble que le secteur du gardiennage obéit à des règles très particulières.

Pour les transferts de contrats de travail, le code du travail n'est pas très bavard puisqu'un seul article en parle véritablement (les autres concernent la cession de contrats avec une personne morale).

Qu'en pensez-vous?

Par **Camille**, le **27/02/2010** à **09:04**

Bonjour,

Une chose est certaine, la comptable de votre père, à propos de "faux", a tout faux ! Surtout, ne pas procéder à un "faux licenciement", sans respecter les règles de licenciement. Meilleur moyen de se retrouver aux Prud'hommes et d'être condamné !

A [u:hu61fd39]MA[/u:hu61fd39] connaissance, le repreneur doit seulement reprendre intégralement les contrats tels quels, ancienneté incluse, sans en rédiger de nouveaux (pour

les employés repris, bien sûr)(ou alors, en reprenant tout l'historique dans l'ancienne entreprise en l'intégrant dans le nouveau contrat sans modifier les termes de l'ancien d'un iota et sans rajout de clauses), l'opération s'apparente alors à un (simple) changement de dénomination ou de statut de l'entreprise.
Pour être tranquille, poser la question à l'inspection du travail la plus proche.

Par **fayevalentine**, le **28/02/2010** à **14:28**

Merci pour votre réponse Camille! Je vais dire à mon père de vérifier auprès de la DDT de Bordeaux.

Par **Yn**, le **28/02/2010** à **15:09**

Yep,

Même avis que [i:3385foud]Camille[/i:3385foud], je ne sais pas où cette comptable a été pêchée mais elle est en dehors des clous.

[quote="Code du travail, art. L1224-1":3385foud]Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.[/quote:3385foud]

Par **Lorella**, le **01/03/2010** à **10:28**

Bonjour

N'importe quoi. La comptable n'a je vois aucune connaissance juridique en la matière.

Un article très connu du Code du travail (L 122-12 anciennement) dispose que lors de la modification de la situation juridique de l'employeur (vente, fusion...) les contrats de travail en cours sont maintenus avec le nouvel employeur. Personne ne peut y déroger.

Il y a bien poursuite de l'activité.

Les salariés conservent leur qualification, rémunération, ancienneté

[url:3urd6yba]http://avocats.fr/space/dbes-conseil/content/_BEA5F036-6D20-40D2-8A19-1ED191E71D57[/url:3urd6yba]

Par **Camille**, le **01/03/2010** à **12:45**

Bonjour,

[quote="Lorella":5cpm2yau]Un article très connu du Code du travail (L 122-12 anciennement) dispose que lors de la modification de la situation juridique de l'employeur (vente, fusion...) les contrats de travail en cours sont maintenus avec le nouvel employeur. Personne ne peut y déroger.

[/quote:5cpm2yau]

:ymdaydream:

Ne serait-ce pas pile celui que vient de citer Yn juste au-dessus, des fois, par hasard ? Image not found or type

Par **Lorella**, le **01/03/2010** à **16:41**

Ca doit être son frère, tellement il lui ressemble.

Par **jeeecy**, le **01/03/2010** à **21:37**

[quote="Lorella":3uvh9t4c]Bonjour

N'importe quoi. La comptable n'a je vois aucune connaissance juridique en la matière.[/quote:3uvh9t4c]

Sans faire de généralités, les comptables ne sont pas très bon dans le domaine juridique...

En l'espèce la proposition de la comptable est contraire au droit, et donc inefficace

En réalité, il n'est possible de faire échec à l'application de l'article L122-12 du Code du Travail (désormais L1224-1) en cédant le fonds avec les salariés, puis le Cessionnaire licencie le personnel

;)

et pour le coût des licenciements, on baisse le prix de cession Image not found or type unknown

Par **fayevalentine**, le **05/03/2010** à **10:42**

[quote:2rl3tjj9]Sans faire de généralités, les comptables ne sont pas très bon dans le domaine juridique...[/quote:2rl3tjj9]

tu as raison, je crois qu'on attend trop des comptables, surtout dans les petites entreprises qui n'ont pas les moyens d'embaucher un juriste. Ma belle-soeur est elle-même comptable et à

l'écouter, elle a fait du droit du travail toute sa vie.

[quote:2r13tjj9]En réalité, il n'est possible de faire échec à l'application de l'article L122-12 du Code du Travail (désormais L1224-1) en cédant le fonds avec les salariés, puis le Cessionnaire licencie le personnel[/quote:2r13tjj9]

la démarche de la comptable est encore plus incongrue lorsqu'on sait qu'il n'est pas question de licenciement: les acheteurs gardent l'ensemble du personnel (hormis une employée qui est partie, son CDD étant arrivé à son terme)