



Différence entre rachat d'une entreprise et cession de titres...

Par frguiobot, le 15/10/2013 à 13:54

Bonjour,

Je connais l'article 1224-1 qui gère le rachat d'une entreprise par une autre et la conservation des acquis sociaux des salariés dans la nouvelle entreprise, mais nous sommes actuellement confrontés une "cession de titre" de la part de notre actionnaire principal...

A priori dans ce contexte cet article ne s'appliquerait pas... Comment est géré une session de titre ? Que deviennent les contrats des salariés ainsi que leurs acquis sociaux ?

Par avance merci.
Cdt.

Par P.M., le 15/10/2013 à 14:18

Bonjour,

Il faudrait savoir pourquoi l'[art. L1224-1 du Code du Travail](#) ne s'appliquerait pas dans ce cas car toutes les entreprise ne sont pas en nom propre mais le plus souvent en société...

Par frguiobot, le 15/10/2013 à 14:46

Bonjour,

Il s'agit effectivement d'une SA mais ça change quoi ?
Cdt.

Par P.M., le 15/10/2013 à 15:12

Justement, cela ne change rien car si la totalité des parts sont cédées, ça correspond à un rachat d'entreprise...

Par **frguiobot**, le **15/10/2013** à **17:17**

Nos représentants du personnel disent pour l'instant le contraire sans donner les raisons...
C'est pourquoi je pose cette question car pour moi c'était clair aussi...
Y a t'il des cas où ça ne s'applique pas ??

Par **P.M.**, le **15/10/2013** à **17:52**

Il faudrait quand même qu'ils en donnent les raisons car dans ce cas, normalement, il est certain que l'art. L1224-1 du Code du Travail s'applique...
Les exceptions se situent dans le cadre d'une simple prise de participation ou d'un transfert de bien immobilier...

Par **frguiobot**, le **16/10/2013** à **09:09**

Peux tu m'expliquer quelles sont ces exceptions lorsqu'il y a prise de participation ?
Encore merci.

Par **P.M.**, le **16/10/2013** à **09:21**

Bonjour,
Si une entreprise prend simplement une participation minoritaire dans une autre, vous ne pouvez pas exiger le transfert de votre contrat de travail, l'employeur restant le même...

Par **frguiobot**, le **21/10/2013** à **10:00**

Bonjour,
Donc pour en revenir à ma question, les dernières informations que j'ai eu disent que l'article ne s'appliquerait pas car l'entité juridique de la boîte serait conservée...
En gros, on est une société "A" sous capital "B" et on passera société "A" sous capital "C"...
Je ne sais pas si cette entité juridique est amenée à rester longtemps...
La société "C" qui rachète le capital va appliquer des changements pour que notre société suive les mêmes règles que toutes les sociétés de son groupe, donc il va nécessairement y avoir des changements au niveau contrat de travail et tout ce qui va avec... Pour l'instant on a eu comme info que tous ces changements seraient faits sous négociation avec nos représentants du personnel...
Quelles sont les limites à de tels changements ? Comment sont-ils gérés ?
Jusqu'où ce nouvel actionnaire peut-il aller ?
Merci d'avance pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **21/10/2013** à **10:19**

Bonjour,

Mais alors si l'entité juridique est conservée, à plus forte raison, les contrats de travail subsistent et se poursuivent sans même changement de nom de l'employeur...

Il ne peut pas y avoir de modification essentielle du contrat de travail sans l'accord du salarié et si l'employeur veut dénoncer les Accords collectifs, il doit le faire avec un préavis de 3 mois et ouvrir effectivement des négociations pour les remplacer sachant que jusque là, les avantages individuels sont préservés...