Image not found or type unknown

Licenciement après rachat d'entreprise

Par **BARBARA1256**, le **26/04/2020** à **11:49**

Bonjour,

J'ai été licenciée pour faute simple mensongère par mon ancien employeur après que mon entreprise ait été rachetée par une autre, est-ce légal ? N'est-ce pas au nouvel employeur de prononcer les licenciements des salariés après une reprise d'entreprise ?

Merci et cordialement.

Par **Visiteur**, le **26/04/2020** à **14:15**

Bjr@vous

La reprise d'une entreprise n'a aucune conséquence sur les contrats de travail des employés et on peut se référer à l'arcyicle L.1224-1 du code du travail, qui dit qu'il y a succession, vente, fusion etc... tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ».

Ce n'est donc pas l'ancien employeur qui peut vous licencier APRES le rachat de l'affaire.

De plus, le licenciement pour faute est légal, mais s'il est basé sur un mensonge, il peut être illégal et donc "sans cause réelle et sérieuse".

Vous êtes sans doute convoquée à l'entretien préalable au licenciement, je pense que vous devriez vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste sur le site de la DIRECCTE) ou d'un avocat spécialiste...

Par **P.M.**, le **26/04/2020** à **14:51**

Bonjour,

Si vous avez étez "licenciée", comme vous l'écrivez, c'est que l'entretien préalable a déjà eu lieu...

Il faudrait savoir quand la procédure a été engagée par rapport à la date de cession c'est à

dire celle où le nouvel employeur a pris possession de l'entreprise rachetée...

Par **BARBARA1256**, le **26/04/2020** à **15:03**

Bonjour,

Merci pour vos réponses.

Pour connaître la date exacte de cession, il faut se baser sur la date de l'assemblée générale qui a approuvé l'opération ou par rapport à la radiation de la société absorbée au RCS ?

Cordialement,

Par **P.M.**, le **26/04/2020** à **15:10**

C'est la date effective où il y a changement de propréiétaire des lieux et donc de changement d'employeur, cela devrait être celle indiquée au Registre du Commerce mais à ma connaissance la radiation peut avoir lieu après...

Par **BARBARA1256**, le **26/04/2020** à **15:20**

Les équipes de la société société absorbée ont rejoint les locaux de la nouvelle société depuis Novembre 2019.

Il y avait donc les dirigeants de la société absorbée mélangés avec la nouvelle gouvernance de la nouvelle société.

J'ai été licenciée pour faute simple mensongère par la representante légale de la société absorbée en Février 2020 (mon employeur) et pas par la nouvelle gouvernance de la nouvelle société, pensez-vous que c'est légal dans ce contexte?

Cordialement,

Par **P.M.**, le **26/04/2020** à **15:27**

Déjà, si elle fait toujours partie de la nouvelle société par exemple en y étant salariée, la représentante légale de la société absorbée peut avoir reçu mandat du nouvel employeur pour procéder au licenciement...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **BARBARA1256**, le **26/04/2020** à **15:33**

Je ne sais pas comment savoir si elle detenait un mandat par le nouvel employeur mais je vous précise qu'elle était démissionnaire lorsqu'elle m'a licenciée.

Mais la nouvelle gouvernance n'a pas à valider le licenciement au préalable prise par la representante legale car tous les motifs sont mensongers?

Que me conseillez-vous de faire ?

Merci pour votre aide,

Par **P.M.**, le **26/04/2020** à **15:41**

Le mandat peut être oral donc il vous serait difficile de le savoir...

Vous n'indiquez pas si vous êtes toujours en préavis mais à mon avis, vous n'avez la possibilté que de contester éventuellement par lettre recommandée avec AR le licenciement auprès de l'employeur ou de saisir directement le Conseil de Prud'Hommes et si vraiment la nouvelle gouvernance désapprouve le licenciement, une réintégration pourrait vous être proposée même si elle n'est pas obligatoire pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse mais uniquement en cas de nullité...

Par **Visiteur**, le **26/04/2020** à **19:03**

[quote]
Il y avait donc les dirigeants de la société absorbée mélangés avec la nouvelle gouvernance de la nouvelle société.

[/quote]
Comme j'ai osé répondre pour ne pas vous laisser sans commentaire, comme c'est trop souvent le cas ici, je me permets de continuer...

Si la société "absorbée" n'est pas restée active, avec son personnel, en tant que filiale de la nouvelle entité et que si vos bulletins de salaire mentionnent-ils bien cette nouvelle société ?

Il est clair pour moi que le licenciement par l'ancienne structure n'est pas valable.

Par **P.M.**, le **26/04/2020** à **20:37**

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Justement, lorsqu'il y a cession par rachat, l'ancienne société n'a aucune raison de rester active et on ne peut pas prétendre que le licenciement a eu lieu par l'ancienne structure puisqu'il y a eu une réorganisation avec absorption du Personnel y compris les dirigeants qui sont mélangés avec la nouvelle gouvernance et sous prétexte que la procédure de licenciement ait été menée par la représentante légale de l'ancienne structure...

Par **Visiteur**, le **28/04/2020** à **14:58**

Bonjour bonjour

Si j'en crois votre nouveau sujet, il est donc bien question d'entretien préalable...

https://www.legavox.fr/forum/travail/informations-droit-travail_132216_1.htm

Par **P.M.**, le **28/04/2020** à **15:04**

Bonjour,

Il pourrait se faire qu'il ne s'agisse pas de la même personne puisque dans le présent sujet, **la salariée a été licenciée** pour faute simple alors que dans l'autre **le salarié est convoqué a un entretien préalable** avec mise à pied conservatoire...

Mais il est vrai qu'avant tout licenciement disciplinaire, la procédure exige normalement la convocation à un entretien préalable à santion pouvant aller jusqu'au licenciement...

Par **BARBARA1256**, le **28/04/2020** à **22:05**

@Cathy01

Le personnel de l'ancienne société a été mélangé avec les équipes de la nouvelle entité.

Je pense que le licenciement est illégal vu qu'il y a une nouvelle gouvernance...

Même si la représentante légale de l'ancienne structure détenait peut etre un mandat, je pense que c'est le nouveau dirigeant qui a le dernier mot et qui devait le valider au préalable...qu'en pensez vous ?

Etrangement, la société a été rachetée depuis 2019 et les fiches de paie ne mentionnent ni le nom de la nouvelle entité et ni la nouvelle adresse. Est ce légal ?

Cordialement

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **28/04/2020** à **22:31**

Je ne sais pas ce que vous appelez valider un licenciement mais le nouvel employeur, s'il y en a un, doit bien être au courant de la procédure engagée et de la sanction, s'il donne mandat à une salariée, c'est bien pour qu'elle prenne les décisions à sa place....

Il faudrait savoir ce qui est mentionné sur les feuilles de paie comme entité et si c'est toujours l'ancienne ainsi que sur la lettre de licenciement et ce qui vous fait dire que votre contrat de travail a été transféré suite à un rachat...

Par **BARBARA1256**, le **28/04/2020** à **22:41**

Les fiches de paie mentionnent l'ancienne entité. La lettre de licenciement mentionne les noms des 2 sociétés.

Si l'assemblé générale a validé le rachat depuis 2019 et que le personnel des deux sociétés se sont reunies dans les mêmes locaux, cela sous-entend que les contrats ont été automatiquement transférés à la nouvelle entité?

Par **P.M.**, le **28/04/2020** à **22:49**

D'abord, il faudrait savoir sous quelle forme a eu lieu la cession et si l'ancienne société a réellement arrêté son activité ou si c'est par exemple une fusion...

La lettre de licenciement devrait mentionner a priori la qualité de la signataire...

Par **BARBARA1256**, le **28/04/2020** à **22:58**

L'activité a été poursuivie en collaboration avec la nouvelle société.

Quelle est la différence entre une fusion et un rachat ?

Par **Visiteur**, le **29/04/2020** à **00:14**

@ Barbara, qui semblait s'adresser à moi, mais c'était sans compter sur la présence toujours acharnée de P.M sur (uniquement) les réponses des autres.

C'est peut-être bien le cas auquel je pensais, il n'y aurait pas de nouvel employeur pour le personnel qui est resté attachè à la société, absorbée ou filialisée, et qu'elle a continué à

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

payer.

Sans plus d'éléments, je ne peux vous dire la forme de "l'absorption" qui a pu être une prise de participation majoritaire,c une une prise de contrôle ou une intégration.

Il n'est pas anormal que la lettre de licenciement porte aussi le nom de la nouvelle entité, du groupe où de la holding.

Par **BARBARA1256**, le **29/04/2020** à **00:37**

La société absorbée a été radiée du RCS et cette dernière a juste crée une fiche recemment sur société.com au nom commercial de l'ancienne société en tant que "etablissement secondaire".

Dans ce cas, il n y a pas de transfert automatique des contrats avec le nouvel employeur ?

Vu que les équipes ont été réunies, il n y a pas d'autonomie entre les deux sociétés. Qu'en pensez vous ?

En fait la nouvelle société controle le capital de la société absorbée à 100%.

Cordialement

Par **P.M.**, le **29/04/2020** à **08:46**

Bonjour,

Comme c'est un forum, je réponds comme tout chacun peut le faire sans acharnement mais avec le plus de compétence possible, la messagerie étant faite pour les correspondances privées...

Il y a différents types de fusion, si c'est une fusion-absorption, il n'y a plus de Personnel attaché...

Vous n'avez pas répondu pour savoir si les feuilles de paie sont exactement identiques avec un même numéro SIRET, une même appellation avant et après, le même capital et quelle est la qualité de la signataire mentionné sur la lettre de licenciement...

De toute façon, à mon avis vous faites faisse route, car il me paraît invraisemblable que la gouvernance actuelle ne soit pas au courant de votre licenciement car il a bien fallu que vos indemnités sortes des caisses de l'entreprise et si vous n'êtes plus présente à votre poste, ils auraient pu s'en inquiéter...

Par **P.M.**, le **29/04/2020** à **09:02**

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par ailleurs, je ne comprends pas pourquoi ce sujet a été transféré en droit des entreprises depuis le forum Droit du Travail, alors que c'est bien celui-ci qui est adéquat...

Par **BARBARA1256**, le **29/04/2020** à **10:01**

Je ne sais pas qui a transféré ce sujet dans le forum droit des entreprises, donc je reponds ici.

Les feuilles de paie sont exactement identiques avec un même numéro SIRET avant et après le rachat. Est ce légal ?

Le signataire de la lettre est la directrice de la société absorbée et non la nouvelle gouvernance.

Par **Visiteur**, le **29/04/2020** à **10:25**

Pour le changement, cela doit provenir de la personne indiquée en bas de votre premier post.

Par **P.M.**, le **29/04/2020** à **12:02**

Cela n'indique pas précisément si sa qualité est mentionnée sur la lettre de licenciement et il faudrait que vous indiquiez en plus si c'est toujours le même nom d'entreprise, le même SIRET que sur les feuilles de paie, le même capital, le même siège social, etc...

Il faudrait faire examiner la situation exacte de la cession éventuellement par un avocat...

Par **Visiteur**, le **29/04/2020** à **12:20**

Merci de m'avoir prévenu, je remets ce sujet en droit du travail

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés