Image not found or type unknown

Paiement des congés payés

Par **Benoist Benjamin**, le **01/03/2018** à **07:45**

Bonjour,
Voila, je travaille dans la livraison en messagerie depuis 2 ans. Mon patron, par une mauvaise gestion et un je m'en foutisme énorme, viens de perdre nos tournées, le repreneur m'embauche dans sa boite pour que je continue mon travail. Par contre j'avais 3 semaines de congés que je n'ai pas pu prendre. Mon ancien patron doit me les payés, mais je sais très bien qu'il ne le feras pas ou feras trainer les choses. Quels sont les recours et démarches possibles ?
Cordialement

Par **P.M.**, le **01/03/2018** à **08:49**

Bonjour,
Tout conflit dans l'exécution du contrat de travail est du ressort du Conseil de Prud'Hommes éventuellement en référé...
Il faudrait savoir si cette reprise des congés payés a été éventuellement l'objet d'une convention avec le repreneur...

Par **Benoist Benjamin**, le **01/03/2018** à **09:00**

Merci pour votre réponse si rapide, pour les congés payés, ayant vu avec les repreneur ils m'ont dis qu'ils seraient conciliant mais rien de concrets... par contre le problème majeur qu'il viens de tomber c'est que je ne peux pas travailler avec les nouveaux repreneurs tant que mon contrat n'est pas rompu et mon patron viens de déclarer au téléphone à mon chef qu'ils ne peux (veux) pas nous virer manque de moyens... le fait de saisir les tribunaux prendras un temps fou et pendant ce temps la je ne peux travailler. Comment l'obliger à nous licencier rapidement ?
Cordialement

Par **P.M.**, le **01/03/2018** à **09:18**

Pas du tout, en principe le contrat de travail subsiste et est normalement transféré auprès du repreneur soit pas application directe soit par assimilation de situation de l'art. L1224-1 du Code du Travail

:
[citation]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.[/citation]
Par ailleurs, une audience de référé est en général fixée dans le mois qui suit et théoriquement, en cas de prise d'acte de la rupture du contrat de travail, l'audience doit également être avoir lieu dans le mois qui suit la saisine du Conseil de Prud'Hommes...
Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **Benoist Benjamin**, le **01/03/2018** à **09:26**

je ne suis pas sur, mais je n'ai pas bien expliqué la situation

Je travaille pour une société X qui elle est employé par une société Y
La société Y a décidé de ne plus travailler avec la société X (ma société) et une société Z viens de récupéré le contrat de livraison auprès de la société Y
mais je suis toujours employé au compte de la société X
j'essaie de contacter l'inspection du travail depuis tout à l'heure mais toutes les lignes sont occupés...

Par **P.M.**, le **01/03/2018** à **09:47**

Lorsqu'il y reprise de marché, comme je vous l'ai indiqué, le contrat de travail peut éventuellement être transféré avec les avantages qui y sont attachés et donc le précédent employeur n'a pas à le rompre...
Il faudrait que vous indiquiez l'intitulé exact de la Convention Collective applicable à défaut de son numéro...

Par **miyako**, le **01/03/2018** à **18:27**

Bonsoir,
Ce n'est pas une reprise de ste,mais un transfert d'activité commerciales,et dans ce cas effectivement le salarié quitte la ste Y pour travailler dans la ste Z.La ste y existant toujours avec une identité différente de le ste Z.
Il n'a pas beaucoup de choix.
1/ une prise d'acte qui le libère immédiatement ,sans préavis ,mais il faut trouver un motif valable et défendable .
2/soit une démission avec demande dispense de préavis .Si le patron est d'accord pourquoi pas?
Sans passer par la case tribunal ce serait beaucoup mieux,car même en référé,on ne sait jamais où l'on va.Et si l'on tombe sur une formation qui fait trainer le prononcé ,plus la rédaction du jugement ,on a le tend d'attendre ....

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **01/03/2018** à **18:55**

Si l'ancien employeur prétend qu'il manque de moyens pour procéder au licenciement, il est illusoire de penser qu'il acceptera une rupture conventionnelle...
Vous suggérer de démissionner est vraiment le dernier des conseils à donner et même ne devrait même pas être formulé puisque vous perdriez le droit à toute indemnité par l'employeur et n'ouvririez pas droit immédiatement à indemnisation par Pôle Emploi...
Si le Conseil de Prud'Hommes existe c'est bien pour régler ce genre de conflit...
Personne n'a parlé qu'il s'agisse d'une reprise de société mais de marché...

Par **DRH France**, le **01/03/2018** à **20:24**

Bonsoir,

Si vous allez travailler pour le nouvel employeur, le contexte sera celui d'une substitution d'employeurs intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre ceux-ci, qui est une des deux situations prévues à l'article L 1224-2 du code du travail comme exception au fait que le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombaient à l'ancien employeur à la date de la modification.

Je ne pense pas que vous risquiez grand-chose en contractant avec le nouvel employeur. Dans une situation au départ semblable (substitution d'employeurs intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre ceux-ci), l'ancien employeur avait fini par prononcer un licenciement pour faute grave. La Cour de cassation (arrêt du 24 avril 2013, chambre sociale, N° : 11-26391) a validé l'arrêt de la cour d'appel qui avait décidé que les licenciements étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse, d'où des indemnités pour licenciement abusif. Je vous cite les attendus de la Cour de cassation :

« Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel a constaté qu'après avoir informé les salariées qu'elle n'était pas en mesure de procéder à un reclassement de l'ensemble des salariés affectés au marché perdu pour plus de 1 800 heures durant la dernière semaine de l'année 2007, la société Onet ne leur avait donné d'indication ni sur leur futur professionnel au lendemain des fêtes de fin d'année, ni sur la conduite à suivre à partir du 2 janvier 2008 ; qu'au vu de ces éléments, elle a pu décider que les salariées n'avaient pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner ;
« Attendu, ensuite, que la cour d'appel, qui a relevé que le comportement de la société Onet avait laissé les salariées dans l'incertitude sur le sort de leur contrat de travail et qu'elle était ainsi à l'origine de la situation invoquée comme cause de licenciement, a pu écarter l'existence d'une faute grave et, exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, a décidé que les licenciements étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse ; »

Soit votre employeur passe convention avec le repreneur, soit il vous licencie (mais pas pour

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

faute grave, cf la jurisprudence), soit il accepte une rupture conventionnelle, soit (le licenciement et la rupture conventionnelle n’étant sans doute pas son souhait à cause de l’indemnité), soit vous pourriez faire une prise d’acte et saisir le conseil de prud’hommes. De toute façon vous devriez récupérer vos droits à indemnités de congés payés.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **01/03/2018** à **20:47**

D'où mon analyse précédente et l'évocation d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail si le repreneur ne veut pas tenir compte de l'ancienneté acquise précédemment et que l'employeur actuel ne veut pas procéder au licenciement économique mais en excluant la démission...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés