



Demande de démission de mon employeur pour me réemployer

Par **michelle07**, le **20/04/2011** à **18:56**

Bonjour,
Salariée en CDI, mon actuelle association en difficultés financières va prochainement fusionner avec une autre structure qui sera dorénavant mon nouvel employeur. Celui-ci, pour je ne sais quel motif, demande à l'ensemble des salariés de mon association qu'il reprend de démissionner de notre actuel poste afin de signer un nouveau contrat (mais avec reprise de l'ancienneté).
Je voulais savoir si c'était légal et quels risques j'encoure si j'accepte la démission pour resigner un nouveau contrat (le futur employeur propose de signer le nouveau contrat avant que nous démissionnions afin de nous garantir notre "reprise").
Espérant avoir été claire dans l'énoncé de ma question.
D'avance merci.

Par **Cornil**, le **24/04/2011** à **17:08**

Bonsoir "michelle"
Il n'y a aucune raison à mon avis de vous prêter à cela dont je connais pas les raisons.
Comment un employeur peut-il prétendre légitimement à signer des contrats pour un autre?
Vos contrats de travail seront automatiquement repris par la nouvelle structure avec tous les droits y afférant (ancienneté, congés, etc.) (CT L1224-1).
Même si l'employeur respecte ses promesses (reprise d'ancienneté) , votre démission lèsera gravement vos droits/ASSEDIC.
Bon courage et bonne chance.

Par **michelle07**, le **16/05/2011** à **17:59**

Tout d'abord, merci pour votre réponse dont je viens seulement de prendre connaissance. La raison invoquée est qu'il est plus facile pour mon nouvel employeur de faire un nouveau contrat plutôt que de faire une modification de contrat. Il nous propose de nous reprendre avec notre ancienneté, donc cela ne devrait pas affecter mes droits futurs aux Assédics d'après ce qu'il m'a dit.

Par **Cornil**, le **17/05/2011 à 00:27**

bonsoir michelle. normalement tu as dû être informée par e-mail de ce forum de ma réponse dès le 24/04/2011... Si tu préfères croire ton nouvel employeur plutôt que moi, libre à toi. Même avec reprise d'ancienneté dans le nouveau contrat, et peu importe celle-ci, une rupture de celui-ci dans moins de 91 jours fera pour les ASSEDIC remonter au contrat précédent: démission = pas de droits. Maintenant tu fais ce que tu veux.

Par **michelle07**, le **17/05/2011 à 18:56**

Bonjour, Oui, j'ai certainement reçu une réponse que j'ai dû jeter par inadvertance avec tous les spams que j'accumule, oups.. Non, ce n'est pas que je préfère croire l'un ou l'autre, c'était plutôt interrogatif en fait ma phrase. Au contraire, merci beaucoup pour ces précisions, elles me sont importantes et nécessaires pour ma prise de décision quant à la démission proposée. C'est pour cela d'ailleurs que j'ai posté la question des risques que j'encoure, car mon employeur me fait miroiter qu'il n'y aura aucun risque, alors que moi je me méfie. Encore merci "Cornil" pour tes réponses!

Par **didier**, le **18/05/2011 à 17:33**

Bonjour, Ton futur employeur est un escroc ! J'ai moi même démissionné pour être réembauché puis être licencié 6 mois après, et tout ce que j'ai gagné c'est avoir perdu 6 mois de droits aux assedics pour l'emploi où j'avais démissionner. Ensuite, il peut te dire ce qu'il veut ! Une fois que tu as démissionné, il n'est pas obligé de te reprendre, et s'il te reprend il n'est même plus obligé de tenir compte de ton ancienneté, de tes congés, et de tes avantages acquis jusque là, puisque c'est un nouveau contrat !!! Il n'a pas le droit de demander de démissionner, la loi encadre les conditions de reprises, ce n'est pas pour rien ! Si ça commence par de la magouille, ça sent pas bon !!!!

Par **Cornil**, le **18/05/2011 à 18:11**

Bonsoir didier. Bon, pour les internautes qui liront cet échange, je ne vois pas comment tu aurais pu perdre 6 mois d'ASSEDIC en étant licencié du nouveau contrat repris après 6 mois, puisque le contrat démissionné entre alors en compte dans la durée des droits. Mais ceci dit, tu as raison, cela sent "la magouille", je n'aurais pas utilisé ce terme immédiatement, mais je crois l'avoir fait comprendre implicitement. Bien à toi.

Par **michelle07**, le **18/05/2011** à **18:44**

Réponse à Didier:
Mon futur employeur propose que je signe le nouveau contrat (on antidaterait la signature de contrat) avant de démissionner pour garantir ma reprise. Il propose que soit gardé mon ancienneté, mes congés accumulés, mon salaire, pas de période d'essai; le seul inconvénient c'est qu'il veut que ma prime de fin d'année soit supprimée mais répercuté dans mon salaire, ce qui me fait une augmentation au mois.
Je sais que ça sent la magouille, mais ce qu'il propose semble honnête au premier abord, ce qu'il veut c'est un nouveau contrat qui serait bien plus simple qu'une modif de contrat car entre autre, la structure qui nous reprend n'a pas la même convention collective. Cela ne sera pas que pour moi mais pour les autres salariés qu'il reprend également.
Maintenant, ce qui me semble pas correct, c'est effectivement ce que je risque de perdre si il y a licenciement peu de temps après le nouveau contrat signé.

Par **Cornil**, le **18/05/2011** à **19:02**

Bonsoir Michelle
Cela sent encore plus pas bon!
Un document "antidate" (en fait ce serait postdaté) , c'est un faux en écritures privées, délit pénal, sans valeur juridique donc. De plus impossible de reprendre les congés! en cas de démission, ceux-ci doivent être impérativement payés à la rupture. Et comment ton employeur actuel pourrait-il agir au nom du futur employeur, cela je ne l'ai toujours pas compris!
Je répète que dans le cas de transfert de contrat, de droit si reprise des activités, pas besoin de nouveau contrat.
En plus tu gardes ta convention collective actuelle pendant 15 mois. Mais bon, malgré tout ce qu'on te dit, tu me sembles faire confiance à ton "magouilleur d'employeur".
Libre à toi.

Par **michelle07**, le **19/05/2011** à **09:29**

Mais ce n'est pas que je fais confiance (sinon pourquoi je poserais des questions sur le forum??), j'essaie de comprendre les risques que j'encoure à accepter la démission sachant qu'il nous fait miroiter qu'il n'y aura aucun problème!!
Sinon, je n'ai jamais parlé de mon actuel employeur mais bien futur avec ce qu'il propose comme avantage. Je répète que c'est une fusion. En fait, mon futur employeur partie de notre conseil d'administration actuel, donc il connaît très bien notre structure, ses activités, ses salariés.. Le conseil souhaite que la démission se fasse proprement et à un oeil sur les démarches qui vont être effectuées. C'est une association qui fonctionnait seule, on va désormais fonctionner sous la coupole d'une autre structure, les salariés resteraient, même la directrice (mon intermédiaire avec mon futur employeur).
Tu dis que je pourrais garder mon actuelle convention pendant 15 mois, lui par contre refuse, d'où le nouveau contrat.
Au vu des échanges que j'ai eu avec vous et mon ressenti perso, je vais refuser la démission (une nouvelle fois car j'avais déjà refusé une première fois mais ma directrice, intermédiaire, avait réussi à me rassurer compte tenu des arguments avancés). De toute façons, il ne peuvent pas me licencier sous motif que je refuse la démission et seront obligés de me reprendre en transfert de contrat. Mais c'est sûr que ça va faire l'effet d'un pavé dans la mare et je risque une sacré pression. Et je ne suis pas à l'abri d'un licenciement par la suite...genre économique, ça marche toujours celui-là...

Par **Cornil**, le **19/05/2011** à **15:20**

Bonsoir Michellern[citation]Tu dis que je pourrais garder mon actuelle convention pendant 15 mois, lui par contre refuse, d'où le nouveau contrat. rn[/citation]rnMais il ne PEUT pas refuser, c'est la LOI! CT L1224-1, et L2261-14 que je te reproduis ci-après.rn[citation]Article L2261-14 Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure. [/citation]rnNouvel exemple de "magouille" pour contourner des dispositions légales!rnPour une association qui veut que les choses se passent "proprement"! rnConserve bien tous les courriers que tu as reçus, car j'espère qu'il y a des traces écrites, ceci pour les "pressions" éventuelles futures.rnBon courage et bonne chance.

Par **Ahura Mazda**, le **23/11/2012** à **14:13**

Bonjour, rnMerci Cornil pour ces informations.rnTrès intéressant comme sujet. rnJe serais à priori exposé au même problème. rnOn a appris que notre société en informatique avait créé à son adresse même, une nouvelle société ...d'informatique. rnLa direction n'a pas communiqué dessus encore, nous l'avons appris par une annonce dans le journal.rnPlusieurs scénarii mais le plus probable : rn- nous licencier pour motif économique ou demander nos démission pour passer en nouveau contrat dans la nouvelle société. rnCe sont peut être des plans sur la comète mais je commence à connaître mes employeurs : pas de Convention Collective dans nos contrat de travail, Une CC apparu soudainement dans nos fiches de paie un beau jour, pas de Coef sur aucune de nos fiches, ...rnNous supposons qu'ils veulent en finir avec la société actuelle, les dettes et charges sociales en retard ou alors casser la masse salariale. rnMême schéma que Michelle07, la nouvelle société sera gérée par l'actuelle directrice d'une autre de nos agences. rn(j'entrerais dans les détails un autre jour mais pour faire court : groupe avec agences dans les DOM pour profiter des réductions de charges prévues par LADOM, une SAS au milieu qui tient la trésorerie, une boîte aux lettres pour une Holding a St Barth'... bref un super montage)