



Non respect article L1221-1 CT par le nouvel employeur lors mise en location-gérance

Par **PIERRESAV**, le **23/10/2019** à **13:54**

Bonjour,rrnLorsqu'une société est mise en location-gérance et qu'un des salariés, dont le contrat est suspendu depuis des mois pour maladie, ne bénéficie pas de la reprise de son CDI par le nouvel employeur (à date d'effet du contrat de location-gérance), ce salarié peut-il engager une procédure en résiliation judiciaire de son contrat et faire valoir également qu'il y a eu discrimination.rrnLe nouvel employeur lui a fait part qu'il reprendrait peut être son contrat ultérieurement.rrnLes fiches de paie sont toujours établies pour ce salarié au nom de l'employeur initial, contrairement aux autres salariés dont le contrat a été "repris".rrnMerci pour tout avis et conseils.

Par **morobar**, le **24/10/2019** à **10:08**

Bonjour,rrnVous devez attirer l'ancien et le nouvel employeur devant le conseil des prudhommes en vue de faire reconnaître le transfert de votre contrat de travail, la prise en compte de l'ancienneté et l'établissement des nouvelles feuilles de paie.rrnSouvent la seule menace auprès du nouvel employeur est suffisante.

Par **PIERRESAV**, le **24/10/2019** à **10:52**

Bonjour,rrnLe "nouvel" employeur a été relancé par écrit par le salarié dont le contrat de travail n'a pas été repris. Il envisagerait de "reprendre" le contrat ultérieurement selon

information donnée par téléphone mais sans autre explication.
Le CDI du salarié est suspendu depuis de très longs mois pour maladie (ALD) et le "nouvel" employeur est au courant.
De plus, dans la société en location gérance, il existe une garantie assurance Prévoyance.
Merci pour autre avis ou conseil.

Par **morobar**, le **24/10/2019** à **15:19**

Pas d'autre avis,
Saisine du conseil des prudhommes en formation de référé pour l'établissement du transfert et des nouveaux bulletins de salaire sous astreinte.
On demande à la formation en référé de chiffrer l'astreinte et de s'en réserver la liquidation.