



Droit du travail - Annexe 7

Par Maris

Bonjour,

Résumé : L'entreprise entrante refuse de reconnaître mon transfert au titre de l'annexe 7 alors que j'étais en arrêt maladie depuis 1 mois au moment de la reprise du marché. Je suis privée de complément de salaire depuis plusieurs mois. Quels recours puis-je engager, puis-je saisir seul les prud'hommes en référé et pourrai-je réclamer les sommes dues si je pars à la retraite avant la fin de la procédure ?

Je travaille à temps complet dans le secteur de la propreté depuis 36 ans, bientôt 37 ans. Au cours de ma carrière, j'ai connu de nombreuses reprises de marché dans le cadre de l'annexe 7 de la convention collective.

Lors de la dernière reprise de marché, j'étais en arrêt maladie depuis environ un mois. L'entreprise sortante m'a réglé les indemnités qui lui incombait jusqu'à la date du transfert. Cependant, l'entreprise entrante refuse de reconnaître mon transfert et ignore certaines de mes courriers et mises en demeure ou répond délibérément à côté de la plaque.

Elle invoque différents arguments, notamment le fait qu'elle m'avait déjà employée lors d'une précédente reprise de marché, il y a une dizaine d'années, et que je ne ferais plus partie de ses effectifs depuis janvier 2016. Elle refuse également de prendre en compte les relevés de la CPAM que je lui transmets pour le complément de salaire, au motif que son numéro SIRET n'y figure pas.

Pourtant, cette même entreprise m'a contactée cette année, au moment de la reprise du marché, afin de récupérer les clés du chantier sur lequel je travaillais.

Aujourd'hui, je me retrouve sans complément de salaire depuis plusieurs mois. La CPAM me réclame également des pièces complémentaires pour le versement de mes indemnités journalières. Je continue d'envoyer mes prolongations d'arrêt maladie et mes relevés CPAM aux deux entreprises, mais chacune me renvoie vers l'autre.

Cette situation me place dans une grande précarité financière. Je dois honorer de nombreux rendez-vous médicaux et je rencontre également des difficultés pour bénéficier de certains dispositifs de transport destinés aux seniors, car ma situation professionnelle reste incertaine. J'ai déjà dépensé plus de 200 € en lettres recommandées entre les deux entreprises.

J'ai consulté gratuitement une permanence juridique. On m'a conseillé de saisir le conseil de prud'hommes en référé contre les deux entreprises. Un avocat a examiné mon dossier et m'a indiqué qu'il était solide, compte tenu notamment de mon ancienneté et des manquements constatés. Il m'a toutefois déconseillé de me défendre seule et m'a recommandé de me faire accompagner au minimum par un défenseur syndical.

Malheureusement, je ne dispose pas des moyens financiers nécessaires pour engager un avocat et je ne suis pas éligible à l'aide juridictionnelle en raison de mes ressources. Je n'ai pas non plus de protection juridique par l'intermédiaire de ma banque ou de mon assurance. Malgré mes démarches, les défenseurs syndicaux contactés sont débordés et me renvoient vers des avocats.

Je ne sais plus vers qui me tourner et je crains que cette situation ne perdure jusqu'à mon départ à la retraite.

Mes questions :

1. Quels recours puis-je engager pour faire reconnaître mon transfert et obtenir rapidement les sommes qui me sont dues ?
2. Pourquoi l'entreprise entrante agirait-elle ainsi ? Cherche-t-elle à gagner du temps ou existe-t-il un autre intérêt à contester mon transfert ?
3. L'entreprise sortante a-t-elle pu commettre une erreur dans la procédure de transfert au titre de l'annexe 7 ?
4. Quels sont les risques si je saisis seule le conseil de prud'hommes en référé, malgré un dossier que l'avocat estime solide ?
5. Existe-t-il des solutions pour être accompagnée gratuitement ou à moindre coût par un défenseur syndical ou un

autre professionnel ?

6. Si je pars à la retraite avant que le litige soit résolu, vais-je perdre mes droits aux compléments de salaire dus pour la période antérieure ? Ces sommes pourront-elles toujours être réclamées rétroactivement ?

Je vous remercie sincèrement pour vos conseils et votre aide. Après 36 ans de travail dans le même secteur, je me retrouve dans une situation extrêmement difficile, sans revenus suffisants et sans interlocuteur qui accepte de prendre ses responsabilités.

Merci à toutes les personnes qui pourront m'orienter.

Par Maris

Ma convention collective est IDCC 3043 - des entreprises de propreté

Par hideo

Bonjour,

Je vous confirme que votre dossier est solide pour un référé devant le CPH. Lorsqu'il y a changement d'employeur en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, les contrats de travail se poursuivent avec le nouvel employeur dans les conditions antérieures. Autrement dit, le salarié conserve son ancienneté, sa qualification, son salaire et sa durée de travail. Il ne peut pas prétendre à des indemnités de licenciement ou de préavis puisque, précisément, son contrat de travail se poursuit normalement.

Article L1224-2. code du travail

Le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombait à l'ancien employeur à la date de la modification, sauf dans les cas suivants :

1° Procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ;

2° Substitution d'employeurs intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre ceux-ci.

Le premier employeur rembourse les sommes acquittées par le nouvel employeur, dues à la date de la modification, sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans la convention intervenue entre eux.

article 7 de votre CCN :

Les conditions pour qu'un agent soit repris

Tous les agents ne sont pas automatiquement transférés. Pour être éligible à la reprise, un agent doit en principe :

Être titulaire d'un CDI, ou d'un CDD conclu pour remplacer un titulaire lui-même éligible.

Être affecté à votre site depuis au moins 6 mois à la date d'expiration du contrat.

Réaliser sur votre site au moins 30 % de son temps de travail total pour le compte de l'entreprise sortante, pour les agents d'exploitation.

Ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à cette même date.

Être en situation régulière au regard de la législation du travail.

Les agents qui ne remplissent pas ces conditions ne sont pas transférés : l'entreprise sortante les conserve en CDI et les réaffecte sur d'autres sites.

[Lors de la dernière reprise de marché, j'étais en arrêt maladie depuis environ un mois. L'entreprise sortante m'a réglé les indemnités qui lui incombait jusqu'à la date du transfert. Cependant, l'entreprise entrante refuse de reconnaître mon transfert et ignore certaines de mes courriers et mises en demeure ou répond délibérément à côté de la plaque.

Elle invoque différents arguments, notamment le fait qu'elle m'avait déjà employée lors d'une précédente reprise de marché, il y a une dizaine d'années, et que je ne ferais plus partie de ses effectifs depuis janvier 2016. Elle refuse également de prendre en compte les relevés de la CPAM que je lui transmets pour le complément de salaire, au motif que son numéro SIRET n'y figure pas.

1/L'employeur repreneur doit reprendre votre contrat dans son entier, peut importe que ayez travaillé pour lui antérieurement, lors d'une précédente reprise. Cela n'a rien à voir avec le transfert actuel.

2/Tout est conforme à l'article 7 de votre CCN puisque votre arrêt de travail n'est pas supérieur aux 4 mois prévus dans cet article.

3/Pour ce qui est du non versement du complément de salaire, c'est l'ancienne entreprise qui doit vous payer, jusqu'à la date du transfert.

Depuis le transfert, c'est votre employeur actuel.

4/votre employeur actuel doit vous fournir les attestation exigée par la CPAM, afin de préserver vos droit aux IJSS.

Puisque vos courriers de réclamations n'ont pas abouti, il vous faut maintenant saisir le CPH, en référé contre le repreneur pour ce qui concerne le non paiement du maintien de salaire y compris les compléments salaires non payés par le cédant, c'est également votre employeur actuel (cessionnaire) qu'il faudra mettre en cause en vertu l'article L 1224-2 du code du travail que j'ai cité plus haut. Devant le référé il faudra demander également une ordonnance afin d'obtenir les attestations CPAM exigées pour le maintien de vos droits IJSS.

Il faudra demander l'ordonnance sous astreinte de 100 ? par jour de retard.

La procédure est rapide, simple et sans avocat.

Bien chiffrer votre demande concernant les compléments salaires non payés avec les dates précises.
Bon courage .
Cordialement

Par Maris

Formidable, merci pour ce retour.

Il est donc possible de se représenter seul si nous n'avons pas les moyens, c'est une bonne chose. Je vais essayer de demander ce que vous avez dit. Je ne connaissais pas l'ordonnance sous astreinte mais vu qu'ils tardent à me répondre je pense que c'est le seul moyen.

Savez-vous s'il y aura des arriérés de la CPAM svp? La sécu m'a dit qu'à partir de la retraite je ne recevrais plus rien mais si l'entreprise entrante conteste mon refus, ne fournis pas les justificatifs à la sécu, je ne vais rien pouvoir faire?on dirait que je vais devoir m'asseoir sur plus de 6 mois de revenus?

Bonne soirée