



Liquidation judiciaire d'un hopital

Par **francois**, le **01/09/2011** à **20:13**

Bonjour,

Actuellement embauchée en qualité d'infirmière, l'hôpital privé à but non lucratif est en liquidation judiciaire depuis début juillet et dont l'entité n'est pas reprise mais un hôpital de l'assistance publique reprend l'activité de néonatalogie. L'on nous dit que nous sommes dans l'obligation d'aller travailler dans ce nouvel établissement et d'accepter le nouveau contrat qu'il propose ou sans quoi l'on démissionne. Merci de bien vouloir m'éclairer. Cordialement

Par **DSO**, le **01/09/2011** à **20:25**

Bonjour,

L'employeur est dans l'obligation de vous reprendre mais il peut parfaitement vous proposer une modification de votre contrat de travail, que vous êtes en droit de refuser. Dans ce cas, l'employeur vous licenciera mais en aucun cas, il ne peut vous forcer à démissionner.

Cdt,
DSO

Par **francois**, le **01/09/2011** à **20:45**

Merci. Et si je refuse ai-je le droit à des indemnités de licenciement après 20 ans dans cet hôpital. Et si le nouvel employeur ne modifie pas mon contrat, puis-je tout de même refuser

puisque je passerai du statut prive au statut public. Cordialement

Par **pat76**, le **03/09/2011** à **16:46**

Bonjour

Vous serez en droit de refuser la modification de votre contrat initial par le nouvel employeur surtout si il y a baisse de la rémunération.

Le nouvel employeur devra alors engager une procédure de licenciement et devra tenir compte de votre ancienneté pour les le montant des indemnités.

Par **pat76**, le **04/09/2011** à **17:56**

Bonjour

Source: Les Dictionnaires pratiques RF. SOCIAL 2011 page 943:

Modification juridique de l'employeur: Reprise par une personne morale de droit public -

Le maintien des contrats de travail s'impose lorsque l'entité économique transférée constitue un service public administratif dont la gestion, jusqu'alors assurée par une personne privée, est reprise par une personne morale de droit public.

Exemple:

Il en va ainsi en cas de reprise en régie directe d'un poney-club ou d'une crèche par une commune (Chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 6 mars 2007, pourvoi n° 03-43848 et en date du 10 mars 2010, pourvoi n° 08-44636).

Le transfert n'a pas pour effet de transformer automatiquement la nature juridique des contrats de travail, qui demeurent des contrats de droit privé, tant que le nouvel employeur public n'a pas placé les salariés dans un régime de droit public. (Cass. Soc. en date du 12 juin 2007, pourvoi n° 05-44337.

Tribunal des Conflits en date du 19 janvier 2004, n° 3393 - Tribunal des Conflits en date du 26 juin 2008, n° 06-03508 - Cass. Soc. en date du 3 décembre 2008, pourvoi n° 07-44048).

Le contrat public proposé aux salariés doit reprendre les clauses substantielles de leur contrat de droit privé, en particulier en ce qui concerne la rémunération (Code du Travail article L 1224-3), sous réserve que le salaire ainsi maintenu n'excède pas dans de trop larges proportions les niveaux pratiqués pour la rémunération des agents non titulaires (Conseil d'Etat avis du 21 mai 2007, paru au Journal Officiel le 19 juin 2007).

Si les salariés refusent le changement de statut, la personne publique peut les licencier, ce refus constituant à lui seul un motif de licenciement (Code du travail article L 1224-3; Cass.

Soc. du 30/09/2009, pourvoi n° 08-40846 - Cass. Soc. du 2/12/2009, pourvoi n° 07-45304).

Les litiges sont du ressort du Conseil des Prud'hommes et non du juge administratif, dans la mesure où ils portent sur la rupture d'un contrat de travail de droit privé (Conseil d'Etat arrêt du 4 avril 2005 n° 25842; Cass. Soc. du 23/11/2004, pourvoi n° 03-45439 - Cass. Soc. du 12/06/2007, pourvoi n° 05-44337).

En revanche, le Conseil des Prud'hommes n'a pas le pouvoir d'ordonner au nouvel employeur de proposer un contrat de droit public au salarié ou de porter une appréciation sur ce contrat, en jugeant, par exemple, qu'il ne reprendrait pas certaines clauses substantielles du contrat de droit privé (Cass. Soc. du 1er juin 2010, pourvoi n° 09-40679). Ces questions relèvent du juge administratif.

page 948. Convention Collective - Maintien temporaire des clauses plus favorables:

La convention collective dont bénéficiaient les salariés transférés auprès de leur ancien employeur continue néanmoins à produire effet pendant un délai de 15 mois à compter du transfert de l'entité économique (Code du Travail article L 2261-14 - Cass. Soc. du 22 juin 1993, pourvoi n° 91-41983).

Durant ce délai, dit "de survie", les salariés transférés, bien que relevant de la convention collective du nouvel employeur, doivent bénéficier des clauses plus favorables prévues par leur convention collective initiale (Cass. Soc. du 10 février 2010, pourvoi n° 08-44454). De même ils peuvent revendiquer les avantages prévus par les accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise d'origine s'ils sont plus favorables que le statut collectif de l'entreprise d'accueil.

Par **francois**, le **06/09/2011** à **13:27**

Merci pour vos reponses. Je tenais a preciser que ce n'est pas un transfert ni une reprise de la société. Il veulent seulement reprendre certains salaries. On ne sait pas encore dans quelle condition. Cordialement