



Travail dissimulé et transfert d'entreprise : De l'intérêt, encore réaffirmé, des clauses de garantie d'actif et de passif :

La Cour de Cassation retient en effet que le repreneur est tenu de payer la créance de dommages et intérêts pour travail dissimulé qui serait normalement due par le précédent employeur : Cette créance n'est exigible qu'en cas de rupture du contrat de travail, ce dont il se déduit qu'elle doit être réclamée à l'employeur « en place » au jour de la rupture...

Transfert d'entreprise : suite

Par contre, et cette solution pourra, dans certains cas, faciliter la cession d'entreprise, la Cour Suprême a pu dire fondé sur un motif réel et sérieux le licenciement d'une salariée qui, suite au transfert de son entreprise, avait refusé la modification du contrat de travail, consécutive à la fermeture de l'établissement repris, ce qui entraînait une modification du lieu de travail.

La salariée ayant refusé une telle modification, l'employeur la licencierait pour motif personnel. Licenciement jugé fondé, alors même que le précédent employeur n'aurait pu, quant à lui, justifier le licenciement, sauf à se placer dans le cadre strict et contraignant d'un licenciement pour cause économique, en démontrant, notamment, que la fermeture de l'établissement était indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

Licenciement d'une femme enceinte :

Comment concilier les règles relatives à la protection de la femme enceinte et les conséquences d'une inaptitude au travail ?

Cas pratique : une salariée fait l'objet d'un arrêt de travail, à l'issue duquel la Médecine du Travail la déclare inapte à tout poste.

C'est alors que la salariée informe son employeur de son état de grossesse.

Celui-ci la licencie pour inaptitude et impossibilité de reclassement... Licenciement déclaré nul : en effet, la femme enceinte ne peut être licenciée que pour faute grave non liée à la grossesse ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse.