

## Pour les salariés qui ne veulent pas être transférés

L'article L1224-1 du code du travail utilisé par la direction pour votre transfert chez ASKELL est très clair.

Le transfert s'impose tout autant aux salariés qu'aux employeurs. Si les salariés ne souhaitent pas que leur contrat se poursuive chez le nouvel employeur, ils peuvent très bien démissionner avant le transfert, mais en aucun cas ils ne pourront être licenciés.

Un salarié qui refuse d'exécuter son contrat de travail chez le nouvel employeur pourra être licencié par ce dernier. Supportant ainsi la charge de la rupture, le salarié n'aura pas droit au versement des indemnités (indemnité de rupture, dommages et intérêts).

Le licenciement d'un salarié avant comme après le transfert de l'entreprise n'est pas prohibé dès lors qu'il n'est pas prononcé dans le but de contourner les dispositions de l'article L.1224-1 du code du travail qui impose le maintien des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise.

D'après l'annexe 4 de la Convention Collective, si un salarié CEIGA refusait 3 missions consécutives en dehors des périodes de congés, séparées entre elles par un délai d'au moins dix jours calendaires; il s'agirait d'une faute grave pouvant entraîner une rupture du contrat de travail.

Un tel licenciement priverait les salariés d'indemnité de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis; mais pas de l'indemnité compensatrice de congés payés ni des droits au chômage. En effet, **un salarié licencié pour faute grave a exactement les mêmes droits qu'un autre salarié pour s'inscrire comme demandeur d'emploi et bénéficiaire de l'Allocation de Retour à l'Emploi.**

