



## Refuser cdi apres un cdd prime de précarité payé?

Par **thor56**, le **23/11/2011** à **18:00**

Bonjour,  
actuellement en cdd qui se termine le 9 decembre,jusqu à la liquidation de l entreprise.  
la société est reprise à partir du 10 decembre par de nouveaux repreneurs,la société change de nom.  
les nouveaux repreneurs me propose un cdi.je suis pas intéresser par ce cdi.puis je refuser ce cdi?  
ais je le droit au paiement de mon indemnité de precarité et congés payés pour la fin de ce cdd?

Par **pat76**, le **24/11/2011** à **17:30**

Bonjour

Refus d'un Cdi équivaut à non-paiement de la prime de précarité.

Qui va vous payer à la fin de votre contrat, l'employeur actuel ou le repreneur?

Qui va vous remettre les documents (certificat de travail, attestation pôle emploi, etc...)?

La date du 9 décembre 2011 est inscrite comme date de fin de votre CDD?

Par **thor56**, le **25/11/2011** à **09:16**

merci de votre reponse

mon contrat cdd se termine le 9 decembre, donc c est l employeur actuel, enfin plutot le mandataire financier, la société est en liquidation.

la société est reprise au 1er decembre, donc il y a transfert de mon contrat de travail? par contre pour les contrats en cdi, les nouveaux repreneurs leurs font de nouveaux contrats de travail. avec obligation de les signées sinon d apres eux c est une demission?

Par **pat76**, le **25/11/2011** à **13:41**

Bonjour

Vous verrez avec le mandataire pour vous faire payer la prime de précarité, et obtenir tous les documents qui doivent vous être remis le dernier jour du contrat c'est à dire le 9 décembre 2011.

Quant à vos collègues en CDI, surtout qu'ils ne signent pas les nouveaux contrats que leur proposent le repreneur, ce ne sera pas une démission, c'est du bleuf.

Le repreneur est tenu de reprendre les contrats tels qu'ils sont été écrits avec l'ancien employeur.

La reprise de la société entraîne une modification juridique de l'employeur, mais il y a des textes du Code du travail et de la Législation Européenne dyu Travail que le repreneur doit respecter.

Lisez ce qui suit et informez vos collègues avant qu'ils ne fassent l'erreur de signer sans connaître leurs droits.

Législation communautaire en vigueur

Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements  
Journal officiel n° L 082 du 22/03/2001 p. 0016 - 0020

Directive 2001/23/CE du Conseil  
du 12 mars 2001

concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements

**LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,**  
vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 94,

vu la proposition de la Commission,  
vu l'avis du Parlement européen(1),  
vu l'avis du Comité économique et social(2),  
considérant ce qui suit:

(1) La directive 77/187/CEE du Conseil du 14 février 1977 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements(3) a été modifiée de façon substantielle(4). Il convient dès lors, pour des raisons de clarté et de rationalité, de procéder à la codification de ladite directive.

(2) L'évolution économique entraîne sur le plan national et communautaire des modifications des structures des entreprises qui s'effectuent, entre autres, par des transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements à d'autres chefs d'entreprise, résultant de cessions ou de fusions.

(3) Des dispositions sont nécessaires pour protéger les travailleurs en cas de changement de chef d'entreprise en particulier pour assurer le maintien de leurs droits.

(4) Des différences subsistent dans les États membres en ce qui concerne la portée de la protection des travailleurs dans ce domaine et il convient de réduire ces différences.

(5) La charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée le 9 décembre 1989 (charte sociale), énonce aux points 7, 17 et 18, notamment, que "la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne. Cette amélioration doit entraîner, là où cela est nécessaire, le développement de certains aspects de la réglementation du travail, tels que les procédures de licenciement collectif ou celles concernant les faillites.

L'information, la consultation et la participation des travailleurs doivent être développées, selon des modalités adéquates, en tenant compte des pratiques en vigueur dans les différents États membres. Cette information, cette consultation et cette participation doivent être mises en oeuvre en temps utiles notamment à l'occasion de restructurations ou de fusions d'entreprises affectant l'emploi des travailleurs".

(6) En 1977, le Conseil a adopté la directive 77/187/CEE pour encourager l'harmonisation des législations nationales garantissant le maintien des droits des travailleurs et demandant aux cédants et aux cessionnaires d'informer et de consulter les représentants des travailleurs en temps utile.

(7) Cette directive a par la suite été modifiée à la lumière de l'impact du marché intérieur, des tendances législatives des États membres en ce qui concerne le sauvetage des entreprises en difficultés économiques, de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes, de la directive 75/129/CEE du Conseil du 17 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs(5) et des normes législatives déjà en vigueur dans la plupart des États membres.

(8) La sécurité et la transparence juridiques ont requis une clarification de la notion de transfert à la lumière de la jurisprudence de la Cour de justice. Cette clarification n'a pas modifié le champ d'application de la directive 77/187/CEE telle qu'elle a été interprétée par la Cour de justice.

(9) La charte sociale reconnaît l'importance de la lutte contre toutes les formes de discrimination, notamment de celles qui sont fondées sur le sexe, la couleur, la race, les opinions et la religion.

(10) La présente directive ne doit pas porter atteinte aux obligations des États membres concernant les délais de transposition des directives indiqués à l'annexe I, partie B,

**A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:**

## CHAPITRE I

### Champ d'application et définitions

## Article premier

1. a) La présente directive est applicable à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion.
  - b) Sous réserve du point a) et des dispositions suivantes du présent article, est considéré comme transfert, au sens de la présente directive, celui d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire.
  - c) La présente directive est applicable aux entreprises publiques et privées exerçant une activité économique, qu'elles poursuivent ou non un but lucratif. Une réorganisation administrative d'autorités administratives publiques ou le transfert de fonctions administratives entre autorités administratives publiques ne constitue pas un transfert au sens de la présente directive.
2. La présente directive est applicable si et dans la mesure où l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement à transférer se trouve dans le champ d'application territorial du traité.
  3. La présente directive n'est pas applicable aux navires de mer.

## Article 2

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:
  - a) "cédant": toute personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert au sens de l'article 1er, paragraphe 1, perd la qualité d'employeur à l'égard de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement;
  - b) "cessionnaire": toute personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert au sens de l'article 1er, paragraphe 1, acquiert la qualité d'employeur à l'égard de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement;
  - c) "représentants des travailleurs" et expressions connexes: les représentants des travailleurs prévus par la législation ou la pratique des États membres;
  - d) "travailleur": toute personne qui, dans l'État membre concerné, est protégée en tant que travailleur dans le cadre de la législation nationale sur l'emploi.
2. La présente directive ne porte pas atteinte au droit national en ce qui concerne la définition du contrat ou de la relation de travail.  
Cependant, les États membres ne sauraient exclure du champ d'application de la présente directive les contrats ou relations de travail uniquement du fait:
  - a) du nombre d'heures de travail effectué ou à effectuer;
  - b) qu'il s'agit de relations de travail régies par un contrat de travail à durée déterminée au sens de l'article 1er, point 1, de la directive 91/383/CEE du Conseil du 25 juin 1991 complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire(6) ou
  - c) qu'il s'agit de relations de travail intérimaire au sens de l'article 1er, point 2, de la directive 91/383/CEE et que l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement transféré est l'entreprise de travail intérimaire qui est l'employeur ou fait partie de celle-ci.

## CHAPITRE II

### Maintien des droits des travailleurs

#### Article 3

1. Les droits et les obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

Les États membres peuvent prévoir que le cédant et le cessionnaire sont, après la date du

transfert, responsables solidairement des obligations venues à échéance avant la date du transfert à la suite d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert.

2. Les États membres peuvent adopter les mesures appropriées pour garantir que le cédant notifie au cessionnaire tous les droits et les obligations qui lui seront transférés en vertu du présent article, dans la mesure où ces droits et ces obligations sont connus ou devraient être connus du cédant au moment du transfert. Le fait que le cédant omette de notifier au cessionnaire l'un ou l'autre de ces droits ou obligations n'a pas d'incidence sur le transfert de ce droit ou de cette obligation ni sur les droits des salariés à l'encontre du cessionnaire et/ou du cédant en ce qui concerne ce droit ou cette obligation.

3. Après le transfert, le cessionnaire maintient les conditions de travail convenues par une convention collective dans la même mesure que celle-ci les a prévues pour le cédant, jusqu'à la date de la résiliation ou de l'expiration de la convention collective ou de l'entrée en vigueur ou de l'application d'une autre convention collective.

Les États membres peuvent limiter la période du maintien des conditions de travail, sous réserve que celle-ci ne soit pas inférieure à un an.

4. a) Sauf si les États membres en disposent autrement, les paragraphes 1 et 3 ne s'appliquent pas aux droits des travailleurs à des prestations de vieillesse, d'invalidité ou de survivants au titre de régimes complémentaires de prévoyance professionnels ou interprofessionnels existant en dehors des régimes légaux de sécurité sociale des États membres.

b) Même lorsqu'ils ne prévoient pas, conformément au point a), que les paragraphes 1 et 3 s'appliquent à de tels droits, les États membres adoptent les mesures nécessaires pour protéger les intérêts des travailleurs, ainsi que des personnes qui ont déjà quitté l'établissement du cédant au moment du transfert, en ce qui concerne leurs droits acquis ou en cours d'acquisition à des prestations de vieillesse, y compris les prestations de survivants, au titre de régimes complémentaires visés au point a).

#### Article 4

1. Le transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire. Cette disposition ne fait pas obstacle à des licenciements pouvant intervenir pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation impliquant des changements sur le plan de l'emploi.

Les États membres peuvent prévoir que le premier alinéa ne s'applique pas à certaines catégories spécifiques de travailleurs qui ne sont pas couverts par la législation ou la pratique des États membres en matière de protection contre le licenciement.

2. Si le contrat de travail ou la relation de travail est résilié du fait que le transfert entraîne une modification substantielle des conditions de travail au détriment du travailleur, la résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur.

#### Article 5

1. Sauf si les États membres en disposent autrement, les articles 3 et 4 ne s'appliquent pas au transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement lorsque le cédant fait l'objet d'une procédure de faillite ou d'une procédure d'insolvabilité analogue ouverte en vue de la liquidation des biens du cédant et se trouvant sous le contrôle d'une autorité publique compétente (qui peut être un syndic autorisé par une autorité compétente).

2. Lorsque les articles 3 et 4 s'appliquent à un transfert au cours d'une procédure d'insolvabilité engagée à l'égard d'un cédant (que cette procédure ait ou non été engagée en

vue de la liquidation des biens du cédant), et à condition que cette procédure se trouve sous le contrôle d'une autorité publique compétente (qui peut être un syndic désigné par la législation nationale), un État membre peut prévoir que:

a) nonobstant l'article 3, paragraphe 1, les obligations du cédant résultant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail, qui sont dues avant la date du transfert ou avant l'ouverture de la procédure d'insolvabilité, ne sont pas transférées au cessionnaire, à condition que cette procédure entraîne, en vertu de la législation de cet État membre, une protection au moins équivalente à celle prévue dans les situations visées par la directive 80/987/CEE du Conseil du 20 octobre 1980 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur(7) et, ou sinon, que

b) le cessionnaire, le cédant ou la ou les personnes exerçant les pouvoirs du cédant, d'une part, et les représentants des travailleurs, d'autre part, peuvent, dans la mesure où la législation ou pratique actuelle le permet, convenir de modifier les conditions de travail du travailleur pour préserver l'emploi en assurant la survie de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement.

3. Un État membre peut appliquer le paragraphe 2, point b), à tout transfert lorsque le cédant est dans une situation de crise économique grave définie par la législation nationale, à condition que cette situation soit déclarée par une autorité publique compétente et ouverte à un contrôle judiciaire en vigueur dans la législation nationale le 17 juillet 1998.

La Commission présente un rapport sur les effets de la présente disposition avant le 17 juillet 2003 et elle présente au Conseil les propositions qui s'imposent.

4. Les États membres prennent les mesures nécessaires en vue d'éviter des recours abusifs à des procédures d'insolvabilité visant à priver les travailleurs des droits découlant de la présente directive.

## Article 6

1. Si l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement conserve son autonomie, le statut et la fonction des représentants ou de la représentation des travailleurs concernés par le transfert subsistent, selon les mêmes modalités et suivant les mêmes conditions qu'avant la date du transfert en vertu d'une disposition législative, réglementaire, administrative ou d'un accord, sous réserve que les conditions nécessaires pour la formation de la représentation des travailleurs soient réunies.

Le premier alinéa ne s'applique pas si, selon les dispositions législatives, réglementaires et administratives ou la pratique des États membres, ou aux termes d'un accord avec les représentants des travailleurs, les conditions nécessaires à la nouvelle désignation des représentants des travailleurs ou à la nouvelle formation de la représentation des travailleurs sont réunies.

Lorsque le cédant fait l'objet d'une procédure de faillite ou d'une procédure d'insolvabilité analogue ouverte en vue de la liquidation des biens du cédant et se trouvant sous le contrôle d'une autorité publique compétente (qui peut être un syndic autorisé par une autorité compétente), les États membres peuvent prendre les mesures nécessaires pour assurer que les travailleurs transférés sont convenablement représentés jusqu'à la nouvelle élection ou désignation des représentants des travailleurs.

Si l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement ne conserve pas son autonomie, les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs transférés qui étaient représentés avant le transfert continuent à être convenablement représentés durant la période nécessaire à une nouvelle formation ou désignation de la représentation des travailleurs, conformément à la législation ou pratique nationale.

2. Si le mandat des représentants des travailleurs concernés par le transfert expire en raison

du transfert, les représentants continuent à bénéficier des mesures de protection prévues par les dispositions législatives, réglementaires et administratives ou la pratique des États membres.

### CHAPITRE III

#### Information et consultation

##### Article 7

1. Le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer les représentants de leurs travailleurs respectifs concernés par le transfert sur:

- la date fixée ou proposée pour le transfert,
- le motif du transfert,
- les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs,
- les mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

Le cédant est tenu de communiquer ces informations aux représentants des travailleurs en temps utile avant la réalisation du transfert.

Le cessionnaire est tenu de communiquer ces informations aux représentants de ses travailleurs en temps utile, et en tout cas avant que ses travailleurs ne soient affectés directement dans leurs conditions d'emploi et de travail par le transfert.

2. Lorsque le cédant ou le cessionnaire envisagent des mesures à l'égard de leurs travailleurs respectifs, ils sont tenus de procéder, en temps utile, à des consultations sur ces mesures avec les représentants de leurs travailleurs respectifs en vue d'aboutir à un accord.

3. Les États membres dont les dispositions législatives, réglementaires et administratives prévoient la possibilité pour les représentants des travailleurs d'avoir recours à une instance d'arbitrage pour obtenir une décision sur des mesures à prendre à l'égard des travailleurs peuvent limiter les obligations prévues aux paragraphes 1 et 2 aux cas où le transfert réalisé provoque une modification au niveau de l'établissement susceptible d'entraîner des désavantages substantiels pour une partie importante des travailleurs.

L'information et la consultation doivent au moins porter sur les mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

L'information et la consultation doivent intervenir en temps utile avant la réalisation de la modification au niveau de l'établissement visé au premier alinéa.

4. Les obligations prévues au présent article s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant le transfert émane de l'employeur ou d'une entreprise qui le contrôle. En ce qui concerne les infractions alléguées aux obligations en matière d'information et de consultation prévues par la présente directive, l'argument fondé sur le fait que l'entreprise qui contrôle l'employeur n'a pas fourni l'information ne saurait être pris en compte pour justifier une telle infraction.

5. Les États membres peuvent limiter les obligations prévues aux paragraphes 1, 2 et 3 aux entreprises ou aux établissements qui remplissent, en ce qui concerne le nombre des travailleurs employés, les conditions pour l'élection ou la désignation d'une instance collégiale représentant les travailleurs.

6. Les États membres prévoient que, au cas où il n'y aurait pas dans une entreprise ou un établissement de représentants des travailleurs pour des motifs indépendants de leur volonté, les travailleurs concernés doivent être informés préalablement:

- de la date fixée ou proposée pour le transfert,
- du motif du transfert,
- des conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs,
- des mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

### CHAPITRE IV

#### Dispositions finales

#### Article 8

La présente directive ne porte pas atteinte au droit des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires et administratives plus favorables aux travailleurs ou de favoriser ou de permettre des conventions collectives ou des accords conclus entre partenaires sociaux plus favorables aux travailleurs.

#### Article 9

Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à tous les travailleurs et représentants de travailleurs qui s'estiment lésés par le non-respect des obligations découlant de la présente directive de faire valoir leurs droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes.

#### Article 10

La Commission présente au Conseil une analyse des effets des dispositions de la présente directive avant le 17 juillet 2006. Elle propose toute modification qui peut paraître nécessaire.

#### Article 11

Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions législatives, réglementaires et administratives qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

#### Article 12

La directive 77/187/CEE, telle que modifiée par la directive figurant à l'annexe I, partie A, est abrogée, sans préjudice des obligations des États membres en ce qui concerne les délais de transposition figurant à l'annexe I, partie B.

Les références faites à la directive abrogée s'entendent comme faites à la présente directive et sont à lire selon le tableau de correspondance figurant à l'annexe II.

#### Article 13

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au Journal officiel des Communautés européennes.

#### Article 14

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 12 mars 2001.

Par le Conseil

Le président

B. Ringholm

Article L1224-1 du Code du travail:

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Si le repreneur veut faire signer de nouveaux contrats à vos collègues en CDI et que ces

derniers refusent, ce ne sera pas une démission de leur part. Le repreneur devra alors les licencier pour raison économique.

Donc, vous leur précisez bien cela.

Il y a des représentants du personnel dans la société? Il y a combien de salariés en CDI?

En cas de refus du nouvel employeur de poursuivre le contrat de travail, le salarié a le choix entre plusieurs possibilités. IL peut réclamer à celui-ci des indemnités de rupture pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. du 28/01/2003, pourvoi n° 01-44667; Cass. Soc. du 13/05/2009 pourvoi n° 08-41434; Cass. Soc. du 19/01/2010, pourvoi n° 08-45002).

Le contrat de travail continue de s'exécuter chez le nouvel employeur dans les conditions en vigueur chez le précédent employeur au moment du transfert (Cass. Soc. du 24/01/1990, pourvoi n° 86-41497).

Le salarié conserve sa qualification, sa rémunération contractuelle ainsi que le bénéfice de l'ancienneté acquise au service du précédent employeur: tous les droits qui sont fonction de la présence ou de l'ancienneté dans l'entreprise sont calculés d'après la totalité des services accomplis depuis la date de l'embauche par le premier employeur (Cass. Soc. du 17/03/1998, pourvoi n° 95-42100).

Ainsi pour les droits à congés payés, la prime d'ancienneté, la durée du préavis, l'indemnité de licenciement (Cass. Soc. du 24/11/1982, pourvoi n° 80-41406) et de la départ à la retraite, etc.

La clause d'essai insérée dans le contrat liant le salarié au repreneur est nulle (Cass. Soc. du 13/11/2001, pourvoi n° 99-43016).

Le principe de la poursuite du contrat de travail aux conditions en vigueur chez le précédent employeur ne s'oppose pas à ce que le nouvel employeur apporte des modifications au contrat.

La modification proposée par l'employeur ne saurait toutefois avoir pour but d'éluder les dispositions d'ordre public de l'article L 1224-1 du Code du travail, ce qui constituerait un détournement de procédure.

C'est ce que cherche à faire le repreneur en faisant croire à vos collègues en CDI que s'ils ne signent pas le contrat qu'il leur propose, cela sera considéré comme une démission.

C'est totalement faux, ils n'ont aucune obligation d'accepter le nouveau contrat et peuvent exiger de poursuivre le contrat qu'ils avaient signé avec l'ancien employeur.

Le détournement de procédure a été retenu par la Cour de Cassation dans des cas suivants:

Reprise du salarié par le nouvel employeur subordonnée à la signature, le jour même du transfert, d'un contrat comportant diverses modifications dont celle de la rémunération (Cass.

Soc. du 09/03/2004, pourvoi n° 02-42140)

Employeur ayant proposé le déclassement du salarié avant même la date du transfert, alors qu'il ne pouvait encore justifier d'aucun motif économique (Cass. Soc. du 20/10/1999, pourvoi n° 97-43008).

Jugé de même que ne repose pas sur une cause économique le licenciement résultant du refus du salarié d'accepter la modification de son contrat proposé par le cédant dans la perspective du changement d'employeur afin d'aligner le salaire de ceux en vigueur chez le cessionnaire (Cass. Soc. du 21/09/2005, pourvoi n° 03-45548).

Lorsque l'application de l'article L 1224-1 du Code du Travail entraîne des modifications du contrat de travail autres que le changement d'employeur, le salarié peut s'y opposer.

Si vous pouvez imprimer le message, cela vous permettra de le faire lire à vos collègues, mais en aucun cas qu'ils ne signent le contrat proposé apr le repreneur si cela entraîne une modification de leur contrat actuel et amène une réduction de la rémunération.

Qu'ils prennent contact avec un syndicat si il n'y a pas de délégué du personnel dans l'entreprise.

Ils peuvent également venir se renseigner sur le forum.

En ce qui vous concerne, votre contrat se termine le 9 décembre et vous n'avez aucune obligation de signer avec le repreneur si le transfert des contrats n'a pas encore eu lieu à cette date.

C'est avec le mandataire que vous verrez pour votre salaire et tous les documents qu'il doit vous remettre le dernier jour du CDD.

Par **thor56**, le **25/11/2011** à **14:59**

merci pour votre reponse

donc je dois toucher ma prime de précarité?mon cdd se termine bien le 9 decembre avec la société x qui est en liquidation judiciaire.

les repreneurs reprenne la société le 1er decembre avec changement de nom.il y a à priori transfert des contrats de travail selon leurs dire mais je comprends pas pourquoi il y a les nouveaux contrats de travail à signer?

a priori c est parcequ il y a une liquidation judiciaire?

Par **pat76**, le **25/11/2011** à **15:46**

Rebonjour

Si le transfert des contrats à lieu le 1er décembre 2011, cela change tout en ce qui vous concerne, car votre contrat sera également transféré mais se terminera le 9 décembre.

Donc c'est le repreneur qui devra vous payer votre salaire mais, pourra vous proposer un CDI. Un refus de votre part lui permettrait alors de ne pas vous verser la prime de précarité.

Par contre, vous n'avez pas lu les textes que j'ai mis sur mon précédent message.

Ils ne faut pas signés les nouveaux contrats, le repreneur veut faire peur à vous et à vos collègues en CDI en leur faisant croire qu'en ne signant pas les contrats qu'il propose ils seront considérés comme démissionnaire.

Qu'ils ne signent rien avant d'avoir pris contact avec l'inspection du travail ou un syndicat. C'est dans leur intérêt.

Vous n'avez pas répondu à toutes les questions car c'est d'abord à la fin de votre CDD que vous pensez et à la prime de précarité. C'est très compréhensible.

Mais, je vous demande d'informer vos collègues en CDI sur leurs droits et surtout qu'ils ne signent pas les nouveaux contrats, surtout si cela amène une baisse de leur rémunération et des leurs avantages.

Pouvez-vous indiquer au forum si il y a des délégués du personnel dans l'entreprise?

Combien y a-t-il de salariés en CDI?

Par **thor56**, le **25/11/2011 à 16:13**

il y a 22 personnes en cdi.on a plus de délégué du personnel.le délégué du personnel et son suppléant sont les repreneurs de la société.il y a eu aucune concertation avec le personel.ca c est fait dans le bureau et on a meme pas eu accès a l offre de reprise de la société qui à été présenté au tribunal.en ce qui me concerne je n ai eu aucun entretient pour mon passage en cdi,simplement du verbal avec l ancien employeur mais aucun avec les repreneurs. ils ont fait cela pour presenter un dossier de reprise solide alors qu en réalité il en est rien.on a meme pas assez d heures de travaille pour tout le monde.pour information je travaille dans une société de sécurité privée.

je ferai par de votre reponse a mes collègues en cdi,y en a trois qui ont demandé un licenciement économique ou une rupture conventionnelle du contrat de travail qui à été refusé.ils leurs demandent de démissionner s ils veulent partir.je leurs demanderai de contacter l inspection du travail.

je vous remercie beaucoup pour vos reponses

Par **pat76**, le **25/11/2011** à **16:32**

Bonjour

Si le délégué du personnel et son suppléant appartiennent à un syndicat, il serait bon de prévenir ce syndicat du comportement de ces deux personnes qui enfreignent la législation du travail.

Saisissez au plus vite l'inspection du travail.

Qu'aucun salarié ne donne sa démission, il y va de leurs intérêts.