



Contrat travail après fusion entreprise

Par **NADG76**, le **20/11/2011** à **14:57**

Bonjour,

Je travaille dans un laboratoire privé depuis quelques années.
Ce laboratoire a fusionné avec un autre laboratoire, mais le nom de la société sur mon bulletin de salaire n'a pas changé. Est-ce légal ?

Dans quelques jours, ces 2 labos fusionnent encore avec d'autres labos.

- Mon nouveau patron qui est l'actionnaire le + important a t-il le droit de me refaire signer un nouveau contrat de travail ? Ou simplement un avenant ?
- Combien ai-je de temps pour le signer ?
- A t-il le droit de me refaire faire une période d'essai ?
- Si je refuse de le signer, a t-il le droit de me licencier ?
- Enfin, si j'accepte une fois l'exécution d'une tâche non mentionnée dans le contrat (par exemple faire des prises de sang à domicile), est-ce un acquis pour le patron, autrement dit ai-je le droit de refuser s'il me redemande régulièrement des déplacements de ce genre ?

Merci d'avance pour vos réponses.
Cordialement

Par **pat76**, le **20/11/2011** à **16:13**

Bonjour

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.

Article L1224-2 du Code du Travail:

Le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombent 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.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 27 mai 2009; pourvoi n° 08-42555:

" Le nouvel employeur est tenu de maintenir les conventions individuelles négociées avec le cédant et ne peut y mettre fin qu'avec l'accord des salariés concernés ou dans les conditions convenues avec lui ".