



Transfert de service, transfert de société

Par **Ouyoyoye**, le 13/06/2012 à 17:24

Bonjour,

Je poste ici pour un problème quelque peu épineux me concernant.

D'ici quelques semaines, mon contrat de travail va évoluer malgré moi et j'aurai aimé savoir quels recours je pourrais avoir...

Le "problème" est exposé dans la suite de ce mail, merci pour toute information et/ou piste de recherche.

Je suis actuellement employé dans une entreprise B, filiale d'une entreprise A.

Dans le cadre d'un "transfert de service", je suis migré vers une entreprise C, également filiale de l'entreprise A.

L'entreprise B dispose d'un accord d'entreprise, dans lequel les employés ont droit à 15 jours de RTT ainsi qu'une participation.

Ces éléments sont bien référencés dans mon contrat (référence à l'accord d'entreprise, daté).

L'entreprise C dispose d'autres accords d'entreprise dans lesquels le nombre de RTT est de 11 et aucune participation n'est mentionnée.

De plus, l'effectif de l'entreprise C étant inférieur à 50 (même après le transfert), aucun C.E. ni D.P. n'existent.

Il nous a été notifié que dans ce cadre et en utilisant l'article L1224-1 du droit du travail :

- nous n'avons pas notre mot à dire
- aucun avenant au contrat n'était nécessaire, nous n'aurons qu'une notification informative
- les accords d'entreprise étant ce qu'ils sont, oui, nous perdons la participation et devront travailler 4 jours de plus (travailler plus pour gagner moins...)

Ma question principale : à part démissionner (puisque'il n'y a pas de changement de contrat, ça ne peut pas être un licenciement...), existe-t-il un moyen pour conserver mes avantages collectifs pour lesquels j'ai signé initialement ?

Les seules informations que j'ai pu trouver pour l'instant se trouvent au bout du lien ci-dessous et ne m'aident pas tellement...

<http://www.entreprises.ccip.fr/web/commerce/le-transfert-des-contrats-de-travail-en-cours>

Merci et bonne journée à vous.

Par **pat76**, le **13/06/2012** à **18:16**

Bonjour

Peut être que cette Directive de la Communauté Européenne vous intéressera puisqu'elle concerne le droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements.

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

(1) Avis rendu le 25 octobre 2000 (non encore paru au Journal officiel).

(2) JO C 367 du 20.12.2000, p. 21.

(3) JO L 61 du 5.3.1977, p. 26.

(4) Voir annexe I, partie A.

(5) JO L 48 du 22.2.1975, p. 29. Directive remplacée par la directive 98/59/CE (JO L 225 du 12.8.1998, p. 16).

(6) JO L 206 du 29.7.1991, p. 19.

(7) JO L 283 du 20.10.1980, p. 23. Directive modifiée en dernier lieu par l'acte d'adhésion de 1994.

ANNEXE I

PARTIE A

Directive abrogée et sa modification

(visées à l'article 12)

Directive 77/187/CEE du Conseil (JO L 61 du 5.3.1977, p. 26)

Directive 98/50/CE du Conseil (JO L 201 du 17.7.1998, p. 88).

Vous avez une clause de mobilité dans votre contrat de travail?

Le fait de devoir changer d'établissement va avoir un impact sur votre vie familiale et sur votre résidence actuelle?

note 10 bis sous l'article 1224-1 du Code du Travail (édition 2012, page 102)

Cession partielle et modification du contrat de travail:

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 30 mars 2010; JS LAMY 2010, n° 278-6:

" Si par le jeu de l'article L 1224-14, une cession partielle d'activité provoque le transfert seulement d'une partie du contrat de travail, et que cette situation entraîne une modification dudit contrat, autre que le seul changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer; l'action du salarié doit être dirigée contre le cessionnaire à charge pour ce dernier de se retourner contre les employeurs précédents successifs responsable de la situation."

Par **Ouyoyoye**, le **14/06/2012 à 17:50**

Bonjour et merci pour l'effort mais, dans mon cas, il ne s'agit pas d'une cession partielle d'activité, mais d'un transfert d'activité complet.

Donc l'article ne s'applique pas, malheureusement...

Mais c'est sympa d'avoir cherché, quand même.

Par **pat76**, le **14/06/2012 à 18:05**

Bonjour

Le principe est le même en cas de transfert complet d'une activité, si il ya une modification substantielle de votre contrat de travail vous êtes en droit de refuser cette modification et cela ne peut pas entraîner un licenciement pour faute, mais soit le maintien de votre contrat de travail initial ou une procédure de licenciement économique.

Par **Ouyoyoye**, le **14/06/2012** à **18:11**

Les R.H. de notre société (avec le support de leur amis du juridique et la hiérarchie de la société) nous confirme que non, nous ne pouvons pas dire non, puisqu'il s'agit d'un transfert d'activité complet... (et on nous rabâche l'article L 1224...)

Et malgré la lecture de l'article que vous m'avez transmis, je ne vois pas quoi leur opposer de bien concret, puisqu'on aura rien à signer, donc rien à refuser... On aura juste droit à un petit courrier remis en main propre "Bienvenue dans votre nouvelle société".

J'espère être clair dans mes propos.

En gros, je ne peux dire non à rien puisqu'il n'y a rien à signer...

Par **pat76**, le **15/06/2012** à **14:24**

Bonjour

L'entreprise B dispose d'un accord d'entreprise, dans lequel les employés ont droit à 15 jours de RTT ainsi qu'une participation.

Ces éléments sont bien référencés dans mon contrat (référence à l'accord d'entreprise, daté). L'entreprise C dispose d'autres accords d'entreprise dans lesquels le nombre de RTT est de 11 et aucune participation n'est mentionnée.

De plus, l'effectif de l'entreprise C étant inférieur à 50 (même après le transfert), aucun C.E. ni D.P. n'existent.

Les RTT et la participation sont référencés dans votre contrat de travail.

En entrant dans la société C, vous allez perdre 4 jours de RTT et la participation.

Si ce n'est pas une modification substantielle de votre contrat de travail, c'est que je ne connais plus rien au droit du travail.

Vous êtes en droit de refuser cette modification.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 30 mars 2010; pourvoi n° 08-44227:

" Lorsque l'application de l'article L 1224-1 du Code du Travail entraîne une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer; il appartient alors au cessionnaire, s'il n'est pas en mesure de maintenir les conditions antérieures, soit de formuler de nouvelles propositions, soit de tirer les conséquences de ce refus en engageant une procédure de licenciement; à défaut le salarié peut poursuivre la résiliation judiciaire du contrat, laquelle produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans préjudice du recours éventuel entre les employeurs successifs.

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."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 17 septembre 2003; pourvoi n° 01-43687:

" les dispositions de l'article L 122-12 (L 1224-1 nouveau) du Code du travail, ne s'opposent pas à ce que le nouvel employeur, sous réserve de fraude, convienne avec le salarié d'une novation du contrat de travail."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Casation en date du 27 avril 1984; Bull. Civ. V, n° 162:

les dispositions de l'article L 122-12 (L 1224-1 nouveau) du Code du travail, ne s'opposent pas à ce que le nouvel employeur, sous réserve de fraude, convienne avec le salarié d'une novation du contrat de travail.

L'acceptation du salarié doit être claire et non équivoque."

A vous d'apprécier la valeur des arrêts.

Par **Ouyoyoye**, le **15/06/2012** à **15:42**

Merci de toute cette recherche à propos de mon cas.

Je vais décortiquer les textes pour voir si ça peut effectivement s'appliquer.

Dans mon cas, les accords individuels ne sont pas remis en cause, seuls les accords d'entreprise le sont, puisque changement de société.

Or, les articles mentionnés ne semblent (a priori, il faut que je creuse) concerner que les accords individuels.

C'est déjà ce qui nous a été transmis comme information, d'ailleurs.

Autant ceux qui ont des avantages individuels (voiture de fonction, par exemple) les conservent sans problème, autant les accords d'entreprise sautent avec l'application du 1224.

Je relis tout et je vous tiens au courant.

Et encore merci pour votre implication, c'est tellement rare de nos jours, l'entraide :)

Par **pat76**, le **15/06/2012** à **16:35**

Rebonjour

Tous les éléments référencés dans votre contrat de travail initial, sont des accords individuels ou ils font références à des accords collectifs pour leur application?

Par **Ouyoyoye**, le **15/06/2012** à **16:37**

Les RTT et la participation sont des éléments de l'accord collectif.

Je n'ai aucun avantage individuel négocié (j'ai un peu plus d'un an d'ancienneté).