



Changement de poste sur une filiale

Par **ERIC**, le **12/11/2010** à **10:06**

Bonjour,

Mon entreprise me fait évoluer dans une autre entité du groupe.

En soit cela est très bien.

Par contre, elle me demande de démissionner de mon poste actuel pour signer un nouveau contrat.

Je souhaite savoir si une personne peux me donner des indications sur la faisabilité de faire un avenant ou autres pour ne pas démissionner.

En remerciant les personnes qui seront me renseigner.

Bonne journée

Eric

Par **pepelle**, le **12/11/2010** à **11:18**

Surtout surtout vous ne démissionnez pas. Avez vous la certitude que vous serez réembauché ensuite, que votre ancienneté sera reprise ?

L'entreprise n'a aucunement besoin que vous démissionniez pour vous mettre dans une autre filiale du groupe

Par **Cornil**, le **12/11/2010** à **15:20**

Bonjour Eric Salut amical à Pepelle.

Je complète simplement la réponse de Pepelle pour indiquer que dans un tel cas, on signe normalement une "convention de transfert" tripartite entre ancienne entreprise, nouvelle et salarié, qui devrait régler tous les points: reprise d'ancienneté, sort des congés payés, période d'essai éventuelle et issue si période d'essai non concluante, etc...

Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Ne répond plus du coup activement sur ce forum (vu les insultes non supprimées par l'administrateur et les abus de certains "superviseurs "modifiant ou supprimant mes messages) ,et surtout avec la mention "membre du club" , qui lui a été imposée, mais uniquement sur des réponses lui paraissant trop erronées ou incomplètes. Fait parfois exception pour les collègues(Syntec) ou questions urgentes.

Par **ERIC**, le **12/11/2010** à **22:35**

Bonsoir,

Je vous remercie d'avoir apporté de l'importance à ma demande.

Je souhaite savoir si vous pouvez développer sur "la convention tripartite"

Bonne soirée

Eric

Par **Cornil**, le **12/11/2010** à **23:09**

Bonsoir Eric

Que dire de plus?

Il s'agit d'un "transfert de contrat conventionnel" , à la différence des transferts de contrat légalement obligatoires dans le cas de reprise de société, mais parfaitement légal et référencé en tant que tel dans tous les ouvrages juridiques. Toutes ses clauses en sont librement convenues entre parties.

Voir par exemple <http://juristprudence.online.fr/group.htm>

Un certain nombre de conventions collectives se sont préoccupées du problème et ont prévu, en cas de " mutations " ou " transferts " , le maintien des droits acquis au service du précédent employeur ;

à défaut de telles dispositions, le maintien des droits acquis ne peut être vraiment garanti que dans le cadre d'un accord de transfert de salarié conclu entre le salarié et les deux sociétés en cause (Cass. Soc. 25 février 1988 décidant que le défaut de réintégration par la mère après licenciement par la filiale peut alors équivaloir à un licenciement dépourvu de cause sérieuse).

La seule question non réglée à ma connaissance par la jurisprudence est la situation/

ASSEDIC dans lequel ce transfert pourrait être assimilée à une rupture volontaire (puisqu'acceptée) par le salarié concernant son contrat précédent , mais le problème à ce sujet ne se poserait que si le salarié rompait volontairement son contrat de travail dans sa nouvelle entreprise (mais dans ce cas on se retrouve dans la même situation que d'une rupture volontaire dans son ancien contrat) où si le nouvel employeur rompait ce contrat avant 91 jours (car passé ce délai, plus aucun problème/ASSEDIC) .

C'est pourquoi il faut veiller à la question de période d'essai et à l'éventuel retour à l'entreprise initiale en cas de volonté du nouvel employeur de mettre fin au contrat transféré avant 91 jours.

Bien sûr, il ya une autre possibilité (excluant toujours la démission, comme disait Pepelle): la rupture conventionnelle du contrat de travail avec l'employeur actuel, mais compte tenu du fait que celui-ci devrait alors te payer des ndemnités équivalentes à celles de licenciement, il m'étonnerait beacoup qu'il l'accepte!

Bon courage et bonne chance.

Par **ERIC**, le **15/11/2010 à 18:12**

Merci beaucoup pour toutes ces informations.

Par **Anne7759**, le **02/02/2015 à 19:55**

bonjour

je me retrouve dans la même situation qu'Eric.

pouvez-vous me dire svp Eric si vous avez trouvé une issue heureuse à votre rupture de contrat?

merci beaucoup

Bien à vous

Par **moisse**, le **03/02/2015 à 09:15**

Bonjour,

Il n'y a pas de rupture de contrat.

Simplement l'établissement d'un ordre de mutation interne, dit tripartite car souvent signé par les 2 entités juridiques (l'ancienne et la nouvelle) et enfin le salarié.

Le refus peut s'analyser selon le contrat de travail originel en un acte d'insubordination, ou un simple refus de conclure un avenant.

Si par contre il y a cession de fond de commerce, d'activité, le transfert s'impose à toutes les parties.

Par **Anne7759**, le **03/02/2015 à 11:16**

Merci Moisse pour votre message.

Une précision: il s'agit ici d'une autre entité du groupe. Le Groupe est américain, il détient plusieurs entités de par le monde. Je suis liée par un contrat avec l'entité France et on me propose un contrat avec l'entité en Australie.

J'ai postulé en internet à ce poste en Australie.

Il m'est demandé de démissionner de France, sans garantie de retour à l'emploi si cela se passait mal en Australie. De plus, on me demande de payer tous mes frais de déplacements et de déménagement, la société ne prenant en charge que les démarches pour obtenir le visa. Est-ce normal? négociable?

merci beaucoup

Par **moisse**, le **03/02/2015** à **11:26**

Bonjour,

Ce n'est en tout cas pas illégal.

Mais c'est négociable par exemple:

- * en stipulant une période probatoire dont on fixe la durée, les modalités de rupture et de retour à l'emploi primitif.

- * en fixant une période de réintégration en cas de rupture du contrat après la période probatoire et valable pendant un certain nombre de mois/années.

En effet s'il prend la fantaisie à votre groupe de céder son fonds australien ou de le fermer, j'ignore ce qui se passe en droit Australien et comment vous serez protégé.

Enfin les frais inhérents à ce déplacement peuvent aussi être négociés, ainsi qu'une enveloppe pour vous permettre la recherche d'un lieu d'habitation.

Cela peut être un frein à l'attribution de ce poste bien sûr.