



Fusion et avenant avec modifications. Possible de refuser dans quel cas et conséquences ?

Par **Sophie b**, le **29/01/2020** à **03:56**

Bonjour,

Mon entreprise va fusionner avec la maison mère. C'est dans le cadre d'un transfert universel de patrimoine prévu le 01/02/2020. Les raisons sont économiques mais n'apparaissent nulle part dans aucun document. L'avenant à été remis en mains propres et non en recommandé avec AR ? Le délai de réflexion à été raccourci à 1 h et j'ai dû demander un délai supplémentaire.

Première question :

Le délai est il de 15 jours ou de 1 mois ?

Deuxieme question :

Pourriez vous me lister ce que l'on peut considérer comme des modifications substantielles du contrat de travail et permettrait un refus légitime ?

A/ Est-ce que par exemple, la structure de la rémunération en fait partie ? C'est à dire transformer un brut mensuel en le faisant baisser et en le compensant avec un 13e mois mensualisé ?

B/ Est-ce que l'ajout d'astreintes est possible sans accord ?

C/ Est-ce que la transformation de la prime de panier en tickets restaurant, sans accord, est normale ? De plus, aucun paragraphe n'apparaît à ce sujet dans l'avenant, ni paniers ni

tickets.

D/ Est-ce qu'un changement de mutuelle (moins avantageuse), gratuite mais ajoutée au brut annuel, peut se faire sans accord ?

E/ Qu'en est-il du changement de convention collective ? Passer d'une convention restauration à une convention immobilière sans accord express.

Je précise, qu'étant victime de harcèlement moral depuis des mois et ayant peu de preuves et de soutiens de mes collègues, je cherche une porte de sortie pourquoi pas sous la forme d'un licenciement économique ? Serais-ce possible ici ?

F/ Est-ce que les éléments cités ci-dessus suffiraient à justifier un refus de signer l'avenant ?

G/ En cas de procédure de licenciement pour faute, ou abandon de poste (non signature de l'avenant), un juge pourrait-il le requalifier en licenciement sans cause réelles et sérieuses ?

Merci de vos retours.

Sophie B.

Par **morobar**, le **29/01/2020** à **09:44**

Bonjour,

beaucoup de questions.

[quote]

Première question :

Le délai est-il de 15 jours ou de 1 mois ?

[/quote]

Aucun délai n'est prévu, la pérennité à l'identique des contrats de travail s'impose aussi bien à l'employeur qu'au salarié.

code du travail L1224-1

Pas besoin d'avenant une simple notice d'information est suffisante.

[quote]

Pourriez-vous me lister ce que l'on peut considérer comme des modifications substantielles du contrat de travail et permettrait un refus légitime ?

[/quote]

Aucune modification même d'une virgule n'est tolérée sauf votre accord.

Pour le reste non à toutes vos questions.

[quote]

pourquoi pas sous la forme d'un licenciement économique ? Serais-ce possible ici ?

[/quote]

EN l'état de vos explications impossible d'envisager autre chose qu'un licenciement pour insubordination.

Mais vous pouvez refuser de signer un avenant qui ne pérennise pas à l'identique votre contrat.

c) requalification du licenciement. S'il est basé sur le refus de signer l'avenant, un tel licenciement sera qualifié de sans cause réelle et sérieuse.

L'abandon de poste ne conduit pas forcément au licenciement. Pire même il est conseillé à l'employeur de ne rien faire jusqu'au jour d'une éventuelle reprise du travail par le salarié en question.

SI le nouvel employeur vous interdit l'accès aux locaux====>lettre recommandée avec accusé de réception puis référé au CPH.