



Nouveau contrat, nouvelle société

Par **hooba**, le **23/04/2009** à **21:50**

Bonsoir

Je travail pour une société à convention automobile, en mai dernier nous avons changé de société.

Les employés ont donc changé de société tout en gardant pour les anciens le contrat de la première société, logiquement au bout de 15 mois, nous devons signer le contrat de la seconde société !

A l'heure actuelle, en étant encore sous contrat sous la première société, qui n'avait pas les mêmes valeurs de travail et qui respectait un minimum l'être humain, nous avons encore quelques 'droits' que les autres n'ont pas !

Sommes nous obligés de signer le nouveau contrat ? Que risquons nous si nous ne signons pas ce fameux contrat ?

En ayant un contrat dans la première société, la seconde a-t-elle le droit de harceler moralement ses employés en rajoutant chaque fois de nouvelles règles ?

merci

Par **jrockfalyn**, le **24/04/2009** à **00:20**

Bonsoir,

Plusieurs questions dans votre message.

[fluo]Sommes nous obligés de signé le nouveau contrat ? Que risquons nous si nous ne signons pas ce fameux contrat ? [/fluo]

Si je comprends bien l'entreprise dans laquelle vous travailliez a été reprise par une autre "marque" qui a entendu changer un certain nombre de conditions de travail.

En principe ce type de situations est prévue par l'article L1224-1 du code du travail qui prévoit qu'en cas de reprise les contrats de travail sont transférés au nouvel employeur, qui doit les respecter.

Mais, par la suite, ce dernier a le droit (notamment pour harmoniser les conditions de travail entre tous les salariés de son entreprise, compte tenu de la reprise) de prendre un certain nombre d'options qui modifient le contrat.

Les modifications les plus légères (horaires de travail, tâches de travail de la même qualification, méthodes de travail relèvent de son pouvoir de direction et le salarié ne peut pas les refuser.

Les autres modifications portant sur des éléments essentiels du contrat (salaires, changement de secteur géographique, changement de qualification et d'emploi, durée du travail) doivent être soumis à l'accord du salarié qui peut refuser sans commettre de faute.

Tout dépend donc de la nature des modifications contenues dans le nouveau contrat.

Par ailleurs vous indiquez [fluo]"logiquement au bout de 15 mois, nous devons signés le contrat de la seconde société"[/fluo] : ce délai de 15 mois fait furieusement penser au délai relatif à la dénonciation d'un accord collectif (3 mois de préavis de dénonciation + 12 mois de survivance de l'accord dénoncé)...

Le nouvel employeur n'aurait-il pas dénoncé un accord d'entreprise signé entre l'ancien patron et un délégué syndical (genre accord ARTT 35 heures) ?

Dans ce cas au bout des 15 mois vous conservez les avantages individuels acquis au titre de l'ancien accord. Le but de l'employeur nouveau serait alors de vous faire signer un avenant au contrat qui reviendrait sur ces avantages acquis...

[fluo]Que risquons nous si nous ne signons pas ce fameux contrat ? [/fluo]

Si le contrat comporte des modification importantes, vous n'êtes pas tenu de signer et votre refus n'est pas en soi une cause de licenciement. Il ne s'agit surtout pas d'une faute... Mais si l'employeur justifie cette modification par les intérêts légitimes de l'entreprise, les motifs de cette modification pourraient, s'ils sont réels et sérieux, constituer un motif de licenciement économique.

En revanche si la modification porte sur des points mineurs, le refus peut se traduire par un licenciement disciplinaire...

Par **erwin**, le **21/04/2012** à **22:37**

bonjour,

je suis dans le meme cas, mais doit on prevenir par recomande notre employeur pour lui dire notre désaccord ou pas?

merci