Image not found or type unknown

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

Par **Sophie b15**, le **29/01/2020** à **03:47**

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 1h et j'ai dû demander un délai supplémentaire !

Première question:
Le délai est il de 15 jours ou de 1mois?

Deuxieme question :
Pourriez vous me lister ce que l'on peux 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 13eme mois mensualisé ?

B/ Est ce que l'ajout dastreintes est possible sans accord ?

C/ Est ce 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, peux se faire sans accord ?

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

Je précise qu'etant 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 retours
Sophie B.

Par **Visiteur**, le **07/02/2020** à **10:52**

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2339

https://www.legavox.fr/blog/valentin-guislain/consequences-sociales-fusion-absorption-vente-25056.htm

https://www.jurifiable.com/conseil-juridique/droit-du-travail/modification-du-contrat-de-travail

Bonjour à vous

Désolé pour les délais et les désagréments. Je vais tenter de vous donner des éléments de connaissances ou glânés ici ou là, donc sans garantie...ne m'en tenez pas rigueur

[quote]
Le délai est il de 15 jours ou de 1mois?

[/quote]
Un TUP implique le transfert des salariés et de leur contrat de travail et « L'article L. 1224-1 du Code du travail n'impose pas à l'employeur d'informer individuellement chaque salarié, mais une convention
collective peut instituer une telle obligation.

[quote]
Pourriez vous me lister ce que l'on peux considérer comme des modifications substantielles du contrat de travail? Et permettrait un refus légitime.

[/quote]
Voir lien

[quote]
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 13eme mois mensualisé ?

[/quote]

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

OUI, si le contrat initial était précis sur ce sujet, NON si cela relevait d'un simple « usage »

[quote]

Est ce que l'ajout dastreintes est possible sans accord ?

[/quote]
NON

[quote]

Est ce la transformation de la prime de panier en tickets restaurant sans accord est normale ?

[/quote]
Possible, OUI

[quote]
De plus, aucun paragraphe n'apparaît à ce sujet dans l'avenant! Ni paniers ni tickets

[/quote]
Sans doute parce que ce sujet ne fait pas partie des clauses contractuellesi l'employeur met en place des tiitres restau et que cela a pour sonséquence de diminuer la valeur de l'avantage, il doit verser une indemnité de repas couvrant la différence entre le montant conventionnel du panier et la part patronale du ticket-restaurant,

[quote]

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

[/quote]
est pas liée à des négociations avec les représentants du personnel les modifications liées à la mutuelle collective doivent être signalées par le biais d'un écrit individuel à tous les employés

[quote]

Quand est il du changement de convention collective ?

[/quote]
Voir lien

[quote]
.. Je cherche une porte de sortie ! Pourquoi pas sous la forme d'un licenciement économique ?! Serais ce possible ici ?

[/quote]
La fusion par TUP sans plan social ne peut être un élément justifiant un licenciement économique. Sauf
exceptions prévues par la loi, le licenciement d'un salarié prononcé par le cédant à l'occasion

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

du transfert d’une entité économique autonome dont l’activité est poursuivie, est privé d’effet

Notons la possibilité de procéder à des licenciements avant le transfert de l’entreprise.

[quote]
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?

[/quote]
C'est peu probable, le refus du salarié n’entraîne pas, à lui seul, la rupture du contrat mais constitue une faute professionnelle que l’employeur peut sanctionner, au besoin par le licenciement.

Par **P.M.**, le **07/02/2020** à **11:41**

Bonjour,

On parle davantage maintenant de modification essentielle du contrat de travail...

Déjà, vous n'êtes par principe jamais obligée de signer un avenant et l'employeur ne devrait pas vous sancttionner ou vous licencier, sauf s'il invoque un motif économique en vous laissant un mois de réflexion, auquel cas s'il y a refus, au terme du délai, il pourrait procéder au licenciement économique...

Tout ce qui n'est pas contractuel ou prévu par la Convention Collective peut faire l'objet d'un usage et l'employeur ne peut pas le dénoncer ou le modifier sans respecter un formalisme...

Mais s'il y a des Représentnts du Personnel dans l'entreprise, je vous conseillerais vivement de vous en rapprocher ou d'un avocat spécialiste ou même de l'Inspection du Travail car il me paraît difficile sur un forum de pouvoir connaître le contexte et son but n'est pas de substituer à une consultation juridique...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés