



Refus nouveau contrat de travail

Par **jlgus01**, le **02/09/2011** à **17:01**

bonjour,

je suis actuellement en CDI a 35 heures par semaines (j'ai 20 ans d'ancienneté dans la boite)
la société va être vendue

le nouveau patron me propose un CDI de 32 heures par semaines,mais annualisé a 35 heures par semaine (je ferais plus d'heures quand un collègue serras en vacances) avec des horaires complètement différents.

ma question est la suivante:

- je peux ou pas refusé ce contrat
- en refusant, s'il me licencie , ai-je droit au chômage
- n'est-il pas obligé de reprendre mon contrat actuel

merci de vos réponses !

Par **P.M.**, le **02/09/2011** à **18:24**

Bonjour,

Normalement l'employeur doit reprendre votre contrat de travail au même conditions qu'il était précédemment mais il faudrait savoir si dans l'entreprise il existe un accord d'aménagement du temps de travail qui y est en vigueur...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail...

Par **jlgus01**, le **02/09/2011** à **18:44**

bonjour et merci de votre réponse,

nous ne sommes que 5 dans l'entreprise et il n'existe aucun accord pour l'aménagement du temps de travail; je vais suivre votre conseil et voir avec l'inspection du travail.

un rendez vous chez un avocat spécialiste en droit du travail pourrait être utile ??

niveau chômage, je peu y prétendre si je refuse ce nouveau contrat ?

merci !

Par **P.M.**, le **02/09/2011 à 18:47**

Vous pourriez aussi effectivement consulter un avocat spécialiste...
Tout licenciement ouvre droit à indemnisation par Pôle Emploi...

Par **rebond**, le **02/09/2011 à 18:47**

Dans l'hypothèse d'une reprise d'entreprise les anciens contrats subsistent avec les mêmes obligations pour les salariés et l'employeur :

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. »

Le principe de l'ancien article L 122-12 alinéa 2 du Code du Travail (repris par le nouvel art L 1224-1) est simple. Quelque soit le changement de situation juridique de l'employeur, les salariés ne doivent pas en pâtir et leurs contrats de travail se poursuivront. Les contrats de travail seront transférés de plein droit à la charge du nouvel employeur et les salariés sont considérés comme ayant toujours eu le même employeur. Aucune formalité particulière ne doit être accomplie pour que ce transfert s'opère. Chaque salarié verra son contrat poursuivi aux mêmes conditions (salaire et qualification).

"La continuation du contrat permet au salarié de se prévaloir des avantages individuellement prévus par son contrat s'ils sont plus favorables que ceux prévus par l'éventuelle nouvelle convention devenue applicable du fait du changement d'employeur".

Tant qu'ils demeurent applicables en vertu de l'article L2261-10 du code du travail , l'employeur est tenu d'appliquer les conventions et accords collectifs dont relevait son activité antérieure ou dont relevait son prédécesseur.

Bien entendu il peut y avoir re-négociation collective.

Au cas contraire :

"Le simple changement des conditions de travail peut être imposé par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction. 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.

L'employeur peut éventuellement prononcer un licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnités"

"La modification d'un élément essentiel du contrat de travail ne peut être imposée par l'employeur, mais seulement proposée au salarié concerné. En cas de refus de ce dernier, il

appartient à l'employeur, soit de renoncer à modifier le contrat, soit de licencier le salarié. Il doit alors respecter la procédure de licenciement, le préavis et, le cas échéant, verser des indemnités de licenciement".

La durée du travail constitue, en principe, un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié.

Tel est le cas en cas pour une augmentation contractuelle de la durée hebdomadaire (Ch. soc. 20 octobre 1998, Mme X c/ société Nouvelle La Maille souple, n° de pourvoi : 96-40614) ou un passage à temps partiel (Ch. soc. 2 mai 2000, Mme X c/ société Renosol, n° de pourvoi : 97-45355). C'est également justifié lorsque la durée du travail constitue la base de calcul de la rémunération, comme pour des vacataires (Ch. soc. 31 mars 1999, Mlle X c/ groupe Europe Institut de L'Europe cours Chateaubriand et autres, n° de pourvoi : 97-41819).

En cas de licenciement, vous avez droit aux allocations de chômage.

Cordialement

Par **jlgus01**, le **02/09/2011** à **18:58**

je vous remercie pour vos réponses qui me reconforte un peu

merci !!!

Par **P.M.**, le **02/09/2011** à **19:18**

Bonjour,

Je vous propose (en vous renvoyant directement à la source) [ce dossier](#)