



Changement convention collective

Par **annelp**, le **31/03/2015** à **12:23**

Bonjour,

Ma société souhaite faire un avenant à mon contrat pour modifier la convention collective, sur cette nouvelle convention collective apparaît une clause prime 13e mois. Sans me donner de 13ème mois, ma direction souhaite lisser mon salaire annuel actuel sur 13 mois, mon salaire brut se retrouve diminué de 200€, le treizième mois étant signifié en prime sur ma fiche de paie chaque mois.

Mon salaire reste identique.

Est ce légal ?

je ne souhaite pas signer cet avenant.

Que faut il leur répondre ?

Ancienne convention collective :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000018828041>

Nouvelle convention collective :

Distrib – cadres

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635265>

Distrib – non cadres

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635264>

Par **P.M.**, le **31/03/2015** à **13:04**

Bonjour,

De toute façon, le changement de Convention Collective applicable au sein d'une entreprise ne se fait pas comme cela et l'employeur doit respecter une procédure, par ailleurs, vous pouvez toujours refuser de signer un avenant qui modifie la structure de la rémunération sans que cela puisse constituer en l'occurrence un motif de licenciement...

Je vous conseillerais de vous rapprocher au besoin des Représentants du Personnel...

Par **annelp**, le **31/03/2015** à **13:43**

Bonjour,

merci pour votre réponse.

c'est une petite structure (20 salariés) et nous n'avons pas de représentant du personnel

Par **P.M.**, le **31/03/2015** à **15:10**

Il n'empêche que le changement de Convention Collective ne peut déjà pas être individuel et se faire par avenant...

Par ailleurs, je vous rappelle que l'organisation d'élections professionnelles est obligatoire à partir de 11 salariés...

Par **annelp**, le **31/03/2015** à **15:41**

En effet nous n'avons aucune élection de représentant du personnel prévu...

Quelle procédure légale ma société doit elle suivre afin de modifier cette convention ?

Je vous remercie pour votre aide précieuse.

Par **P.M.**, le **31/03/2015** à **15:55**

[citation]**Comment changer de convention collective de rattachement ?**

En cas de changement d'activité principale (ou d'erreur lors de l'immatriculation), qui implique une modification de la convention collective applicable, il est nécessaire :

- de demander à l'Insee la modification du code APE, avec attribution d'un nouveau code,
- de déposer une déclaration de dénonciation de la convention collective précédemment applicable auprès de la Direction générale du travail, contre récépissé, avec un préavis de 3 mois maximum ou selon le délai stipulé dans la convention,
- de notifier cette dénonciation au comité d'entreprise, aux comités d'établissement, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés,
- d'informer les salariés de la modification de la convention collective qui leur est appliquée, avec un préavis d'1 mois.

Les dispositions de la convention collective remplacée continuent à produire leurs effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle. Les salariés ne peuvent plus se prévaloir de droits prévus par l'ancienne convention.

Si l'ancienne convention collective était d'application obligatoire et que plus aucune convention collective n'est désormais applicable, les effets de l'ancienne sont maintenus pendant 1 an. Les salariés conservent les avantages individuels acquis au titre de l'ancienne convention pendant 15 mois (12 mois + 3 mois de préavis).

Si l'ancienne convention collective était appliquée volontairement, l'ancienne convention cesse de produire effet dès sa dénonciation.[/citation]

Ce texte est extrait de [ce dossier...](#)

Par **annelp**, le **31/03/2015 à 16:04**

Merci beaucoup pour cet article !

Je suis donc en droit de demander l'application de la nouvelle convention, notamment le 13e mois dans sa totalité et non pas un lissage de mon brut actuel comme ma direction propose ? je ne suis pas seule dans ce cas, c'est un peu compliqué dans le sens où ma société actuelle a été rachetée et l'ancien employeur nous avait appliqué la convention de son activité principale c'est à dire la production pour ne justement pas avoir à payer ce 13 e mois sur convention de la distribution, aujourd'hui mon nouvel employeur ne peut que nous mettre sous cette nouvelle convention distribution cinématographique car nous ne travaillons plus dans le domaine de la production.

Par **annelp**, le **31/03/2015 à 16:06**

nous sommes 3 ou 4 personnes concernées sur 20 salariés, les autres salariés sont déjà sous cette nouvelle convention depuis le début car ils appartenaient à cette société initiale de distribution cinématographique.

Par **annelp**, le **31/03/2015 à 16:08**

salon ma direction : cet avenant ne changera rien au niveau du chômage, retraite, que les calculs se font au niveau du brut incluant le 13ème mois. Qu'en pensez vous ?

Par **P.M.**, le **31/03/2015 à 16:11**

Si vous ne perceviez pas de 13° mois et que la nouvelle Convention Collective en prévoit un, il doit venir en plus sans que ne soit modifié votre salaire actuel, si vous refusez de signer un avenant et vous ne pouvez pas être licencié sauf éventuellement si l'employeur invoquait une raison économique pour justifier cette modification en vous laissant un délai d'un mois...

Cela ne changerait rien au niveau des cotisations mais vous ferait perdre l'avantage d'un 13° mois supplémentaire et ce serait dommage de ne pas en bénéficier...

Par **annelp**, le **31/03/2015 à 16:17**

D'accord et pensez vous que si mon salaire est modifié comme il l'indique, cela me pénalise

même si mon salaire net est identique ?

Dans quel mesure cela me pénalise (chômage, retraite et d'autres droits ?)

Par **P.M.**, le **31/03/2015** à **16:59**

Ce qui vous pénalise c'est de ne pas avoir un 13^e mois en plus conformément à la Convention Collective et donc une meilleure retraite par la suite ou des indemnisation chômage plus importantes le cas échéant ou en cas d'arrêt-maladie car si la nouvelle convention vous faisait perdre des avantages collectifs, je ne pense pas que l'employeur chercherait à vous les compenser...

D'ailleurs, les salaires mensuels de vos collègues qui sont déjà sous cette Convention Collective ne sont peut-être pas plus élevé que le vôtre...

Enfin, la décision vous appartient, mais ce qui est important c'est que vous sachiez que vous n'êtes pas obligé de signer l'avenant...

Par **P.M.**, le **31/03/2015** à **17:06**

J'ajoute que la procédure est différente en cas de fusion ou d'absorption mais revient au même pour les délais...

Par **annelp**, le **31/03/2015** à **17:39**

et dites moi; une société a t elle le droit d'avoir plusieurs convention collective ? ou doit elle avoir une seule et unique convention collective ?

Par **P.M.**, le **31/03/2015** à **17:51**

Elle est bien obligée pendant un certain temps d'en avoir deux, le temps de la procédure de dénonciation de celle qui n'est plus applicable et de la conclusion de l'accord de substitution...

Je vous propose maintenant [ce dossier](#)...