



Nouveau contrat suite rachat

Par **Brice**, le **06/12/2013** à **16:04**

Bonjour,
notre société s'est faite rachetée il y a un an et nous venons d'apprendre que nous aurions bientôt un nouveau contrat de travail avec quelques modifications qui me gênent:

_Les horaires sont modifiés avant 8h30-12h30 / 13h30-17h et au 1er janvier ce sera 8h-12h / 14h-18h30 avec vendredi après midi de libre (sur une base de 35h, les heures en plus servent à récupérer les pauses)

_La date de virement de salaire passe du 7 au 15 du mois.

Pour le reste, il n'y a pas de changement trop important.

Je me demande donc s'il est possible de refuser de signer ce nouveau contrat et que cela entraîne t-il.

Cordialement,
Brice

Par **moisse**, le **06/12/2013** à **17:30**

Bonsoir,

Il convient d'abord d'identifier la nature exacte de ces modifications, à savoir s'il s'agit de modifications dans l'organisation, lesquelles s'imposent aux salariés sans avenant au contrat de travail.

Ou au contraire de modification d'un élément essentiel du contrat de travail, qui impose l'accord du ou des salariés concernés.

Je pencherai pour la première interprétation en ce qui me concerne.
Dans de telles conditions, la rédaction d'un nouveau contrat ne s'impose même pas.
Ceci dit le refus de signature n'est jamais en soit un motif de licenciement.

Par **Brice**, le **10/12/2013** à **08:58**

Bonjour,
Ce qui va changer au 1er janvier 2014:
Les horaires,
la date de la paye,
la suppression des tickets restau,
l'ajout de la participation,
l'ajout d'une pause et donc passage de 35h à 38h,
l'ajout de 5 RTT/année.

Par **moisse**, le **10/12/2013** à **17:31**

Bonjour,
Mis à part que je ne vois aucun préjudice, examinons les items:
[citation]Les horaires[/citation]
C'est une modification mineure, caractéristique de l'organisation. Votre avis/accord n'est pas requis.
[citation]la date de la paye, [/citation]
Le principe est une paie par mois à date régulière. C'est donc conforme.
[citation]la suppression des tickets restau, [/citation]
Là par contre il y a du grain à moudre, d'une part parce que cette modification ne demande pas votre accord personnel, mais un accord collectif dans le cadre de la dénonciation d'un usage.
En outre à part la compensation à déterminer, ce système est la contrepartie d'une dispense en matière de mise à disposition de locaux aménagés en vue de permettre la restauration du personnel.
[citation]l'ajout d'une pause et donc passage de 35h à 38h, [/citation]
Le temps de pause n'étant pas du travail effectif, n'a aucune incidence sur la durée hebdomadaire.
Vous confondez durée du travail avec amplitude du temps de travail.
Ainsi vous pouvez travailler 7 heures par jour avec une amplitude de 13 h, et donc des horaires genre 7h/12 h puis 15h/20 h.

Par **Brice**, le **11/12/2013** à **09:20**

Bonjour,
pour les tickets restaurant, pouvez vous me préciser ce que vous voulez dire par "accord collectif dans le cadre de la dénonciation d'un usage"
Et la mise en place de frigo et d'un micro-onde suffit il à définir un local aménagés pour la

restauration?

Je précise aussi que la pause sera obligatoirement prise de 9h à 9h24!

Cordialement,
Brice

Par moisse, le 11/12/2013 à 09:46

Bonjour,

Que dit le code du travail à propos des locaux et de la restauration:

* R4228-19 : interdiction de manger sur le lieu de travail

*R4228-22 : obligation de mise en place d'un réfectoire si le nombre de salarié désirant prendre leur repas est > à 25

* R4228-23 : si le nombre de salariés est inférieur à 25, mise à disposition d'un local comportant :

-Sièges et tables en nombre suffisant

-Robinets eau potable 1 par tranche de 10

- robinet eaux chaude/eau froide

- équipement de conservation, réfrigération et chauffe-plat.

En outre la suppression des tickets restaurant implique la dénonciation d'un usage, puisqu'il existe une participation employeur.

Vous trouverez sur le net un tas de liens renvoyant vers la procédure de dénonciation (information, délais...).