



Changement contrat de travail suite à un rachat d'entreprise

Par labraxx, le 09/07/2020 à 09:18

Bonjour, je suis actuellement employé en tant que technicien dans une entreprise de plomberie/chauffage comptant une dizaine d'employés et nous avons appris que notre entreprise a été rachetée par un grand groupe dans le domaine il y a 1 mois.

J'ai eu fin Juin un entretien individuel avec la nouvelle DRH qui me propose un nouveau contrat de travail présentant de nouvelles dispositions notamment en termes de rémunération.

En principe, j'avais cru comprendre que L'article L. 122-12 alinéa 2 du Code du travail prévoit la poursuite du contrat travail normalement avec le repreneur en cas de changement dans la situation juridique de l'entreprise. Cependant nous allons devoir signer ce tout nouveau contrat de travail.

Dans mon contrat de travail actuel j'effectue 39h/semaines, je suis payé sur une durée de travail mensuelle de 151.67 heures auxquelles s'ajoute 17.33 heures supplémentaires par mois majorées à 25% sur 12 mois.

Dans la proposition du repreneur je vais désormais effectuer 38.15h/semaines et être payé seulement sur 151.67 heures sur 13 mois. A cela viendra donc s'ajouter un 13 eme mois qui peut être mensualisable, ainsi que des primes variables.

Dans ce nouveau contrat, les heures entre 35h et 38.15h ne seront pas payées mais récupérées sous formes de RTT qui peuvent être monétisées.

Mon nouvel employeur à t'il le droit de me supprimer mes 17.33 heures supplémentaires payées figurant dans mon contrat actuel pour les remplacer par un 13eme mois mensualisé, des RTT monétisables et/ou des primes variables ?

Je voulais savoir également si la baisse de salaire mensuelle induite (environ 117.30 euros brut) dans ce nouveau contrat de travail constitue une modification d'un élément essentiel du contrat de travail et si je suis en droit de le refuser ?

Quelle peuvent être les conséquences pour mon contrat de travail actuel sachant qu'il ne souhaite pas effectuer de rupture à l'amiable des contrats de travail actuels?

Je vous remercie d'avance pour votre réponse.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **09/07/2020** à **09:33**

Bonjour,

Il s'agit maintenant de l'[art. L1224-1 du Code du Travail](#) auquel il convient de se référer...

Personne ne peut vous obliger à signer un nouveau contrat de travail ou un avenant, s'il ne vous convient pas...

Par ailleurs, toutes les heures de travail effectif doivent être payées ou faire l'objet en l'occurrence d'un repos compensateur de remplacement majorations comprises...

Le changement de l'horaire prévu au contrat de travail et/ou de la rémunération constitue une modification essentielle qui impliquent l'accord du salarié...

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

Par **labraxx**, le **15/07/2020** à **22:10**

Bonjour,

Je vous remercie pour votre réponse.

Actuellement, le repreneur me propose soit de démissionner soit de faire un abandon de poste si je ne suis pas d'accord avec le nouveau contrat...

J'ai refusé ces propositions et pour l'instant j'attends la suite qui selon moi devrait déboucher vers un licenciement ou une rupture à l'amiable.

Cdt

Par **P.M.**, le **15/07/2020** à **23:21**

Bonjour,

Vous n'avez effectivement pas à démissionner et pas plus à faire un abandon de poste...

C'est à vous de voir si vous voulez accepter une rupture conventionnelle mais l'employeur ne devrait avoir aucune cause réelle et sérieuse pour pouvoir procéder au licenciement si vous ne commettez pas de faute...

Par **chatoon**, le **16/07/2020** à **11:45**

Bonjour,

A toutes fins utiles, je précise qu'il y a deux exceptions qui permettraient au nouvel employeur de modifier unilatéralement le contrat de travail.

Les voici :

L'article L1224-2 du Code du travail édicte que :

"Le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombent à l'ancien employeur à la date de la modification, sauf dans les cas suivants :

1° Procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ;

2° Substitution d'employeurs intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre ceux-ci."

Par **P.M.**, le **16/07/2020** à **13:40**

Bonjour,

L'[art. L1224-2 du Code du Travail](#) (à lire complètement) ne veut absolument pas dire que le nouvel employeur peut modifier unilatéralement le contrat de travail mais qu'il n'est pas tenu à certaines obligations qui incombent à l'ancien et le texte précise bien que les contrats de travail subsistent donc sans modification...

Cela vise par exemple le versement de salaires anciens ou de congés payés...

Par **labraxx**, le **19/07/2020** à **21:23**

Bonjour,

Merci pour vos réponses,

Je continue à travailler actuellement normalement conformément à mon ancien contrat de travail.

On nous a expliqué que si l'on ne signe pas leur proposition de contrat, on sera d'office basculé dans l'entreprise du repreneur avec nos anciens contrats de travail, ce qui me semble impossible car leur convention collective est différente, leur temps de travail hebdomadaire

différent...

De plus mon contrat actuel fera référence à une entreprise qui du coup n'existera plus, selon vous peuvent ils nous faire rentrer dans leur entreprise avec nos anciens contrats de travail sachant qu'ils font pressions pour que l'on signe le leur.

Cordialement

Par **P.M.**, le **19/07/2020** à **22:13**

Bonjour,

C'est cependant la règle comme je vous l'ai indiqué puisque les contrats de travail subsistent...

Peu importe que le nouvel employeur fasse des pressions, ce qui pourrait arriver c'est que des négociations soient engagées pour adapter les différences de conventions collectives mais cela peut durer jusqu'à 15 mois dans le respect d'une procédure...