



suppression du 13ème mois

Par **Ricky Rozay**, le **05/04/2012** à **23:48**

Bonjour,

La convention collective de la société dans laquelle je suis employé a été changée en fin 2011 en même temps que le changement de statut :

- passage d'une EIRL à une SARL (créée fin nov 2011 avec un associé unique que je surnommerais Michel qui a racheté l'EIRL)
- ancienne convention collective "Sérigraphie" devenue "BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGENIEURS CONSEILS, SOCIETES DE CONSEILS (Syntec)".

Michel a donc créé une SARL qui a racheté son entreprise individuelle et en a profité pour changer la CC.

Le 13ème mois était inclus dans l'ancienne CC et ne figure plus sur la nouvelle. La CC initiale Sérigraphie est mentionnée dans mon contrat de travail et est présente sur toute mes fiches de paye jusqu'à janvier 2011 où ça bascule sur la nouvelle convention.

Hormis le changement de CC sur les fiches de payes je n'en ai pas été informé et je n'ai pas signé le moindre avenant de modification de contrat lors du changement de statut.

Apparemment si la CC est changée (et son changement dénoncé par l'employeur ce qui n'a pas été le cas) l'ancienne est conservée ou bien les 2 sont cumulées (en faveur des salariés) pendant 12 mois ce qui légitimerait le versement de mon 13ème mois même si le changement de CC était légitime?

Je précise que l'activité principale de la société a changé entre l'EIRL et la SARL : passage de "Activité de pré-presse" à "conception et réalisation graphique d'objets publicitaires".

L'activité a changé "sur le papier" mais pas dans la réalité (les services vendus, les salariés, les locaux, le matériel, les compétences n'ont absolument pas changé). Ce pseudo-changement d'activité pourrait justifier le changement de convention collective?

Je suis salarié de l'entreprise depuis environ 3,5 ans et j'ai eu droit à un 13ème salaire fin 2009 et fin 2010 mais je n'ai rien perçu à fin 2011 (hormis une prime de vacances de 200€ bruts...).

Mon patron est-il en droit de supprimer mon 13ème mois que je considérais comme un acquis?

Quels sont mes recours?

Dois-je contacter l'Inspection du Travail? Aller aux Prudhommes?

Merci d'avance pour votre réponse rapide, c'est urgent car le gérant de l'entreprise pète les plombs en ce moment, ceci n'est qu'un exemple parmi de nombreuses manipulations crapuleuses qu'il a opéré envers l'ensemble des salariés et la situation peut dégénérer à n'importe quel moment...

Par **P.M.**, le **06/04/2012** à **09:19**

Bonjour,

Il faudrait savoir s'il y a des Représentants du Personnel dans l'entreprise mais effectivement l'employeur ne peut pas comme ça changer les accords collectifs et s'affranchir des précédents applicables du jour au lendemain...

Je vous conseillerais, dans un premier temps 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 **Assistant juridique**, le **06/04/2012** à **09:40**

Normalement, vous auriez dû conserver le bénéfice de cette prime, la nouvelle convention collective étant moins avantageuse.

Source : http://assistant-juridique.fr/changer_convention_collective.jsp

De plus, c'est l'activité réellement exercée qui doit déterminer la convention collective applicable. Un pseudo changement d'activité n'a donc aucune conséquence. http://assistant-juridique.fr/determiner_convention_collective_applicable.jsp

Vous devriez commencer par contacter l'inspecteur du travail pour qu'il se charge de rappeler à votre employeur ses obligations. Son nom figure normalement sur les panneaux d'affichage obligatoire de l'entreprise.