



Rachat entreprise et proposition de nouveau contrat de travail

Par baltazar

Bonjour et merci d'avance pour votre aide.

Mon entreprise a été rachetée au 1er juillet 2022. Mon nouvel employeur veut me proposer un nouveau contrat de travail sous prétexte que le nom de la société a changé et que notre convention collective change également. Nous serions prestataires de services et non plus bureaux d'études en conseil informatique.

Il remet en cause mon contrat de travail actuel sur mon mode de commissionnement.

Il souhaite également sans l'avoir clairement dit revoir mon statut cadre (me l'enlever).

Si je refuse de valider ce nouveau contrat que va t-il réellement se passer ?

Un licenciement pour refus ? C'est le patron qui gagne....

Que puis je donc faire afin de préserver mon contrat existant ?

Encore merci pour vos conseils.

Cordialement

Par morobar

Bonjour,
Code du travail L1224-1

==

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

==

Le droit de licencier est une prérogative exclusive du chef d'entreprise qui n'a besoin de l'accord de personne, sauf pour un porteur de mandat social (délégué, élu...).

Par AGeorges

Bonjour Baltazar,

Que puis je donc faire afin de préserver mon contrat existant ?

Rien.

La loi vous le garantit. Le nouveau patron n'est pas autorisé à changer les clauses de votre contrat.

Les salariés sont protégés par le Code du travail, en cas de rachat d'entreprise. Le nouvel employeur se doit de continuer la même activité professionnelle, sans changements majeurs dans les procédés de fabrication ou de commercialisation.

Par exemple, changer de convention collective ne peut se faire que dans le cadre de la signature d'un accord. En plus, même si cet accord est signé, vous conservez les avantages liés à l'ancienne CC pendant 15 mois.

Cependant, si la reprise implique une réorganisation, l'employeur reste maître. Mais rien ne vous oblige à accepter un nouveau contrat.

Ce n'est pas un cas de REFUS. Le licenciement, s'il s'ensuit, est économique et vous avez droit à la prime basée sur votre ancienneté ... et aux règles du contrat et de la CC en cours. Et aux indemnités Pôle Emploi ensuite.

L'affirmation de Morobar sur le patron seul maître à bord et sans contrainte est tout à fait excessive et abusive. Il y a des tas de règles sur un licenciement auxquelles l'employeur est obligé de se plier faute de voir le licenciement annulé.

Par morobar

Bonjour,
L'affirmation de Morobar sur le patron seul maître à bord et sans contrainte est tout à fait excessive et abusive. Ce n'est pas ce que j'ai écrit, surtout avec les termes " sans contrainte". Et je maintiens mes propos, le salarié ne peut pas s'opposer au licenciement si l'employeur y procède. Après cela a un coût, et je connais bien des entreprises qui ont licencié avec des coûts astronomiques. C'est ainsi que dans les majors compagnies, lorsque le PDG est viré, la totalité de son état-major suit sans les jours d'après. Sans faute ni motif.

Par AGeorges

@Morobar,

Allons Morobar, ne comparez pas le simple salarié avec un PDG. Ce dernier gagne des mille et des cent parce qu'il n'a AUCUNE sécurité d'emploi. Cela fait partie du deal.

Le sujet était sur le salarié qui refuse une reconversion qu'il n'a pas demandé et ne peut se faire licencier comme s'il avait démissionner.

Beaucoup de salariés accepteraient que leur employeur les mette à la porte avec 5 ans de salaire en prime. Et le droit au chômage pour après ! Et bien sûr, cela coûte bonbon à l'entreprise qui procède ainsi. Parfois tellement qu'elle n'y résiste pas ! (Mais c'était AUSSI parfois l'objectif ...)

Par janus2

Bonjour,

Je pense que ce que dit morobar, et je suis d'accord avec lui, c'est qu'un employeur peut toujours licencier, avec ou sans raison, en respectant ou pas la procédure. Le salarié ne peut rien y faire et se trouve bien licencié au bout du compte. Ensuite, le salarié garde le droit de saisir le CPH qui peut se prononcer sur le licenciement et lui octroyer une indemnité (faible, merci Macron) le cas échéant. Mais il n'empêche que le salarié est licencié (la réintégration est extrêmement rare)...