



Changement de contrat après fusion

Par **MADAME LEA**, le **07/03/2013** à **21:07**

Bonjour,

Je suis agent de maîtrise, ma société a été rachetée en juillet 2011 et a fusionnée avec un grand groupe en août 2012. Nos contrats n'ont pas été modifiés depuis. Mais apparemment mon employeur envisage en novembre 2013 (15 mois après la fusion) de modifier nos contrats comme diminuer nos RTT, imposer des horaires alors que dans mon dernier contrat j'étais sous le régime des 39H mais j'étais libre d'organiser mon emploi du temps, inscrire dans nos nouveaux contrats que nous pouvons être amenés à travailler le samedi. Apparemment si nous refusons ces modifications nous serons licenciés.

Est-ce que les contrats peuvent être modifiés ? Si oui est-ce que tout peut être modifié ou cela concerne uniquement certains aspects ou certaines clauses ? Sommes-nous obligés de l'accepter ou est-ce que cela ne peut être qu'une proposition de l'employeur ?

Je vous remercie pour votre réponse.

Par **moisse**, le **08/03/2013** à **09:59**

Bonjour,

Les réponses sont différentes selon les points abordés.

* RTT : l'employeur doit dénoncer l'accord et le renégocier dans le délai d'un an. En attendant les conditions antérieures s'appliquent et aucune modification contractuelle ne peut être mise en place même avec l'accord du salarié. C'est la théorie de l'avantage acquis.

* Horaires : sauf si votre contrat est établi en forfait heure/jours/ans, l'employeur est en droit de

vous imposer des horaires.

Mais selon que ma modification des horaires vous concernant est minime ou importante, elle s'imposera à vous avec ou sans votre accord.

C'est une obligation de l'employeur que de comptabiliser le temps de travail et de mettre en place les outils pour le lui permettre.

* travail du samedi : le samedi est un jour ouvrable, et sauf si votre contrat d'origine comporte une exclusion, vous ne pouvez pas vous y opposer si un préavis d'une semaine est respecté.

Hors le cas des RTT, toute modification du contrat de travail doit être effectuée par écrit, la proposition devant faire état d'un délai de jours pour la réponse sachant que l'absence de réponse vaut EXCEPTIONNELLEMENT comme accord de votre part.

Face à un refus, l'employeur est devant une alternative:

*maintenir les conditions antérieures

* ouvrir une procédure de licenciement économique (attention au nombre de licenciés) dont il devra justifier de l'obligation.

Amicalement.