



Rachat et questions sur un éventuel licenciement

Par **Petra Meunier**, le **03/05/2009** à **14:22**

Bonjour,rrnrnJe suis salariée d'une entreprise privée en Ile de France, qui vient d'être rachetée par une autre entreprise beaucoup plus importante. Suite à ce rachat, dans le cadre d'un reclassement, on me propose un poste à peu près similaire mais, le contenu et les tâches n'ont pas encore été clairement définis.rn De plus, je serai amenée à travailler dans un autre endroit d'Ile de France (le nouveau poste proposé se situe à l'ouest de Paris alors que je travaille actuellement au sud), entraînant une augmentation de mon temps de transport quotidien (je passe actuellement 2h15 par jour dans les transports, j'aurai alors 2h30/2h40 de temps de transport par jour).rn Suis-je en droit de refuser ce nouveau poste, sachant que je ne sais pas exactement quelles tâches me seront proposées, que je changerai de lieu de travail et, que je mettrai plus de temps pour aller travailler ?rn Quelles seraient les conséquences de mon refus ? Pourrais-je être licenciée et pour quel motif ? En cas de licenciement, pourrais-je prétendre à des indemnités et, si oui, quel en serait le montant (j'ai 12 ans d'ancienneté et je gagne 2120 euros brut par mois). rnMerci de prendre le temps de me répondre.rnrnCordialement.rnrnP. Meunier

Par **jrockfalyn**, le **03/05/2009** à **18:02**

Bonjour,rrnrnVotre post pose la question de l'analyse des changements opérés sur le contrat de travail. rnrnEn préambule, on doit rappeler que le rachat d'une entreprise par une autre emporte une obligation pour l'ensemble des parties : le transfert entraîne la reprise des contrats de travail en cours (art. L.1224-1 c. trav.). EN CONSÉQUENCE LE REPRENEUR EST OBLIGÉ DE REPRENDRE VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL DANS TOUTES SES

CLAUSES.

Toutefois si le nouvel employeur est tenu par les contrats de travail, il peut, en sa qualité de nouveau titulaire du pouvoir de direction, imposer des changements mineurs aux contrats de travail repris.

La jurisprudence distingue en effet :

- les modifications du contrat de travail proprement dites, qui portent sur un élément essentiel du contrat et qui supposent nécessairement l'accord du salarié ;
- et les simples changements des conditions d'exécution, qui concernent des éléments mineurs relevant du pouvoir de direction de l'employeur et que le salarié ne peut refuser (sauf à commettre une faute) ;

La cour de cassation a défini ce qui relève de l'essence même du contrat de travail : la rémunération, la durée contractuelle du travail (temps complet ou temps partiel), la qualification de l'emploi (nature des tâches considérées par rapport à la classification du poste) et lieu de travail.

Dans votre cas, deux éléments semblent affectés par la décision du nouvel employeur.

1. Vous indiquez : "on me propose un poste à peu près similaire mais, le contenu et les tâches n'ont pas encore été clairement définis. "

Ou bien les nouvelles tâches de travail relèvent bien de votre qualification actuelle et dans ce cas vous ne pourrez pas estimer que vous êtes face à une modification de votre contrat de travail. Ou bien au contraire, les tâches de travail qu'on entend vous confier ne relèvent pas de votre qualification et dans ce cas vous pourrez alléguer l'existence d'une modification de votre contrat qui suppose votre consentement...

2. Lieu de travail. Vous écrivez "[/fluo]"je serai amenée à travailler dans un autre endroit d'Ile de France (le nouveau poste proposé se situe à l'ouest de Paris alors que je travaille actuellement au sud), entraînant une augmentation de mon temps de transport quotidien (je passe actuellement 2h15 par jour dans les transports, j'aurai alors 2h30/2h40 de temps de transport par jour). "

Pour la jurisprudence, le changement de lieu d'exécution du travail constitue une modification du contrat lorsque ce changement s'effectue dans un même secteur géographique et un simple changement des conditions d'exécution, lorsque ce changement a lieu dans le même secteur géographique.

Le HIC, c'est qu'elle ne définit pas la notion de secteur géographique. Elle indique seulement que ce secteur doit être appréhendé de manière objective, sans prendre en considération les contraintes individuelles imposées à tel ou tel salarié : l'augmentation de votre temps de trajet ne sera pas pris en considération.

Pendant près de 10 ans, les tribunaux ont considéré que la région parisienne était un seul et même secteur géographique. Depuis quelques années, cette solution connaît quelques lézardes : les juges comparent désormais des arguments objectifs pour estimer que deux localités de la région parisienne ne sont pas dans le même secteur géographique. Ainsi la comparaison entre la solution de desserte en transport en commun ont conduit les juges à estimer que la mutation d'un magasin de chaussure situé Bd Hausmann à Paris à une boutique située dans l'aéroport d'ORLY caractérisait un changement de secteur géographique.... Mais globalement la première solution prévaut le plus souvent ...

EN conclusion, à moins de démontrer qu'il y a 5 lignes de métro, bus et RER possibles pour se rendre à l'ancien lieu de travail et une seule ligne de train de banlieue pour aller dans le nouveau site, il y a peu de chance que vous puissiez refuser...

En cas de refus en l'absence de modification du contrat, vous vous exposez à être licencié, le cas échéant pour faute...

Cordialement