



Perte de poste suite à rachat d'entreprise

Par **Larrat Valerie**, le **25/02/2017** à **09:02**

Bonjour,

Mon mari travaille dans une grande société de distribution d'eau potable.

Il a été victime d'un accident de travail en avril 2015 et a dû subir une intervention chirurgicale, suite à cela il doit avoir un emploi plus léger.

Entre temps son entreprise a perdu des contrats et a donc été rachetée par des concurrents.

Les employeurs doivent être repris par celle-ci.

Lors de son entretien d'embauche la

DRH lui dit qu'il n'y a pas de poste adapté à son cas et qu'il faut qu'il refuse d'être repris. Il a donc écrit qu'il refusait le poste (grosse bêtise), il aurait dû lui dire que c'était à elle de refuser de le reprendre.

Du coup son DRH actuel refuse de procéder à un licenciement arrangé et c'est le responsable de l'agence qui lui a dit, hier, entre deux portes qu'il embaucherait mercredi dans une autre agence 30kms plus loin à un poste sur lequel il n'a aucune formation ni expérience.

De plus une note interne proposait un poste adapté à lui, il a donc demandé un entretien et ils le lui ont refusé.

Aucun protocole n'est respecté. Que doit-on faire ?

Merci pour votre aide.

Par **P.M.**, le **25/02/2017** à **09:26**

Bonjour,

Il ne s'agissait donc pas d'un entretien d'embauche si les contrats de travail subsistent et sont transférés...

Le problème c'est qu'il serait très difficile de prouver maintenant qu'une information complète ne lui a pas été délivrée...

Un licenciement arrangé ou à l'amiable n'existe pas, en revanche, il y a la rupture conventionnelle...

Tant que le salarié n'a pas écrit lui notifiant une mutation, il n'a pas a priori à réagir mais à se présenter à son ancien lieu de travail...

Quand ce serait le cas, surtout s'il n'a pas de clause de mobilité au contrat de travail, il pourrait refuser la mutation en invoquant éventuellement le poste adapté et l'employeur serait conduit à le licencier ou à agir autrement...

Par **Larrat Valerie**, le **25/02/2017** à **16:08**

Merci. Vous pensez qu'il faut que mercredi il se présente à son lieu de travail habituel ?
Si c'est fermé il le fait constater par un huissier ?
Merci pour votre aide.

Par **P.M.**, le **25/02/2017** à **16:32**

Il ne m'avait pas semblé qu'il était question de fermeture de l'agence actuelle mais si c'était le cas, il pourrait le faire constater au moins par deux témoins n'appartenant pas à sa famille et en tout cas envoyer une lettre recommandée avec AR à l'employeur s'étonnant d'avoir trouvé porte close et qu'il se tenait à sa disposition à son domicile tout en étant payé...

Par **Larrat Valerie**, le **25/02/2017** à **16:56**

Oui les locaux habituels ferment car le repreneur a les siens.
Les employeurs actuels n'ont pas proposé de poste à l'écrit ni rencontré mon mari pour lui faire signer un nouveau contrat. Aucun protocole n'est respecté. C'est vraiment étrange comme situation.

Par **P.M.**, le **25/02/2017** à **17:33**

Il n'y a pas de nouveau contrat à conclure mais éventuellement un avenant et si le salarié le signe c'est qu'il accepte les modifications...
Le lui conseillerais de se rapprocher des Représentants du Personnel...

Par **Larrat Valerie**, le **28/02/2017** à **09:24**

Bonjour
Hier mon mari a appris qu'aujourd'hui il devra signer un avenant à son contrat de travail. Le problème étant qu'il n'a aucune formation ni expérience sur le poste imposé. Il n'a pas été reçu par le DRH pour convenir sur les nouvelles conditions de travail qui nécessitent d'un trajet de 30kms (aller) de plus. Y a-t-il un délai de réflexion légal avant de signer cet avenant ? sachant que c'est pour un poste sur lequel il doit se présenter dès demain. S'il ne signe pas que devra-t-il faire demain pour être dans la légalité ?
Merci
VL

Par **P.M.**, le **28/02/2017** à **12:49**

Bonjour,

Comme je vous l'ai dit, il n'y a aucune obligation de signer un avenant, en revanche s'il accepte c'est qu'il est d'accord...

Il n'y a pas de délai formellement prévu mais bien sûr, il peut demander de réfléchir à la proposition qui lui serait faite...

Comme je vous l'ai dit aussi, tant que rien n'est conclu, le salarié n'a pas à se présenter ailleurs qu'à son lieu de travail habituel mais s'il le faisait sans avoir signé l'avenant, cela ne voudrait pas dire qu'il a accepté la modification...