Image not found or type unknown

Changement de lieux géographique

Par **Larby**, le **26/02/2015** à **14:41**

Bonjour,
voici ma situation..
L'entreprise dans laquelle je travaille à été racheté suite à des problèmes économiques en mai 2013 par une personne possédant une autre entreprise dans le même secteur d'activité.
Pour information, le Business plan qui à l'époque avait été présenté aux tribunaux pour justifier cette reprise et de ce fait pérenniser les emplois, n'a pas du tout été respecté... ?
Aujourd'hui , notre employeur nous demande de changer de secteur géographique (~250km) pour motif "réorganisation de nos activités pour raisons économiques" à savoir d'aller dans les mêmes locaux que son autre entreprise pour réduire les coûts et notamment la location des locaux.
Je pense qu'il est important de savoir qu' en janvier 2015, il nous fait savoir que cette fameuse entreprise est déficitaire de 130000€... et que la notre ne pose pas de problèmes particuliers car, étant en gros, à l'équilibre.
N'ayant pas de clause de mobilité, il est donc prévus une modification de nos contrats. A noter que notre employeur, très rarement disponible sur notre site de production et nous relatant très peu d'informations , nous a appris la "mauvaise" situation le mercredi 11 février lors d'une réunion exceptionnelle. Réunion ou était présent toute l'équipe travaillant sur ce site soit 4 personnes. Il nous est expliqué que les locaux dans lesquels nous travaillons ne sont plus appropriés et, de ce fait, engendre des coûts insurmontables (locaux qui dans le business plan devait être racheté dans les 3 mois suite à la reprise). Il nous explique également que aujourd'hui le marché Français est tel que son regard est porté sur le Maghreb et d'y implanter un atelier de production est inévitable au vu des coûts de main d'œuvre?!?
Il nous donne donc 3 issues possibles à cette situation à savoir :
1/ Relocalisation (expliqué ci-dessus)
2/ Partage des locaux utilisés à ce jour avec un autre locataires
3/ Déménagement dans des locaux à proximité plus adaptés

Donc, suite à la réception de notre lettre spécifiant la modification de notre contrat de travail, nous attendions plus d'explication rapidement. Malheureusement, nous avons été obligé de prendre contacte avec notre patron pour avoir plus d'éléments et nous nous sommes rendus sur le site sensé nous intégrer. Nous avons donc pu constater que les locaux ne pourraient pas accueillir nos outils de production et notre employeur suite à notre question « ou allons nous mettre les machines ? » réponse « c'est pas votre problème !! » et il nous dit par la suite, que les machines devraient surement aller sur un atelier au Maghreb…

Au vu des éléments ci-dessous :
- motifs du déménagement
- déménagement avec nos familles respectif.
- secteur géographique ou on nous demande d'aller et « dévasté par le chômage » (toutes

nos conjointes ou femme ont, à ce jour, des emplois stables et sur).
- aucuns arguments, éléments sur la suite des événements ne nous a été donné pour nous motiver à suivre ce projet.
- nous lui avons proposer de trouver un local adapté à proximité du site actuel et ainsi, toute l'équipe serait à 100% avec ce projet, mais refus catégorique…
- crainte que ceci ai été monté et fait pour « éteindre » notre entreprise car tout le savoir faire, les machines ont été pillé et délocalisé

Que faire ??
Quel recours avons-nous ?
Devons nous être licencié économique et contester après?
Pouvons nous, dans une motivation de garder nos emplois, faire « bouger les choses » avant de donner notre réponse dans le moi en sachant que nous avons une solutions viable?(locaux à proximité)

Bref, toute l'équipe est un peu dépitée et triste de se retrouver dans cette situation qui nous semble complètement illogique et un peu malhonnête.
Je vous remercie d'avance pour votre réponse qui je l'espère pourra nous éclairer
(n'hésitez pas a me questionné si vous voulez plus d'éléments car ma description est peut être compliqué à comprendre)

Par **P.M.**, le **26/02/2015** à **15:53**

Bonjour,
Il faudrait déjà savoir combien de salariés sont concernés et la taille du groupe ainsi que par ailleurs si la modification du contrat de travail vous a été proposée officiellement individuellement avec un délai de réflexion...
D'autre part, s'il y a des Représentants du Personnel...

Par **Larby**, le **26/02/2015** à **16:05**

Tous les salariés de l'entreprise sont concernés soit 4 personnes.
Comme il se doit, chacun à reçu une lettre AR ou il apparaît le délai de réflexion de 1 moi comme la loi l'exige.
Groupe ??? Nous faisons partie d'une entreprise dont le PDG est effectivement propriétaire d'autre société mais séparé comptablement, juridiquement... Si cela s'appel un groupe alors oui.
Cette modification s'applique uniquement à l'entreprise ou je travaille, qui m'emploie.

Par **P.M.**, le **26/02/2015** à **16:33**

Comme l'employeur en était à proposer plusieurs issues, il ne sembalit pas évident que la procédure avait été engagée et que d'autre par les dispositions légales soien respectées...
Il pourrait quand même être reconnue une Unité Economique et Sociale si les entreprises

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

sont placées sous le même pouvoir de direction avec des activités complémentaires et une communautés de salariés qui regroupe au moins 50 salariés...
De toute façon, il ne pourrait s'agir que d'un licenciement économique en cas de refus à une proposition claire de modification du contrat de travail, procédure engagée au terme du dalai d'un mois...

Par **Larby**, le **26/02/2015** à **17:11**

Oui c'est ce qui a été proposé, on suit ou licenciement économique. Mais ce qu'on dénonce est cette délocalisation qui n'a pas lieu d'exister si nous intégrons des locaux proches de ceux utilisés aujourd'hui.
Comment pouvons nous décider de suivre ou d'être licencier si nous n'avons aucun éléments sur la suite des événements. Nous n'avons tout simplement pas le choix de pointer au chômage. Il faudrait être inconscient pour tout laisser et aller dans l'inconnue avec, je vous rappel, toutes nos familles respectives.

Donc, si je comprends bien et pour résumer.
Notre employeur voulant fermer sa société viable, en 1 moi décide et réalise un plan de délocalisation sur un secteur géographique ou les chances pour nos femmes à retrouver un emploi sont quasi nulles (en sachant que aujourd'hui, toutes ont un emploi stable). Il n'est pas capable de nous donner le moindre argument pour nous inciter/motiver à suivre ce projet et même plus, nous dit que les personnes venant dans cette région pour raisons professionnelles, leur conjoint ne trouve pas de travail... l'avenir de la main d'oeuvre est dans les pays du Maghreb...
Rien ne va pour nous rassurer
Je pense que vous pouvez comprendre nos interrogations sur le motif de cette délocalisation. Mais nous devons donc refuser et se retrouver demandeur d'emploi.
Tout le personnel refusera= licenciement économique= arrêt de la société=nouvel entreprise dans un pays low coast...

Par **P.M.**, le **26/02/2015** à **17:52**

De toute façon, l'employeur devrait motiver le licenciement économique mais la réorganisation de l'entreprise est plus susceptible de passer même si vous pourriez tenter un recours...
Je vous conseillerais déjà de tenter de contacter la DIRECCTE (ex Direction Départementale du travail) éventuellement par l'intermédiaire de l'Inspecteur du Travail et le moment venu de vous faire assister par un Conseiller du salarié lors de l'entretien préalable comme cette possibilité devra être prévu dans la convocation...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés