



Transfere d activité d un pays a l autre

Par **kiwi45**, le **12/10/2013** à **09:33**

Bonjour,

Suite a un choix strategique/economique, notre siege basé en Irlande a décidé de tranferer (fin de ce mois), de France vers l Irlande,un activitée employant 9 personnes,ces 9 personnes sont déplacées(oralement et sans ménagement,si nous sommes pas d'accord la porte est grande ouverte) dans un autre service à des postes occupés par des interimaire. Parmi ces 9 employés (dont les postes ont été supprimés, puisque ils ne sont plus en France oui/non?) il y a des membres CE/DP et CHSCT. Mes questions:

La direction nous dit qu il n y a pas de suppression de postes. Est ce vrai?

Pour certains employés il y a rétrogradation de qualifition doit on accepter?

Quels sont les recours en matiere de droit du travail pour les salariés en général et les salariés protégés.

Y a t il des jurisprudance en la matière.

Notre convention collective Syntec.

Par avance merci.

Par **P.M.**, le **12/10/2013** à **10:39**

Bonjour,

Il y a bien suppression de postes mais l'employeur est susceptible de proposer des reclassements reste à savoir si ceux-ci impliquent une modification essentielle du contrat de travail que vous pourriez refuser, ce qui semble avérée en tout cas pour les salariés qui subiraient une rétrogradation en plus dans ce cas, pour les salariés protégés, l'employeur devrait obtenir l'autorisation de l'Inspecteur du Travail...

En cas de refus, d'une modification essentielle du contrat de travail pour raison économique que l'employeur devrait proposer par lettre recommandée avec AR en laissant un délai de réflexion minimum d'un mois, l'employeur n'aurait pas d'autre choix que de procéder au licenciement économique puisque, apparemment, il ne pourrait pas revenir sur sa décision...

Par **kiwi45**, le **12/10/2013** à **11:29**

Merci , pas de licenciement eco. la direction ne veu pas en entendre parler d après les DP.
Que faire d'autre.

Merci

Par **P.M.**, le **12/10/2013** à **11:43**

Mais s'il n'y a pas de licenciement économique suite au refus de modification essentielle du contrat de travail, l'employeur sera bien obligé quand même de procéder à un autre licenciement, a priori et à mon sens un recours sera donc possible...
En plus, comme des Représentants du Personnel sont concernés, l'Inspection du Travail sera en possession du dossier...

Par **kiwi45**, le **12/10/2013** à **13:27**

D accord pour le recours mais lequel?
TOUT EN SACHANT QUE NOTRE INSPECTEUR DU TRAVAIL REPREND LE DOSSIER
MAIS NE FERA AUCUNE DIFFERANCE ENTRE LES EMPLOYES ET DONNERA SON
ACCORD A TOUTES MODIFICATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL. DONC
LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE SI L EMPLOYE REFUSE LES CHANGEMENTS.

Par **P.M.**, le **12/10/2013** à **21:13**

Il est inutile d'écrire tout un texte en majuscules, ce qui ne rend pas la lecture plus aisée au contraire et n'ajoute rien si ce n'est en langage internet que vous hurlez...
Je me demande comment vous pouvez savoir à l'avance que l'Inspecteur donnera son autorisation pour la modification essentielle des contrats de travail des salariés protégés et surtout pour un licenciement qui ne soit pas économique compte-tenu du contexte de suppression de postes...
Je me demande aussi comment vous pouvez savoir que l'employeur ira jusqu'à procéder au licenciement pour faute grave à moins que vous sombriez face à une tentative d'intoxication...
Le recours serait bien sûr devant le Conseil de Prud'Hommes qui devrait en apprécier suivant les éléments fournis alors que vous-même parlez d'un "choix stratégique/economique"...

Par **kiwi45**, le **14/10/2013** à **11:50**

Bjr. Désolé pour l'écriture en majuscules je ne savais que cela avait un code.
Pour l'inspecteur du travail l'info nous a été donnée par les membres DP.

Pour l'intox. comment le savoir?

Dans notre cas peut-on parler d'une délocalisation?

A partir de quel événement peut-on faire une demande de rupture judiciaire du contrat de travail?

Merci et bonne journée

Par **P.M.**, le **14/10/2013** à **12:12**

Bonjour,

Il semble quand même que les Délégués du Personnel se trompent totalement et en plus prétendent avoir un don divinatoire...

Il s'agit éventuellement d'une délocalisation mais avec suppression de poste sur le lieu de travail actuel...

Je pense qu'il faudrait attendre pour l'instant la suite des évènements avant une demande de rupture judiciaire auprès du Conseil de Prud'Hommes déjà que la modification essentielle des contrats de travail intervienne...

Par **kiwi45**, le **16/10/2013** à **19:42**

Bonjour.

Dés que le changement de fonction aura lieu dois je informer mon employeur de mon intention d'un recours au CPH.

Ha j oubliai aucune procédure n a été respecté quant aux modifications , pas de convocation ni de lettre avec AR.

Nous avons, suite a notre demande(membres du CHSCT) déclanché une reunion extraordinaire sur le projet de transfere cars nous n avons pas été consulté comme le précise le L4614-2. Pas utile nous a repondu la direction. Il nous été fourni un organigramme avec nos nouvelle fonctions, des informations sur les horaires et cadances à venir.Voilà pour ce jour.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **16/10/2013** à **21:04**

Bonjour,

Avant d'aviser l'employeur d'un recours devant le Conseil de Prud'Hommes, vous pourriez lui signifier votre refus de ce que vous considérez comme une modification essentielle du contrat et des conditions de travail en plus sans autorisation de l'Inspecteur du Travail comme salarié protégé...

Si l'employeur considérait que c'est un simple changement et qu'ainsi il décide de vous licencier, il devrait tout autant obtenir l'autorisation de l'Inspecteur du Travail qu'il aurait été plus subtile qu'il le consulte depuis le début...

S'il s'avérait que le CHSCT aurait dû être consulté comme c'est probable puisqu'il y a au moins réorganisation, l'employeur aurait commis un délit d'entrave...

Par **kiwi45**, le **17/10/2013** à **19:36**

Bonjour,

L inspecteur du travail peut t il donner son autorisation sans que je sois averti?

Le transfert est prévu le 31 octobre, je procède comment?

J'envoie ma lettre recommandée et dans l'entreprise je fais quoi? je me présente le lundi et????? je suis obligé d'aller vers mes nouvelles fonctions ou je reste assis dans mon ancien atelier? Quels sont les risques?

Entre la lettre de refus et le dépôt du dossier aux CPH je laisse passer combien de temps. J'espère ne pas trop abuser de votre temps.

Merci

Par **P.M.**, le **17/10/2013** à **20:59**

Bonjour,

Pour donner son autorisation, il faut que l'employeur la sollicite et qu'il ouvre une enquête pendant laquelle il entend les parties mais vous pourriez prendre l'initiative de vous en rapprocher...

Ce n'est pas parce que vous prendriez vos nouvelles fonctions afin de ne pas être accusé d'insubordination que cela voudrait dire que vous consentez à la modification essentielle de votre contrat de travail...

C'est vous qui décidez du moment où vous saisissez le Conseil de prud'Hommes car si l'employeur revenait sur sa décision, vous pourriez toujours vous désister de l'action...

Mais il est étonnant que vous vous retrouviez seul à réagir...

Par **kiwi45**, le **28/10/2013** à **09:59**

Bonjour à me relire je ne vous ai pas précisé que la direction ne m'avait pas envoyé de lettre avec AR sur une proposition de poste. Vu que le service part jeudi je ne peux me diriger vers un autre poste, qu'en pensez-vous? Crltd.

Par **P.M.**, le **28/10/2013** à **10:38**

Bonjour,

Vous ne précisez pas si vous vous êtes rapproché de l'inspecteur du Travail et quel a été son avis ainsi que les conseils qu'il a pu vous prodiguer...

L'employeur, suivant sa stratégie, fait comme s'il n'y avait pas de modification essentielle, ce qui ne vous empêche de le contester ou même refuser le changement...

Par **kiwi45**, le **28/10/2013** à **11:02**

Bjr.

L'inspecteur du travail a un roman..

L'inspectrice avec laquelle j'étais en relation est partie en congé mat depuis 3 semaines. Le nouvel inspecteur qui a pris le remplacement est très occupé, formation, Cp, rendez-vous extérieur..... très difficile à joindre. Si je vous comprend bien l'employeur fait comme si de rien

était, donc je peux très bien rester dans mon service délocalisé en Irlande et attendre un éventuel avertissement. J'enverrai à l'inspecteur du travail copie de cet avertissement sur lequel l'employeur précise le motif. Non risqué peut-être?

Par **P.M.**, le **28/10/2013** à **11:10**

Je pensais vous avoir répondu qu'il n'était peut-être pas utile de vous exposer à une sanction pour insubordination qui risque de ne pas être qu'un simple avertissement...
Il me paraît quand même étonnant que l'Inspecteur du Travail ne puisse pas s'intéresser à votre situation si vous aviez envoyé la lettre recommandée avant même que la date soit arrivée en lui exposant sans attendre une sanction éventuelle...

Par **kiwi45**, le **03/11/2013** à **19:40**

Bonsoir, un courrier remis en main propre contre signature est-il égale à un recommandé avec AR?

Par **P.M.**, le **03/11/2013** à **19:43**

Bonjour,
Tout dépend dans le cadre de quelle procédure et par qui il est remis et à qui...

Par **kiwi45**, le **04/11/2013** à **09:57**

Bonjour,

Début de semaine assez chaud mon employeur est prêt à discuter de la transaction mais d'avocat à avocat. Pourquoi à votre avis? Et suis-je obligé?

Juste une petite précision suite à un entretien de la semaine dernière j'ai fait part de mes indemnités transactionnelles. Lors de cet entretien la direction m'a présenté une lettre accompagnée du descriptif du poste futur. J'ai notifié mon refus de la modification de mon contrat de travail.

Par **P.M.**, le **04/11/2013** à **12:33**

Bonjour,

Normalement, une transaction, pour être valable, ne peut être négociée et conclue qu'une fois le licenciement notifié...

Donc, l'employeur savait bien qu'il essayait de passer en force d'une manière illégale mais

vous n'avez aucune obligation d'adhérer à ses exigences et de vous y soumettre...

Par **kiwi45**, le **05/11/2013** à **11:13**

Bonjour.

J ai suivi vos conseils. Je me suis rendu a mon poste de travail suivant la modification de mon contrat. L inspecteur du travail a été prévenu par mail, mais pas de réponse. Mon directeur veut me rencontrer avant midi pour lancer la procédure. A votre avis quelle serait la meilleure procédure pour moi, j ai un droit de réflexion. J arrive au bout.

Cordialement

Par **P.M.**, le **05/11/2013** à **11:42**

Bonjour,

Personnellement, je refuserais de discuter d'une transaction avant que l'employeur prenne ses responsabilités et engage la procédure de licenciement (économique) et vous ne notifie... Il sait fort bien qu'il est coincé et c'est pourquoi, il ne vous propose pas une rupture conventionnelle qui n'a pas pour vocation de se substituer à un licenciement économique et qui en plus nécessiterait également l'accord de l'Inspecteur du Travail...

Par **kiwi45**, le **05/11/2013** à **11:48**

Cela va vite, en effet il me propose a l instant un licenciement économique, la suite ? ? ? ? C est toujours émouvant après 20 ans en arrivé là.

Par **P.M.**, le **05/11/2013** à **12:11**

Il n'a pas à vous le proposer mais à y procéder car s'il est justifié, il n'a pas besoin de votre accord, il y est donc acculé, comme je vous l'ai indiqué depuis le départ, mais il devra aussi avant vous proposer les reclassements possibles au niveau du groupe...

Par **kiwi45**, le **05/11/2013** à **12:24**

Du groupe ! Il y a des licenciements a tout va. C est un peu la raison pour laquelle notre service est parti en Irlande pour sauver des postes. A moins de finir en Chine. Et s il ne le faisait pas?

Par **P.M.**, le **05/11/2013** à **13:58**

S'il ne le faisait pas, il ne remplirait pas ses obligations en matière de reclassement, par ailleurs, vous pourriez refuser que des propositions de reclassement à l'étranger vous soient faites...

Il y a quand même une différence entre transmettre des propositions de reclassement et imposer une modification essentielle du contrat de travail d'une manière autoritaire en dehors de toute procédure éventuellement collective...

Par **kiwi45**, le **06/11/2013** à **11:25**

Bonjour.

Ce matin c'est calme. J'ai informé l'inspecteur du travail lundi pas de nouvelle. Quand la notification de licenciement éco. aura lieu et si la transaction se passe mal à quel moment je peux parler de la rupture judiciaire. Je ne vous ai pas précisé j'ai 53 ans. Cordialement.

Par **P.M.**, le **06/11/2013** à **11:34**

Il ne faut quand même pas vous attendre à une réponse de l'Inspecteur du Travail suite à un simple mail, du jour au lendemain...

Donc vous maintenez le projet d'une transaction illicite, de toute façon s'il devait y avoir un licenciement économique, ce ne serait qu'après respect de la procédure comprenant un entretien préalable et, pour ce qui vous concerne, comme salarié protégé, consultation du Comité d'Entreprise et autorisation de l'Inspecteur du travail...

Par **kiwi45**, le **06/11/2013** à **11:39**

Vous êtes trop fort, comment savez-vous que j'ai envoyé un mail?

Par **P.M.**, le **06/11/2013** à **11:45**

Effectivement, j'ai peut-être mal interprété cette fois, mais il me semble que c'est ce que vous aviez fait précédemment...

Mais si c'est par lettre, il n'a pas pu la recevoir a priori le jour même que vous l'avez informé...

Si votre réaction est de me trouver trop fort, c'est que nous n'avons pas le même sens du dialogue courtois...

Par **kiwi45**, le **06/11/2013** à **11:48**

Je ne voulais pas vous froisser ce. Désolé. A bientôt.

Par **kiwi45**, le **07/11/2013 à 10:53**

Bonjour.

On approche du but final, dernier petit coup de bluff.

Motif du licenciement: faute simple ou économique. Je lui ai répondu que JE n avait fait aucune faute.Petite question comment faite vous pour avoir autant de disponibilités?Merci.

Par **P.M.**, le **07/11/2013 à 11:54**

Bonjour,

Il faudrait dans les deux cas une cause réelle et sérieuse mais comme je vous l'ai dit depuis le début, apparemment, il ne pourrait s'agir que d'un licenciement économique...

Si vous le voulez bien, je garderais la gestion de mon emploi du temps et celui libre que je consacre au forum pour moi...

Par **kiwi45**, le **07/11/2013 à 12:06**

Une dernière question, sur la convocation a l entretien préalable,doit il y avoir le type de licenciement envisagé? Dans tous les cas votre temps m a été précieux et vous en remercie. Si toute fois vous veniez dans la region de notre " Pucelle" faite le moi savoir. Merci je donnerai de mes nouvelles.

Par **P.M.**, le **07/11/2013 à 13:27**

Normalement, l'employeur devrait indiquer l'objet de l'entretien préalable, c'est à dire licenciement économique envisagé mais il faudrait savoir combien de salariés seraient concernés, si c'est 9 ou moins, l'employeur éviterait ainsi une procédure plus lourde...
Merci pour l'invitation...

Par **kiwi45**, le **15/11/2013 à 15:26**

Bonjour. Je sort de l entretien, du grand n importe quoi. Il me demande le motif de licenciement, faute légère ou économique?? Si j ai un avocat?? Aucun document ne m a été remis?? Et de plus pas de nouvelle de IT.Je suis au"placard" dans un bureau seul, depuis le 2 novembre. Cela commence a etre lourd a supporter.

Par **P.M.**, le **15/11/2013** à **17:31**

Bonjour,

C'est effectivement n'importe quoi puisque l'employeur au cours de l'entretien préalable doit vous exposer le motif du licenciement pour recueillir vos explications et non pas vous le demander...

Vous ne précisez pas si vous y étiez assisté et l'employeur aurait dû vous remettre la proposition de [CSP](#) en cas de licenciement économique...

L'Inspecteur du Travail se réserve peut-être d'intervenir officiellement lorsqu'il recevra la demande d'autorisation pour votre licenciement...

Si l'employeur agit ainsi, en vous laissant dans un bureau seul, ceci ressemble fort à du harcèlement moral et vous pourriez lui envoyer une lettre recommandée avec AR dans ce sens avec copie à l'Inspecteur du Travail...

Par **kiwi45**, le **15/11/2013** à **18:11**

Je vous ai informé juste en sortant de l'entretien, mais après avoir "revu le film" j'ai eu l'impression qu'il voulait débuter la procédure pour être un peu dans les clous et qu'il y aurait la possibilité de trouver un terrain d'entente, enfin je ne sais plus je suis un peu déstabilisé. Non je n'ai pas voulu être assisté, j'ai pensé que cela rendrait moins tendu l'entretien et j'ai eu l'impression que ce fut le cas. Je vais attendre le délai légal de la notification de licenciement qui là sera précise. Pour l'IT j'ai cherché à le joindre, jamais dispo. La secrétaire m'a confirmé lui avoir transmis mon mail peut-être avez-vous raison, il attend la notification de mon employeur.

Bon week-end et à bientôt.

Par **P.M.**, le **15/11/2013** à **18:22**

Vous espérez apparemment beaucoup de cet employeur qui a essayé de vous berner et de contourner les règles de modification essentielle du contrat de travail et maintenant se livre à du harcèlement moral, en tout cas, vous n'avez pas de témoin de l'entretien préalable et c'est sa parole contre la vôtre, et même si l'entretien préalable vous semble avoir été moins tendu, il ne va pas dans le sens d'un licenciement économique et j'ai même l'impression qu'il fera tout pour vous faire craquer afin d'obtenir ce qu'il veut, un accord "amiable" pour détourner toute la procédure et vous spolier...

Je constate que j'étais selon vous très fort, effectivement, puisqu'il s'agissait bien d'un mail envoyé à l'Inspecteur du Travail...

Par **ref06**, le **19/02/2014** à **14:55**

Pour répondre à toutes tes questions, mêmes les plus spécifiques je pense qu'il faut faire appel à un avocat compétent en droit du travail.

Voilà deux avocats qui peuvent vous aider, n'hésitez pas à demander leurs interventions
Maître xxxxxx <http://www.xxxxxx/> et maître xxxxxx www.xxxxxx"

Par **P.M.**, le **19/02/2014** à **15:18**

Bonjour,

C'est vrai qu'il va être très pratique quand on habite dans le Loiret (45) de prendre une avocate qui est à Cannes (06) ou un avocat à Marseille (13)...