



Restructuration et licenciements

Par **Loranno**, le **16/06/2013** à **10:49**

Bonjour,

Nous sommes une société de 17 personnes dans le secteur d'activité de l'édition de logiciels. La convention collective est SYNTEC. La Société connaît actuellement de grandes perturbations dues à des difficultés économiques et financières qui ont conduit le PDG à se séparer du DG, du directeur commercial, de la responsable marketing et de deux ingénieurs commerciaux dans des conditions assez troublantes et soudaines. Le PDG a confié la direction commerciale à une personne qui n'a pas le statut de salarié de l'entreprise et la direction technique à une autre personne salariée de l'entreprise. Depuis mercredi dernier, ces deux directeurs reçoivent les membres de l'entreprise individuellement pour leur exposer leurs nouvelles fonctions, les griefs à l'encontre de chacun, ce qu'ils attendent de chaque personne et surtout avec un leitmotiv : " tu adhères ou tu quittes l'entreprise. Tu as une semaine pour y réfléchir ". Nous sommes angoissés, inquiets, perturbés et très déstabilisés tant par les propos tenus à certains que par l'atmosphère qu'ils instaurent et qui pèse comme une chape de plomb. Que pouvons-nous faire ? Est-ce que le délégué du personnel peut exercer son droit d'alerte ? Les salariés concernés par des changements de fonctions peuvent-ils les refuser ? Quelle est la différence entre un changement des conditions de travail et une modification de contrat de travail ? Comment s'apprécie concrètement ces deux notions assez vagues ? Une telle restructuration ne doit-elle pas respecter un certain nombre de règles ? Lesquelles ? Quel peut-être notre recours ?

Je vous remercie par avance de votre retour d'informations.

Par **moisse**, le **17/06/2013** à **08:47**

Bonjour,

C'est partout pareil. La survenance de difficultés financière et une tentative de remise en ordre de marche de l'entreprise remet tout en question.

[citation] Est-ce que le délégué du personnel peut exercer son droit d'alerte ?[/citation]

Le droit d'alerte du DP s'exerce en cas de harcèlement physique ou moral, mise en danger...

En matière économique ce droit est réservé au seul comité d'entreprise, lequel n'existe pas dans votre entreprise.

[citation]Quelle est la différence entre un changement des conditions de travail et une modification de contrat de travail ?[/citation]

Passer de conducteur à manutentionnaire est une modification.

Embaucher à 9 h au lieu de 8h est une simple modification, tandis que passer de jour à nuit est une modification.

[citation] Une telle restructuration ne doit-elle pas respecter un certain nombre de règles ?[/citation]

Certes, mais pour l'heure rien n'a changé, sauf des licenciements intervenus. Ce n'est pas encore une restructuration, mais cela peut venir lorsque le nouveau business plan aura été élaboré.

[citation] Quel peut-être notre recours ?

[/citation]

Pour exercer un recours il faut matière à litige.