



Transfert entité économique

Par **aboufaiz**, le **09/07/2013** à **20:14**

Bonjour,

Voilà le problème qui se présente aujourd'hui. Mon entreprise a décidé d'externaliser donc de transférer l'entité économique que représente mon service logistique, qui regroupe environ 30 personnes.

Ce transfert d'entité économique nous est imposé suite à l'application de l'article L1224-1 : "Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise".

Notre entreprise est situé en Région Parisienne et notre nouvel employeur se trouve à Lyon. Donc d'après mon employeur en vertu de l'application de l'article L1224-1 on est obligé de partir à Lyon et qu'il n'y a dès lors plus d'histoire de clause de mobilité sachant que mon contrat en contient une mais que dans sur Paris région parisienne. De plus, ils nous a clairement été notifié qu'au moment du transfert tout refus de partir travailler à Lyon ce qui est le cas de plus de 90% du service concerné entraînerait 2 cas de figure : 1) soit on refuse et on est licencié mais pas pour un motif économique ou 2) en cas de refus il y a possibilité que notre contrat soit repris par la Poste puisque notre nouvel employeur fait partie du groupe mais en aucun cas on est reclassé à # Service de courrier # (il parle juste de signer une convention qui nous permettrait de conserver notre CDI avec tous nos acquis (ancienneté, congés payés, etc..) mais là bizarrement ce serait en Île De France.

Donc moi j'en ai conclu que notre employeur souhaite éviter le plan social et ne pas pas procéder au licenciement économique de mon service qui impliquerait plus de 10 personnes

donc une procédure lourde pour lui?

Qu'en pensez-vous?

Merci pour votre aide.

Par moisse, le 10/07/2013 à 11:00

J'en pense que si vous avez accepté une clause de mobilité mais que vous refusez d'y souscrire, vous faites preuve d'insubordination, s'il s'avère que ce transfert est inévitable. Dans la mesure où le nouvel employeur est en mesure de maintenir comme il en a l'obligation les contrats de travail, qu'il peut y souscrire moyennant mutations voire reclassement en IDF (pas besoin de clause de mobilité), il ne cherche pas à éviter un plan social de nature économique.

Par aboufaiz, le 10/07/2013 à 11:12

Merci Moisse ,j'ai rectifié mon post car je n'avais pas spécifié que la clause de mon contrat concernait Paris région parisienne et là mon employeur nous transfert à Lyon tout en sachant que personne ne partira à Lyon

Par moisse, le 10/07/2013 à 15:51

Le refus de transfert ne peut pas en lui-même être un motif de licenciement pour faute. L'employeur face à ce refus se trouve devant l'alternative suivante :

* laisser tomber et faire avec

* prouver son obligation économique et licencier le personnel en question.

Je ne comprends pas bien le reclassement auquel vous faites allusion en IDF.

Si ce reclassement vous est proposé, vous ne pouvez pas refuser sans insubordination car nul besoin de clause de mobilité pour transfert d'établissement dans un même bassin d'emploi.

Sous réserve d'abus de droit (transfert sanction/placard).

Par aboufaiz, le 10/07/2013 à 16:27

Regardez mon entreprise A nous transfère dans le cadre de l'article 1224.1 dans une entreprise B qui est situé à Lyon. Donc dès lors qu'il y a transfert nos contrats sont repris par B et on a plus rien à voir avec A.

Sachant que personne n'acceptera les contrats de B à cause de la mobilité géographique (de Paris à Lyon), A nous a dit sans apporter de garanties que B qui fait parti du groupe La poste nous proposera alors en cas de refus de travailler à Lyon des postes à la Poste mais sur la

région Ile de France.

Et en cas de refus de travailler ni à Lyon chez B ni à la Poste on serait licencié mais pas pour un motif économique.

Ai-je été clair? En fin de compte c'est même pas un reclassement mais un arrangement entre A et B en ce qui concerne les postes à la Poste

Par **moisse**, le **11/07/2013** à **10:51**

Mois aussi j'ai été clair.

Si B constatant votre refus de mobilité sur Lyon vous propose un reclassement sur l'IDF, votre refus vous vaudra un licenciement pour faute.

A s'en fiche pas mal, la reprise du fond de commerce oblige employeurs comme salariés au maintien des contrats de travail.

Dans ce cadre, avec ou sans clause de mobilité, la mutation dans le même bassin d'emploi s'impose au salarié sauf licenciement pour insubordination.

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

Ok mais un reclassement ce n'est pas dans le cadre d'un licenciement?

Par **moisse**, le **11/07/2013** à **16:04**

Ce n'est pas un reclassement dans le cadre de la procédure de licenciement, c'est une mutation d'un personnel faisant partie de l'entreprise.

Cette mutation est régulièrement refusée (Lyon) ou irrégulièrement refusée (IDF).