



## Liencement pour cause réelle et sérieuse

Par **kinase**, le **20/03/2012** à **22:18**

Bonjour,

Je vais être licencié pour cause réelle et sérieuse, suite à un refus de mutation.

Mon contrat de travail, ne précise pas de cause de mobilité précise, j'ai donc refusé l'avenant me stipulant qu'à partir de telle date mon nouveau lieu de travail sera à tel endroit, c'est à dire à 65 km de mon domicile alors qu'actuellement il n'est qu'à 14 km.

Mon site actuelle ferme et se trouve éclaté sur plusieurs autres sites, l'Aube, l'Yonne, la Seine et Marne.

Ma société doit payer deux baux, à cause de travaux à effectuer dans l'un des deux et se trouve de ce faite en procès avec le propriétaire.

L'autre local ou je suis actuellement était donc un bail précaire d'un an.

Cela leur cause des difficultés financière et ils ont donc décidé de fermer le site et de muter tous les employés sur différents sites.

Donc ma question est : est ce que cela n'est pas un licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

Est ce que je peux saisir les prud'hommes et est ce que j'ai des chances de gagner ma cause, sachant que mon employeur m'a proposé de lui envoyer un courrier, indiquant que je contestais mon licenciement, pour cause d'éloignement importante, qu'il me ferai une proposition financière et que je m'engagerai à ne pas le saisir aux prud'hommes.

De plus ils n'ont pas respectés le mois de réflexion après la présentation de l'avenant, qui est pourtant notifié dans la convention collective.

J'aurais souhaiter savoir aussi quels sont les dommages et intérêts alloués, si toutefois j'arrivais à gagner ma cause auprès de prud'hommes

Merci si vous pouvez m'éclairer  
Cordialement

Par **pat76**, le **21/03/2012** à **17:55**

Bonjour

Vous n'aviez pas de clause de mobilité dans votre contrat initial donc vous êtes en droit de refuser la mutation.

Si l'employeur ferme son site pour raison financière, il doit vous licencier économiquement.

Vous avez eu un entretien préalable avant le licenciement, vous étiez assisté d'un conseiller?

Par **kinase**, le **21/03/2012** à **19:58**

Bonjour,

Mon entretien est prévu pour le 2 avril, mais je n'ai pas de conseiller pour m'accompagner. Je suis en relation avec l'inspection de travail.

L'employeur ferme son site, mais comme la société n'ai pas dans le rouge, ils nous disent que cela ne peut être un licenciement économique.

Par **pat76**, le **22/03/2012** à **13:47**

Bonjour

Pourquoi n'avez-vous pas de conseiller?

Si l'entreprise ferme le site, c'est pour des raisons économiques certainement, pas pour le plaisir de muter ses salariés.

Vous pouvez communiquer le numéro de siret de votre employeur qui figure sur vos bulletins de salaire?

Par **kinase**, le **22/03/2012** à **17:45**

Bonjour,  
no 33164801405163 ape 7311Z 87964.

Pour le conseiller, c'est très délicat, notre délégué du personnel est l'homme invisible et pour une fois dans ma vie de salarié je me suis syndiquée, mais malheureusement, dans mon entreprise, ma déléguée régionale, qui est passé je crois déléguée central, ne m'a jamais appelé pour avoir des nouvelles de nos problèmes, ni nous donner des conseils, je vais voir avec un autre syndicat.

Merci

Cordialement

Par **pat76**, le **22/03/2012** à **18:43**

Rebonjour

MEDIAPOST a certainement plus d'un délégué du personnel. Vous serez obligé de choisir un conseiller parmi les représentants du personnel cela a dû vous être précisé dans la lettre de convocation à l'entretien préalable.

Il y a 100 sites sur toutes la France.

Vous êtes sur celui de LOGNES ?

Sur quel site devriez vous (en principe) êtes muté (CRETEIL, ETAMPES)?

Par **kinase**, le **22/03/2012** à **21:14**

Je suis sur le site de Provins et je devrai être mutée sur celui de Melun, donc 52 km de plus, par rapport à aujourd'hui.

Je n'ai pas encore reçu ma lettre, elle devrai arriver demain, car déjà des 8 personnes concernées sur 30, plusieurs l'on reçu aujourd'hui et il était stipulé, vous êtes convoqué pour un entretien préalable, afin de vous expliquer sur le refus de votre mutation.

En ce qui concerne le délégués du personnel, oui je vais me renseigner sur d'autres sites.

Par **kinase**, le **23/03/2012** à **12:59**

Donc j'ai reçu ma lettre remise en main propre ce matin.

Voici le contenu :

J'ai reçu ma lette, enfin en main propre.

Le contenu est donc :

Nous vous informons que nous envisageons de procéder à votre licenciement.  
Afin d'entendre vos explications et en application des articles L 1232-2 à L 1232-4 et L 1332-2 du code du travail, nous vous convoquons etc date, heure adresse.

Au cours de l'entretien vous pourrez si vous le souhaitez, être assisté par une personne de votre choix appartenant à notre société, selon les modalités prévus au chapitre II de l'accord sur le dialogue social de 21 janvier 2009.

Alors juste une question, mon refus de mutation est à cause de la distance et comme à mon avis ce licenciement est irrégulier, quelle explication je dois leur fournir .

Merci

Par **pat76**, le **23/03/2012** à **13:59**

Bonjour

Il est simplement écrit dans la lettre de convocation à l'entretien préalable:

" Nous envisageons de procéder à votre licenciement"?

A quelle date l'entretien préalable?

Vous n'êtes pas seul en cause vous avez d'autres collègues dans le même cas.

Pour quelle raison le site doit fermé?

Je vous conseille de prévenir l'inspection du travail au plus vite.

Vous demandez si le site ferme pour des raisons économiques.

Votre refus de mutation ne pourra pas être considéré comme une faute grave.

Il y a une clause de mobilité dans votre contrat ou il est précisé que vous effectuerez votre contrat sur le site de PROVINS?

Par **kinase**, le **23/03/2012** à **14:41**

Oui il est écrit juste à votre licenciement !!

Mon entretien est pour le 2 avril à Melun.

Nous sommes 8 salariés à avoir refusés de signer l'avenant.

Nous sommes déjà en relation avec l'inspection du travail, j'attendais d'avoir ma lettre de convocation, pour l'appeler, mais elle consulte que le mardi.

Sur le compte rendu de la réunion DP, lors de l'annonce de la fermeture, il est stipulé, d'un

point de vue économique le coût d'occupation des locaux sur Provins grève le résultat opérationnel de l'entreprise.

Pour les distributeurs leur clause de mobilité est maximum 10 km, mais pour moi c'est plus compliqué, car j'ai un contrat de travail au départ Delta Diffusion comme distributeur, ou la clause de mobilité parle de distribution sur des secteurs, mais d'après l'inspectrice du travail, beaucoup trop vague pour être licite, mais sur mon avenant en tant que Chef d'équipe, il n'y a pas d'autre clause de mobilité.

Par **pat76**, le **23/03/2012** à **15:05**

Bonjour

Delta Diffusion, c'est l'enseigne de MEDIAPOST, l'employeur c'est MEDIAPOST.

Donc, c'est bien pour des raisons économiques que votre employeur veut fermer le site.

Le licenciement ne pourra intervenir que pour une raison économique.

Je confirme ce qui vous a été répondu à l'inspection du travail concernant votre clause de mobilité, aucun espace géographique bien défini d'indiqué donc clause nulle.

Attendez l'entretien préalable, mais je peux déjà vous préciser que l'employeur ne pourra pas vous licencier pour faute.

Par **kinase**, le **23/03/2012** à **17:42**

Merci pour votre réponse, je vous tiens informé de la suite !!

Par **kinase**, le **30/03/2012** à **16:49**

Bonjour,

Les distributeurs ont eu leur entretien ce matin, durée environ 10mn, juste pour savoir si ils ne changeaient pas d'avis en ce qui concerne leur refus de mutation, ils seront donc licenciés pour causes réelle et sérieuse, mais ils se donnent 48h, afin de savoir, si ils licencient ou pas ???

Par **pat76**, le **30/03/2012** à **17:12**

Bonjour

Il serait peut être opportun de rappeler aux dirigeants de MEDIAPOST leur charte sociale...

Engagement environnemental | Engagement social | Engagement économique  
Engagement social

Affirmer un modèle social différent

MEDIAPOST conduit une politique volontariste afin de favoriser l'épanouissement de ses salariés tant au travers du développement des compétences qu'en luttant contre toutes formes de discrimination.

Favoriser la diversité

En novembre 2010, la signature de la Charte de la Diversité, en partenariat avec l'IMS-Entreprendre pour la Cité, formalise notre engagement solennel pour réaffirmer notre volonté de nous engager encore plus formellement en faveur de la non-discrimination et de la diversité.

En adoptant cette charte, MEDIAPOST s'engage à :

?sensibiliser et former ses collaborateurs en faveur d'une politique de gestion des ressources humaines centrée sur la diversité, la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles.

?respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes (de l'embauche à la promotion professionnelle des collaborateurs).

?refléter la diversité de la population française dans ses effectifs, notamment sa diversité ethnique et culturelle, et ce, à différents niveaux de qualification.

?favoriser l'égalité des chances face à l'emploi.

Proposer de véritables parcours de carrière

Dès leur recrutement, durant leur intégration et en cours de carrière, nos salariés bénéficient d'un accompagnement de proximité pour développer leur professionnalisme et acquérir de nouvelles compétences.

Notre politique de formation s'inscrit tout particulièrement dans le modèle social que l'entreprise souhaite faire vivre : faire grandir le portefeuille de compétences de chacun et permettre la construction de parcours professionnels.

Le développement de la promotion interne caractérise également notre modèle social : faire grandir les salariés avec le développement de l'entreprise, suivant les opportunités qu'elle offre.

Notre démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences s'inscrit dans une approche volontariste en matière d'emploi, afin d'organiser l'adaptation des métiers, emplois et compétences.

## Promouvoir l'insertion par l'emploi

### En faveur des travailleurs handicapés

MEDIAPOST a signé, en 2008, un accord d'entreprise favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Cette politique se concrétise chaque jour :

?MEDIAPOST emploie 704 travailleurs handicapés

?87,5% de nos sites comptent au moins 6% de personnes déclarées handicapées dans leurs effectifs.

### En faveur des jeunes des quartiers sensibles

Signataire du « Plan espoir banlieues », MEDIAPOST s'investit dans le recrutement des jeunes issus de Zones Urbaines Sensibles (ZUS). Depuis 2008, plus de 800 jeunes ont ainsi été recrutés sur tout types de poste (logistique et commercial). MEDIAPOST travaille en partenariat étroit avec Pôle Emploi, les missions locales et IMS-Entreprendre pour la Cité.

### Favoriser la mixité

Cet engagement se matérialise par des résultats concrets :

?Le Comité de Direction compte 38% de femmes,

?Les femmes représentent 42% des cadres.

?La signature d'un accord Egalité Homme/Femme en novembre 2011.

### Développer un comportement de prévention

MEDIAPOST mobilise ses équipes et son savoir-faire en proposant des actions fortes pour préserver la santé des salariés et les sensibiliser aux risques potentiels liés à leur activité :

?sensibiliser les managers sur les grands enjeux de la prévention

?éduquer les collaborateurs des plates-formes à l'identification des risques existants sur les sites

?mettre en place le cas échéant les mesures préventives ou curatives.

Un effort tout particulier est apporté en matière de formation pour les distributeurs avec les programmes « Gestes et Postures », « Morsures canines » ou « Risques Routiers ».

Enfin, MEDIAPOST a signé en 2011 un accord d'entreprise consacré à la prévention des risques psychosociaux. Fruit d'une collaboration étroite entre la direction et les représentants du personnel, ce dispositif a permis d'identifier pour chaque fonction les différents risques envisageables et les moyens de détection, prévention ou de règlement des difficultés avérées.

## Fiche d'identité

MEDIAPOST en faits et chiffres

Notre métier

Accompagner les annonceurs dans la mise en œuvre de leur démarche de communication avec leurs clients et prospects.

Notre expertise data associée à notre présence terrain garantit l'accès au 26 millions de boîtes aux lettres partout en France :

?MEDIAPOST est le premier opérateur de distribution d'imprimés publicitaires en France,

?MEDIAPOST est le leader sur le marché de la data (location de fichier, traitement, enrichissement et exploitation des données clients),

?MEDIAPOST est un expert du géomarketing.

## Organisation territoriale

?Présence en France, Espagne, Portugal et Roumanie.

?Siège social à Montrouge (92).

?Siège administratif à Lyon (69).

## Implantation nationale

?1 plateforme logistique nationale à Lognes (94).

?6 directions régionales divisées en 19 bassins.

?195 plateformes de distributions.

?40 plateformes de mécanisation de l'assemblage.

Donc, j'en déduis que MEDIAPOST va fermer sa plateforme logistique nationale qui se trouve à LOGNES.

Voici un lin interessant pour connaître l'historique de MEDIAPOST

[fr.wikipedia.org/wiki/Médiapost](http://fr.wikipedia.org/wiki/Médiapost)

Par **kinase**, le **30/03/2012 à 17:29**

Eh bien !!! Quelle connaissance !!!! merci

Non ils n'ont pas l'intention de fermer le Hub de Lognes !!!



Par **pat76**, le **30/03/2012** à **17:46**

Rebonjour

MEDIAPOST est une filiale de LA POSTE donc c'est l'ETAT...

L'actionnaire principal de MEDIASPOST est SOFIPOST qui est actionnaire à 98,5%.

Mais actuellement la situation financière de SOFIPOST est très défavorable, donc ceci explique peut être cela...

Par **kinase**, le **31/03/2012** à **00:01**

ah ok, merci, très intéressant !!