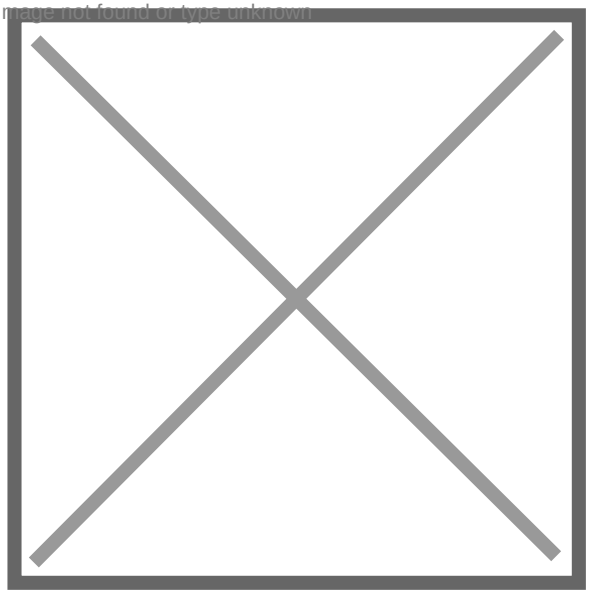
Image not found or type unknown



Déménagement de site, recours

Par **Olivier**, le **28/09/2011** à **15:26**

Bonjour,
Pour essayer de faire simple.
Maison mère de DL SANTE (Issy les moulineaux)
Second site DLSANTE (Massy Palaiseau)

La direction vient de nous affirmer oralement la fermeture du site de Massy sans aucune autre information.

Sont ils dans leur droit d'affirmer sans lettre AR, sans mail ?
Avons nous un recours ?
Pouvons nous décider le jour J de ne pas suivre sur Issy les Mlx ?

Que peut il se passer ?

Je vous en remercie,

Par **pat76**, le **28/09/2011** à **15:36**

Bonjour

Vous avez des délégués du personnel et un Comité d'Entreprise dans la société?

Par **Olivier**, le **28/09/2011** à **15:43**

Oui nous avons des DP mais le seul soucis c'est que ces DP sont situés sur le site de Issy les Mlnx. Personne sur Massy a voulu se présenter.

Par **Olivier**, le **28/09/2011** à **15:51**

Pour essayer de vous aider,

L'annonce du déménagement a été faite en plein mois d'aout (vacances), pendant cette période, il n'y avait plus du tout de DP. Super retour de vacances.

Et en ce jour, ce matin, une réunionnette a eu lieu pour nous confirmer la date de déménagement (11 octobre).

Ils nous prennent un peu de court.

Donc, on ne sait plus quoi faire. Suivre, refuser, si on refuse quelles seraient les conséquences ?

Par **pat76**, le **28/09/2011** à **17:21**

Rebonjour

Vous prenez contact avec les délégués du personnels de l'entreprise même si ils sont sur le site de Issy les Moulineaux.

Normalement vous devez avoir un affichage interne à MASSY sur lequel est indiqué le délégué du personnel que vous pouvez contacté. C'est un affichage obligatoire.

Vous pouvez contacter l'inspection du travail et un syndicat pour expliquer la situation.

Dans votre contrat de travail ainsi que dans ceux de vos collègues de Massy, y-a-t-il une clause de mobilité?

Par **Olivier**, le **28/09/2011** à **17:35**

Tout à fait, nous avons une fiche avec les DP de là bas.

L'inspection a été contacté par plusieurs personnes de la société, c'était en bonne voie mais.... des sons de cloches différents pour chaque personne.
Certains nous disent qu'il aurait fallu une lettre AR 1 mois avant la date déménagement,

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

d'autres disent non à cette lettre.
D'autres disent que si le jour J, on ne suit pas, nous serons licencié pour fautes réelles et sérieuses, d'autres disent fautes graves.

Tout est flou, personne à de réponses viable.

Et pour répondre à la question, certains salariés ont la clause dans leur contrat.

Par **pat76**, le **28/09/2011** à **19:03**

Rebonjour

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 7 juin 2006, pourvoi n°04-45846: et en date du 12 juillet 2006 pourvoi 04-45396:

La clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application; elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.

A défaut, elle est nulle (Cass. Soc. du 19/05/2004 pourvoi n° 02-43252 et en date du 16/06/2009 pourv oi n° 08-40020).

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 23 janvier 2008, pourvoi n° 07-40522,

Le refus, par le salarié dont le contrat de travail contient une clause de mobilité, de la modification de son lieu de travail constitue en principe un manquement à ses obligations contractuelles mais ne caractérise pas une faute grave.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 18 mai 1999, Bull. Civ. n° 219; Dalloz 2000, sommaires page 84:

L'employeur tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, ne peut imposer à un salarié dans une situation familiale critique un déplacement immédiat dans un poste qui pourrait être pourvu par d'autres salariés.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 10 janvier 2001, pourvoi n° 98-46226:

L'exercice de la clause est abusif si l'employeur n'assure pas au salarié les moyens de se rendre sur son nouveau lieu de travail.

Arrêt de la Chambre Socialde la Cour de Cassation en date du 18 septembre 2002, pourvoi n° 99-46136:L'exercice de la clause est abusif si l'employeur agit avec précipitation en notifiant une mutation sans faire bénéficier le salarié ni du délai contractuel de réflexion de huit jours, ni d'un délai de prévenance suffisant.

Par ailleurs, le salarié peut refuser sa nouvelle affectation si celle-ci s'accompagne de la modification de sa rémunération (Cass. Soc. en date du 15/12/2004, pourvoi n° 02-44714 et en date du 14/10/2008 pourvoi n° 07-41454) ou d'un autre élément de son contrat, tel un

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

bouleversementr de ses horaires (Cass. Soc. en date du 14/10/2008 pourvoi n° 07-40092)

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 23 jaznvier 2002 pourvoi n° 99-44845:

La clause de mobilité ne peut être mise en oeuvre que dans l'intérêt de l'entreprise. Si l'employeur ne peut pas justifier la mutation par un motif objectif, le licenciement du salarié ayant refusé sa mutation est sans cause réelle et sérieuse.

En ce qui concerne les salariés dont le contrat ne contient pas de clause de mobilité, ils sont en droit de refuser la mutation. L'employeur devra alors en tirer les conséquences et entamer une procédure de licenciement économique.

Il devra justifier que la fermeture du site est un impératif à la survie financière de l'entreprise.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés