



Service décimé par les dirigeants

Par Joem

Bonjour,

Je travaille dans le service technique d'un grand groupe de vente de matériel de bricolage depuis 2013.

Ce service est actif depuis le début des années 2000.

Nous avons rendu nombre de services, aussi bien à nos clients qu'aux autres services composant le siège social.

Considérés comme des experts en bâtiment et en relation client.

Depuis maintenant 2 ans, le service s'est dégradé (mauvais choix de nos dirigeants concernant l'orientation à donner au service, aucune communication) suite à l'arrivée de 2 nouveaux responsables.

Inquiets nous avons mis ce souci en avant auprès d'eux et avons demandé à plusieurs reprises si notre service était en danger, ce à quoi nos responsables nous répondaient que non et qu'il était plutôt en développement.

Nous avons d'ailleurs participé à un atelier interne, mis en place par l'entreprise, permettant de redéfinir le futur du service, avec plusieurs avis favorables émis par les personnes en charge de cet atelier.

Juin 2024 : Annonce d'une RCC et le verdict tombe : 17 postes concernés sur 17 dans notre service, et toujours les mots de nos dirigeants, malgré l'évidence, nous certifiant que le service n'est pas voué à la fermeture.

Pendant cette période de RCC, peu voire pas de communication, pas de prises en charge individuelles.

Mes collègues et moi-même enchaînons les visites à l'infirmerie, et même à la médecine du travail (hypertension, malaise, dépression pour certains).

Pour ma part, j'ai pris la RCC par manque de visibilité et craintes du futur.

Un cabinet extérieur a été missionné par le CSE et le rapport est éloquent concernant l'état de notre service et des manquements de l'entreprise en terme d'accompagnement.

Mes collègues, par peur de licenciement, ne veulent pas tenter quoique ce soit vis à vis de l'employeur, et de mon côté je me demande si, avec tout ce qu'il y a à charge contre l'employeur, je peux faire quelque chose, sachant qu'à l'heure où j'écris ce message, je suis demandeur d'emploi et désespéré.

Merci pour vos éventuels conseils ou éclaircissements.

Par Isadore

Bonjour,

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité de ses salariés, notamment en respectant les temps de repos et les congés. Il doit aussi veiller à ce que les conditions de travail n'entraînent pas une dégradation de leur santé : surcharge de travail, harcèlement (au sens légal du terme)...

Si vous constatez des problèmes à ce niveau, il faut en parler au médecin du travail et voir un syndicat ou un avocat.

En revanche, à moins que ce ne soit spécifiquement votre fonction dans l'entreprise, que vous n'agissiez en tant que membre du CSE ou que votre hiérarchie ne vous charge d'une mission en ce sens vous n'avez pas à émettre de critique sur la manière dont est gérée l'entreprise. Le chef d'entreprise est libre de la gérer à sa guise, il rend des comptes aux éventuels actionnaires, pas aux salariés.

Il n'est pas toujours évident de faire la preuve entre des problèmes professionnels et l'état de santé d'un salarié. Et il peut être compliqué de prouver une faute de l'employeur.

Un exemple très simple : la perspective d'un licenciement économique peut suffire à déclencher de sévères crises d'anxiété chez le salarié. Mais l'employeur n'est en rien fautif si son salarié est particulièrement sensible à la peur du licenciement.

Et ce qui rend les choses compliquées, c'est que la charge de la preuve repose sur le salarié.

Un salarié qui va mal parce que son employeur, pendant la période de licenciement, l'a harcelé, surchargé de travail et n'a pas respecté ses temps de repos peut envisager une action aux prudhommes, avec des preuves.

Un salarié qui va mal parce qu'il s'inquiète pour ses finances, ses trois enfants à charge, et le fait qu'il prend de l'âge est

malade ne peut l'imputer à son employeur.

Consultez votre protection juridique ou une permanence syndicale.

Par hideo

Bonjour,

Précisions sur la RCC

La RCC ne peut pas se substituer à un PSE (licenciements économique).

Si le groupe envisage des fermetures de magasins ,d'après le conseil d'Etat ,il ne peut pas y avoir de RCC valable ,même si celle-ci a été validée par le CSE .

La RCC constitue un plan de départ volontaire consistant à réduire les effectifs .

Si à la suite de cette RCC ,le nombre de volontaires espérés par le groupe est insuffisant et que sa situation économique reste précaire ,il peut y avoir licenciement éco à travers un PSE validé par le CSE.

Les avantages d'un licenciement éco sont supérieurs à ceux d'une RCC ,même bien négociée .

C'est pourquoi ,avant d'accepter une RCC ,les salariés volontaires doivent bien se renseigner ,sur le montant des indemnités négociées pour la RCC.Sachant que les indemnités rentreront dans le délai de carence imposé par France Travail.

Cependant la totalité des indemnités issues d'une RCC sont exonérées d'IRPP et de charges sociales y compris CSG/RDS .

Pour être intéressantes ,il faut que les indemnités négociées soient nettement plus importantes que si il s'agissait d'un licenciement ECO

La RCC est intéressante pour des salariés qui ont retrouvés une reconversion immédiate ou un nouvel emploi ,mais pour ceux qui doivent s'inscrire à Pôle emploi ,il faut bien réfléchir .Dans le cadre d'un licenciement ECO ,il y a la CSP qui pour certains reste un moyen de possibilité de reconversion avec l'aide de France Travail ,tout en touchant des indemnités de licenciements éco conforme à la convention collective applicables

: Annonce d'une RCC et le verdict tombe : 17 postes concernés sur 17 dans notre service, et toujours les mots de nos dirigeants, malgré l'évidence, nous certifiant que le service n'est pas voué à la fermeture.

Or ,

il semble que la RCC proposée ne soit pas régulière

Article L1233-3Version en vigueur depuis le 01 avril 2018

Modifié par LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 11

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail

Sur 17 postes ,17 suppression .Ce n'est une diminution d'effectif ,mais bien un licenciement ECO nécessitant la mise en place d' PSE .

Cette RCC a t elle été validé par l'administration ??

Il faut donc bien examiner tout cela ,notamment en vérifiant le KBIS , afin de voir ,si il n' y a pas eu de plan de redressement de la part du Tribunal de Commerce .

Ce grand groupe de magasins de bricolage pratique des RCC à la place de PSE ou de licenciement ECO.

Ce qui est totalement illicite ,c'est pourquoi il faut être très méfiant et refuser de telles pratiques .

Si vous avez déjà signé ,vous pouvez dénoncer la RCC par recommandée AR en motivant la dénonciation au motif que s'agissant de suppression de postes ,il ne peut pas y avoir de RCC .

Légalement vous disposez d'un délai de rétractation de 15 jours après la signature pour dénoncer la RCC.L'employeur ne peut pas refuser.

Je vous conseille de voir rapidement un avocat avec votre dossier complet , la convention de rupture proposée ,la convention collective applicable.

En même temps vous aborderez avec l'avocat la question de harcèlement moral ,car effectivement le silence et le manque d'information dans de telle situation peuvent déclencher des réaction psychosomatiques en liaison avec les conditions de travail pouvant mettre en cause le dirigeant de l'entreprise..

Cordialement

Par Nihilscio

Bonjour,

Un accord collectif portant rupture collective est destiné à se substituer à un plan de sauvegarde de l'emploi. Dans l'esprit des textes, mieux vaut ne faire partir que les volontaires plutôt que des licenciements qui sont des décisions unilatérales de l'employeur.

Un tel accord ne peut prendre effet que validé par l'autorité administrative.

Un accord collectif n'a pas à être validé par le CSE qui doit seulement être consulté. Les accords collectifs sont de la compétence des organisations syndicales représentatives des salariés : article L2231-1 du code du travail.

Si le CSE est en désaccord avec les délégués syndicaux il y a évidemment un souci mais ce n'est pas une cause de nullité de l'accord collectif.

Dans un arrêt du 21 mars 2023, n° 459626, le conseil d'Etat a précisé que l'autorité administrative ne devait pas approuver un accord collectif de RCC en cas de cessation d'activité d'une entreprise ou d'un de ses établissements qui conduit de manière certaine à ce que les salariés n'ayant pas opté, dans le cadre de l'accord portant RCC, pour une rupture d'un commun accord de leur contrat de travail. C'est appliquer l'esprit du texte : l'accord de RCC visant à ne faire partir que les volontaires, il n'est pas compatible avec une cessation d'activité d'un établissement qui implique le licenciement de tous, y compris les non-volontaires.

Maintenant quoi faire ?

Il est difficile de répondre.

Votre consentement à la rupture conventionnelle de votre contrat de travail est peut-être vicié. A faire étudier par un avocat ou une organisation syndicale.

L'approbation de l'accord collectif par l'administration est peut-être contestable : en parler à une organisation syndicale.

En ce qui concerne la gestion de l'entreprise qui met celle-ci en péril, le CSE a diverses prérogatives lui permettant de donner l'alerte tant aux dirigeants qu'aux salariés mais il n'a pas la capacité de participer aux décisions. La cogestion qui se pratique en Allemagne ne se pratique pas en France, les organisations patronales comme les organisations de salariés y étant hostiles. On peut le regretter mais c'est ainsi.

Par hideo

Bonjour,
Résumé de la décision du conseil d'Etat du 21 mars 2023
Résumé

66-07 Il résulte des articles L. 1237-19 à L. 1237-19-4 et de l'article L. 1237-8 du code du travail que l'autorité administrative ne peut valider un accord collectif portant rupture conventionnelle collective (RCC) que 1) s'il est conforme à l'article L. 1237-19, 2) qu'il comporte les clauses prévues à l'article L. 1237-19-1, 3) qu'il contient des mesures, prévues au 7° du même article L. 1237-19-1, précises et concrètes et 4), que, le cas échéant, la procédure d'information du comité social et économique a été régulière. ...5) En outre, il résulte des mêmes dispositions qu'elle ne peut valider un tel accord s'il est entaché de nullité, notamment en raison de ce que des vices, propres à entacher l'accord de nullité, ont affecté les conditions de sa négociation....6) a) Par ailleurs, un accord portant RCC peut être, en principe, légalement conclu dans un contexte de difficultés économiques de l'entreprise ou d'autres situations visées à l'article L. 1233-3 du code du travail. ...b) i) Pour autant, dès lors qu'il résulte des articles L. 1231-1, L. 1233-3, L. 1237-17, L. 1237-19, L. 1237-19-1 à L. 1237-19-4 et L. 1237-19-8 du code du travail que la rupture du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié n'obéit pas au même régime juridique selon qu'elle est imposée par l'employeur au salarié, notamment pour motif économique, ou qu'elle est décidée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en particulier dans le cadre de la mise en œuvre d'un accord portant RCC, un tel accord, compte tenu de ce qu'il doit être exclusif de toute rupture du contrat de travail imposée au salarié, comme le prévoit l'article L. 1237-17, ne peut être validé par l'autorité administrative lorsqu'il est conclu dans le contexte d'une cessation d'activité de l'établissement ou de l'entreprise en cause conduisant de manière certaine à ce que les salariés n'ayant pas opté pour le dispositif de rupture conventionnelle fassent l'objet, à la fin de la période d'application de cet accord, d'un licenciement pour motif économique, et le cas échéant, d'un PSE. ...ii) Dans une telle hypothèse, pour assurer le respect des règles d'ordre public qui régissent le licenciement collectif pour motif économique, il appartient en effet à l'employeur d'élaborer, par voie d'accord ou par un document unilatéral, un PSE qui doit être homologué ou validé par l'administration, ce plan pouvant, le cas échéant, également définir les conditions et modalités de rupture des contrats de travail d'un commun accord entre l'employeur et les salariés concernés....c) La Cour ayant relevé, pour juger que l'autorité administrative ne pouvait valider l'accord collectif portant RCC qui lui était soumis sans méconnaître les articles L. 1237-17 et suivants du code du travail, qu'il résultait de la note d'information transmise par l'employeur à son comité social et économique qu'il

projetait de réorganiser ses activités en France et à ce titre de fermer le site de production en cause, le site devant être vendu après sa « désindustrialisation », ses activités et ses personnels devant être transférés à d'autres établissements de l'entreprise. ...Note mentionnant également que, dans le cas où plus de dix salariés refuseraient la modification de leur contrat de travail nécessitée par ce transfert, l'employeur envisageait de soumettre aux institutions représentatives du personnel un projet de PSE. ...Enfin, accord collectif portant RCC précisant qu'il s'inscrivait dans le cadre de ce même projet de transfert de l'ensemble des personnels du site litigieux. ...La cour en a déduit que l'employeur avait décidé la fermeture du site avant la signature de l'accord portant RCC validé par l'autorité administrative et que les salariés de ce site, dont le contrat de travail ne contenait aucune clause de mobilité susceptible d'être mise en ?uvre en vue de leur transfert vers d'autres établissements de l'entreprise, n'étaient pas en mesure d'espérer un maintien dans leur emploi à l'issue de la période d'application de l'accord. ...En statuant ainsi, alors même que cet accord prévoyait qu'il n'y aurait aucun licenciement pour motif économique pendant sa mise en ?uvre, la cour administrative d'appel, n'a pas commis d'erreur de droit ni apprécié la réalité du consentement de chaque salarié à la rupture de son contrat de travail dans le cadre de la mise en ?uvre de cet accord, ce qui relève, sauf pour les salariés protégés, du juge judiciaire et n'a donc pas méconnu son office.

Dans notre affaire ce sont 17 postes qui sont supprimés et 17 salariés concernés par la RCC. Il s'agit bien d'un licenciement économique déguisé en RCC

Si les salariés refusent ,ils seront licenciés eco, on ne leur explique rien ,on les mets devant le faite accompli On ne leur explique pas que éventuellement ils pourraient être mutés ailleurs .On leur met la pression pour qu'il signent la RCC ce qui bien entendu est totalement illicite .

D'où également la possibilité de poursuites pour harcèlement moral.

Donc il faut voir un avocat afin d'agir contre le dirigeant du groupe

Cordialement

Par Nihilscio

Si les salariés refusent, ils seront licenciés eco.

Nous n'en savons rien.

Si un PSE est décidé pendant la durée de validité de l'accord sur la RCC, ce sera d'abord la validité du PSE qui sera mise en question.

On leur met la pression pour qu'il signent la RCC ce qui bien entendu est totalement illicite à examiner cas par cas. Il peut y avoir, individuellement, vice du consentement. C'est de la compétence du conseil de prud'hommes.