



Droit du travail, fusion absorption en vue...

Par Visiteur

Madame, Monsieur,

Le groupe détenteur de la société dans laquelle je travaille à décider de fermer la production.

Un PSE a été mis en place (88 licenciés sur 94) 6 personnes restent : les commerciaux et 2 personnes du bureau d'études, dont je fais partie.

Le groupe n'a pas accepté les départs volontaires et du fait, je perds une proposition d'emploi à l'extérieur et les indemnités de licenciement de 90 000 ?.

De plus, le groupe prépare une fusion absorption et, à partir du 1^{er} janvier 2011 l'entité juridique de notre société disparaîtra.

Notre nouvelle direction, nous oblige à travailler pour plusieurs entreprises du groupe responsable de la fermeture du site et cela contre notre gré, de plus le fait de nous retrouver à 6 après le licenciement de nos collègues nous met dans une situation très difficile psychologiquement.

Que pouvons-nous faire aujourd'hui, nous souhaiterions intégrer le PSE, mais la direction s'y oppose.

Merci de me faire savoir s'il y a une possibilité juridique pour contester la fusion ou d'intégrer le PSE.

Cordialement

Par Visiteur

Cher monsieur,

Notre nouvelle direction, nous oblige à travailler pour plusieurs entreprises du groupe responsable de la fermeture du site et cela contre notre gré, de plus le fait de nous retrouver à 6 après le licenciement de nos collègues nous met dans une situation très difficile psychologiquement.

Que pouvons-nous faire aujourd'hui, nous souhaiterions intégrer le PSE, mais la direction s'y oppose.

Merci de me faire savoir s'il y a une possibilité juridique pour contester la fusion ou d'intégrer le PSE.

Une entreprise n'étant jamais dans l'obligation de licencier un salarié, il n'existe aucun droit à être intégré dans un PSE. Ce genre de montage se négocie souvent en interne avec les syndicats. Si votre entreprise refuse définitivement de vous licencier, elle n'a pas à le faire.

S'agissant de la fusion, elle entraîne transfert automatique du contrat de travail (donc impossibilité d'y renoncer) sauf lorsque ce changement d'employeur entraîne une modification substantielle du contrat de travail.

Ainsi par exemple, si votre contrat de travail ne contient aucune clause de mobilité mais vous devez désormais travailler sur plusieurs sites qui ne sont pas situés dans le même bassin d'activités, alors il s'agit là d'une modification du contrat de travail ouvrant droit à licenciement.

Très cordialement,

Je reste à votre entière disposition.