



Licencement économique + méthodes de gestion

Par alexandre57, le 30/04/2011 à 08:42

Bonjour,

Suite à rachat de la société en début d'année 2010 par un groupe hollandais, la société par des méthodes "particulières" a connu 10 ruptures de contrat au tord de l'employeur; des démissions après de longues périodes d'arrêt du travail. Mes collègues de bureau et moi-même avons connu une mise au placard et autres, n'ayant de prise assez RAPIDE sur nous la direction étrangère lance une procédure de licenciement économique.

23/04/11 : Consultation du DP

24/04/11 : Envoie des convocations

29/04/11 : Envoie de proposition de reclassement

Questions :

L'ordre de l'envoi des propositions est-il exact puisque nous avons un entretien avec possibilité de licenciement économique ?

Les difficultés de la Sté sont liées pour ma part à la responsabilité de la direction hollandaise, puisqu'elle envisage des investissements essentiellement pour les autres sociétés du groupe .De plus, la Sté françaises à été littéralement dépouillé avec des erreurs de management et d'exploitation. Dans ce cas, lors de l'entretien est-il possible de demander les documents motivant cette décision ?

Ce directeur a pour habitude de scinder ses activités, une « rumeur » très très persistante indique qu'il pourrait dans le future récupérer une activité parallèle du client principal du groupe (Client se situant à trois cent mètre de la Sté française. Dois-je évoquer cette possibilité ? Et demander pourquoi celle-ci ne reviendrait pas à la Sté françaises ?

Une proposition de classement en Hollande m'a été proposé avec un descriptif de l'emploi, des horaires, pour un salaire je suppose de smic et 1500 euros pour le déménagement alors que suis cadre avec un bon salaire en France (9 ans dans cette Sté). Est-il normale de proposer ce poste à minima ? Est-il possible de demander la grille des salaires de la société hollandaise car je suis certain que les personnes sans pour autant avoir les mêmes qualifications ont plus de salaire?

Sentiment :

Nous avons alerté les administrations ; l'inspection du travail (enquête encours) qui reconnaissent les méthodes « particulières » mais au finale la Sté françaises se situant a 300 mètres aura connu une baisse de + de 50% de ses effectifs. Sans passer par pôle emploi, la direction hollandaise a embauché un salarié hollandais alors que le bassin souffre de chômage

Désolé pour la longueur,

Par avance merci

Par **P.M.**, le **30/04/2011** à **09:23**

Bonjour,

Il faudrait déjà connaître le nombre de salariés concernés par cette mesure de licenciement économique car s'il est supérieur à 10 comme on peut le supposer, je vous propose [ce dossier](#) et si l'entreprise est concernée ces informations sur [le plan de sauvegarde de l'emploi \(PSE\)](#)

Par **alexandre57**, le **30/04/2011** à **11:10**

Bonjour,

merci pour votre réponse, la procédure concerne 3 personnes pour une entreprise de moins de 50 salariés.

Il semble que la direction veuille nous proposer la CRP.

Par avance merci

Par **P.M.**, le **30/04/2011** à **11:32**

Alors, je vous propose plutôt [ce dossier](#)

Par **alexandre57**, le **30/04/2011** à **13:18**

Re

Merci pour le lien, par contre mais je ne trouve pas si pendant l'entretien si je peux demander des justificatifs économiques et si j'ai intérêt d'évoquer les investissements futurs et la possibilité d'avoir un nouveau marché?

Par avance merci

Par **Conseiller_du_Salarie**, le **30/04/2011** à **14:04**

Bonjour,

Oui bien sûr ! Pendant l'entretien préalable vous pouvez demander des explications, suggérer des solutions permettant d'éviter votre licenciement.

Faites vous accompagner par un représentant du personnel (cela doit être stipulé dans votre convocation). En plus de vous appuyer, cette personne pourra éventuellement témoigner de la teneur du l'entretien préalable.

Le licenciement doit reposer sur des causes réelles et sérieuses.

La cause est réelle lorsqu'elle se fonde sur des faits objectifs, incontestables et matériellement vérifiables. La cause doit être sérieuse, c'est-à-dire suffisamment grave pour nécessiter le licenciement.

Cette cause réelle et sérieuse doit être motivée de façon précise...

C'est donc à votre employeur de justifier, lors de l'entretien préalable et sur la lettre de licenciement.