

Modification dans le contrat de travail

Par **Joe1981**, le **23/10/2014** à **15:44**

Bonjour,

Voici mes questions:

1. Est Légal de ne laisser le choix au salarié qu'entre un 4/5 ou un licenciement économique?
2. Si le motif du licenciement économique n'est pas pertinent, comment le démontrer?
3. Comment se définit au regard de la loi le licenciement économique pour qu'il soit invoqué?
4. Quel recours puis-je avoir, vu la situation, qu'est ce qu'il es conseillé:
 - négo avec employeur
 - Prud'hommes
 - Défense par courrier interposé, avec le soutien d'un avocat

J'attends votre retour;
Merci

Par **HCavocat**, le **23/10/2014** à **16:20**

Bonjour,

Suite à des difficultés économiques, l'employeur peut proposer au salarié une modification du contrat de travail que le salarié est libre d'accepter ou non.

En cas de refus, l'employeur peut alors licencier pour motif économique.

Mais, encore faut-il que le motif économique invoqué soit réel et puisse justifier le licenciement.

Si vous êtes licencié, après refus de modification, et que vous pensez que le motif économique invoqué ne pouvait justifier un licenciement, il vous faudra engager une procédure prud'homale en vous faisant accompagner par un avocat ou un syndicat.

Vous pouvez toujours tenter de négocier avec l'employeur avant votre licenciement mais j'ai bien l'impression que les choses ont déjà été arrêtées.

Enfin, concernant la démonstration de l'absence de pertinence des difficultés économiques, tout dépend du motif invoqué. Vous devez donc nous en dire plus pour que l'on puisse vous

éclairer.

Par **janus2fr**, le **23/10/2014 à 16:28**

[citation] il vous faudra engager une procédure prud'homale en vous faisant accompagné par un avocat ou un syndicat. [/citation]

Bonjour,

Petite précision, il n'y a aucune obligation d'avocat ou de syndicat pour une procédure prud'homale, contrairement à ce que cette phrase pourrait laisser penser...

Par **HCavocat**, le **23/10/2014 à 17:13**

Effectivement, il n'y pas d'obligation. Mais c'est vivement conseillé si vous voulez optimiser les chances de réussites de votre éventuel procès.

Par **janus2fr**, le **23/10/2014 à 17:24**

Nous sommes bien d'accord sur la non obligation alors...

Dans de nombreux cas, il est assez simple de monter soi-même son dossier ou avec l'aide de son syndicat.

L'avocat n'a d'utilité que dans les affaires "pointues"...

Par **HCavocat**, le **23/10/2014 à 17:38**

un procès n'est jamais simple.

En outre, il convient de maîtriser toutes les demandes que l'on pourrait être amené à formuler. Une personne seule, sans véritables connaissances en droit du travail, risque de ne pas optimiser ses chances de succès. Etre accompagné est à mon sens primordial...

Après, concernant la personne que l'on choisit pour Conseil, chacun le fait librement en fonction de ses "croyances".

Mais le recours à un avocat ne coûte pas "cher" contrairement à l'idée généralement véhiculée.

Enfin, je me permettrai de rajouter que l'avocat apporte au dossier, outre sa technicité, son art de la plaidoirie que le délégué syndical ne maîtrise pas forcément, ne s'agissant pas de son métier. Or, le procès prud'homal est le lieu où l'art de la parole permet souvent et encore de faire échec à une affaire peu "pointue" qui pouvait sembler être gagnée d'avance pour la partie non accompagnée d'un avocat.

Bien sûr, je ne prétends pas que l'avocat l'emporte toujours sur la partie se faisant assister d'un conseiller syndical.

Et j'ai envie de vous dire que le droit du travail est toujours "pointu"...

Par **P.M.**, le **23/10/2014** à **17:45**

Bonjour,

Précision utile, si l'employeur vous propose une modification du contrat de travail pour raison économique, il doit vous laisser un mois de réflexion et en cas de refus, il ne pourrait engager la procédure de licenciement économique qu'à l'issue de ce délai...

J'ajoute qu'après le licenciement économique ou l'acceptation du [CSP](#), si vous avez matière à contester le motif économique et que vous arriviez à négocier une transaction, vous n'auriez aucune obligation de saisir le Conseil de Prud'Hommes...

Si vous preniez un avocat, je vous conseillerais de bien le choisir et d'écartier ceux qui ne vous paraissent pas d'évidence assez compétents car cela vous coûtera toujours trop cher...

Ne croyez pas ceux qui généralisent et rabaisent les défenseurs syndicaux qui parfois, sinon souvent, sont plus pointus que les avocats, vous en avez pratiquement la démonstration...

Par **janus2fr**, le **24/10/2014** à **07:08**

[citation]Enfin, je me permettrai de rajouter que l'avocat apporte au dossier, outre sa technicité, son art de la plaidoirie que le délégué syndical ne maîtrise pas forcément, ne s'agissant pas de son métier.[/citation]

Comme PM l'a fait remarquer, lorsque l'on choisit de se faire assister, voir représenter, par un avocat, il faut bien le choisir, surtout sur sa compétence en droit du travail. Combien de fois ai-je vu des avocats s'égarer parce que plutôt spécialisés en un autre domaine.

Le défenseur syndical, lui, n'a pas ce problème, généralement il est bien compétent en droit du travail...

Par **HCavocat**, le **24/10/2014** à **09:32**

Bonjour,

Je suis parfaitement d'accord avec vous : vaut mieux prendre un conseiller syndical (qui à l'appui des juristes en droit social de son syndicat) qu'un avocat qui ne maîtrise pas la matière sociale...

En revanche, entre un avocat spécialisé en droit social et un conseiller syndical, le choix serait différent.

Et, combien de fois ai-je vu des conseillers syndicaux oublier des chefs de demandes importantes, ne pas maîtriser les questions procédurales inhérentes au Code de procédure civile, ne pas être au fait des évolutions jurisprudentielles,...

Fort heureusement, l'appel n'éteint pas les demandes non soulevées devant le CPH...

L'avocat, de part sa formation universitaire et professionnelle (7 à 8 ans ce n'est pas rien) apporte bien évidemment un plus au dossier... Surtout qu'il a des obligations déontologiques et une responsabilité professionnelle qui font que le dossier est traité de fond en comble avec une analyse à la loupe... Même si l'erreur est humaine j'en conviens...

Enfin, vous avez raison de soulever que dès que cela devient "pointu", un avocat est nécessaire, mais comme je vous l'ai dit plus haut, le droit du travail est "pointu"... et rien n'est simple...

Par **janus2fr**, le **24/10/2014 à 10:43**

[citation]Enfin, vous avez raison de soulever que dès que cela devient "pointu", un avocat est nécessaire, mais comme je vous l'ai dit plus haut, le droit du travail est "pointu"... et rien n'est simple...

[/citation]

Il ne faut pas exagérer...

La plupart des affaires au CPH sont des réclamations de salaires, d'heures supplémentaires, etc.

Cela se traite sans avoir recours à un ténor du barreau...

Je sais bien que les avocats français voudraient bien suivre l'exemple américain de façon à se rendre indispensables partout, voir même d'aller eux-même démarcher les clients potentiels, mais heureusement, nous n'en sommes pas encore là !

Par **P.M.**, le **24/10/2014 à 11:57**

Bonjour,

Ce n'est pas parce qu'un avocat se prétend spécialiste en Droit du Travail qu'il y est compétent systématiquement, nous en avons la démonstration sur ce forum...

Il ne suffit pas d'avoir une belle voix pour gagner un procès et il ne faut déjà pas dissuader le justiciable en lui disant à tort que la prescription est passée quand ce n'est pas le cas...