



## Licenciement éco alors que je ne suis pas le dernier arrivant ?

Par **MrPropre**, le **04/06/2012 à 16:59**

Bonjour,

Je viens d'apprendre que mon employeur se sépare de moi pour un motif économique. Cependant, il y a une personne qui est arrivée après moi, qui a le même poste que moi, même charge de travail, mais donc moins d'ancienneté, et cette personne reste. De plus, j'ai deux enfants et lui aucun.

Je n'ai rien contre lui et ne veux lui causer surtout aucun ennui, mais je suis étonné que l'employeur m'ait choisi à sa place. Y a-t-il d'autres critères qui permettent à un employeur de choisir qui va être licencié dans le cadre d'un licenciement économique ? Par exemple le salaire (je gagne plus que l'autre personne). Sinon, quels sont mes recours ? Dois-je en parler au cours de l'entretien préalable au licenciement ?

Merci pour vos réponses.

Cordialement

T

Par **P.M.**, le **04/06/2012 à 19:42**

Bonjour,

A propos de l'ordre des licenciements, je vous propose [ce dossier...](#)

Par **MrPropre**, le **05/06/2012 à 08:27**

Bonjour,

Merci pour votre réponse mais j'ai déjà vu ce dossier et c'est pour ça que j'ai détaillé tous les points dans ma question : je pense que l'ordre n'est pas respecté. Je souhaiterais donc savoir si je dois en parler à mon employeur lors de l'entretien préalable au licenciement ? Je pense qu'il y a un motif personnel car ma chef ne m'apprécie pas et qu'elle a fait pression pour que je parte.

Merci pour vos réponses.

Cordialement

Par **P.M.**, le **05/06/2012** à **21:26**

Bonjour,

Je vous ai proposé ce dossier car le seul critère de l'ancienneté que vous évoquiez essentiellement dans votre exposé n'est pas le seul mais vous pourriez effectivement l'évoquer lors de l'entretien préalable pour lequel je vous conseillerais de vous faire assister...

Par **MrPropre**, le **06/06/2012** à **10:10**

Bonjour,

En effet j'ai bien compris que le critère d'ancienneté n'est pas le seul à prendre en compte. Mais comme je le disais dans mon premier message, pour les autres critères, charge de travail et poste occupé, nous sommes à égalité. De plus, j'ai deux enfants et lui aucun. C'est pour ça que je pense que l'ordre n'est pas respecté. Je pense en parler au cours de l'entretien préalable au licenciement, mais j'aurais souhaité être conseillé sur ce que je dois dire. Je pensais leur faire comprendre qu'il est évident que mon collègue aurait du partir à ma place, que la décision a donc été prise d'après un critère ne faisant pas partie des critères légaux, et que d'après moi, c'est un point noir sur le dossier. En leur faisant sous-entendre que si leur réponse à ma question n'est pas satisfaisante, ça ira devant les prud'hommes. Est-il possible de négocier une indemnité à ce niveau-là pour éviter de passer par les prud'hommes ?

Cordialement

T

Par **janus2fr**, le **06/06/2012** à **14:11**

Bonjour,

A votre demande, l'employeur doit vous communiquer les critères qu'il a retenu, peut-être faudrait t-il commencer par là ?

Par **MrPropre**, le **06/06/2012** à **14:13**

En effet, j'ai lu qu'il était tenu de me communiquer les critères, mais seulement sur demande écrite, et ceci une fois que le licenciement est achevé (quand mon contrat est rompu). Ce qui signifie donc qu'aucune négociation ne sera possible et qu'il faudra que je passe par la case prud'hommes. C'est pour cela que je voulais leur en parler pendant l'entretien préalable au licenciement. Ma question est donc : est-ce ce que je dois faire ? Auriez-vous des conseils éventuellement sur ce que je dois dire et ne pas dire ?

Cordialement,

T

Par **P.M.**, le **06/06/2012** à **17:38**

Bonjour,

Il semble que nous n'ayons pas lu la même chose dans le dossier rédigé sur les base du Code du Travail puisqu'il y est mentionné aussi comme critères :

[citation]- les caractéristiques sociales qui rendent la réinsertion professionnelle difficile (âge, handicap...)

- les qualités professionnelles appréciées par catégorie. **Cette liste n'est pas limitative et l'employeur peut y ajouter d'autres critères.** L'employeur doit, en tout état de cause, prendre en considération l'ensemble de ces critères même s'il en privilégie certains.[/citation]  
Donc, je me demande bien comment vous pouvez savoir que l'ordre des licenciements n'a pas été respectés si vous ne connaissez pas tous les critères...

La personne qui pourrait vous assister lors de l'entretien préalable pourrait vous conseiller puisqu'elle connaîtrait tout le dossier et une fois le licenciement prononcé et notifié, si vous ne pouvez pas l'éviter et même si vous acceptez le CSP, il serait toujours temps éventuellement de conclure une transaction...

Par **MrPropre**, le **07/06/2012** à **12:06**

Bonjour,

Merci pour votre message :)

J'ai en effet omis les critères que peut rajouter l'employeur car cela me paraît tellement subjectif que je me demande même ce que cela peut bien vouloir dire. Est-ce que par exemple l'employeur peut ajouter aux critères de licenciement le fait que l'employé pue trop des pieds ? Je ne suis pas sérieux évidemment mais c'est pour dire qu'il est difficile d'apprécier l'étendue des possibilités pour ce critère.

Si j'insistais sur les autres critères, c'est parce que selon moi ce sont les principaux critères. Et ils sont à mon avantage. Donc de toute manière, le choix de me licencier plutôt que mon collègue est basé sur un de ces critères que vous évoquez, choisi par l'employeur. Mais je n'ai strictement rien à me reprocher. Le seul point que je vois qui pourrait faire pencher la balance, c'est que je suis probablement plus payé que mon collègue. Mais j'ai également plus d'expérience. Si c'est ce critère qu'ils avancent, puis-je contester ?

Cordialement,

T

Par **P.M.**, le **07/06/2012** à **13:37**

Bonjour,

C'est cependant je pense en particulier pour vous un problème sérieux et les abus de Droit sont sous réserve du contrôle du Juge, s'il en est saisi, en l'occurrence le Conseil de Prud'Hommes...

Par **MrPropre**, le **07/06/2012** à **14:15**

Bonjour,

Pourriez-vous être plus clair svp ?

Cordialement,  
T

Par **P.M.**, le **07/06/2012** à **17:16**

Il serait préférable de mentionner ce que vous ne comprenez pas mais cela veut dire que même si l'employeur introduisait des critères qui n'ont pas lieu d'être, le Conseil de Prud'Hommes, si un recours était engagé, devrait juger si le licenciement est abusif...

Par **MrPropre**, le **07/06/2012** à **17:36**

Donc je devrais engager une procédure auprès des prud'hommes ?

Par **P.M.**, le **07/06/2012** à **17:58**

Ben si le licenciement est prononcé et que vous voulez le contester, je ne vois pas d'autre solution...