



Procédure de licenciement abusive ?

Par **Nooppi**, le 30/09/2011 à 09:57

Bonjour,

Je vous contacte car avec ma femme, en début de semaine, nous avons appris que son poste allait être supprimé au sein de son entreprise. Au delà d'une suppression de poste, nous sommes persuadés que la société n'a pas le droit de procéder comme elle le fait :

J'explique donc la situation :

- Ma femme est en poste dans la société depuis 4 ans. Elle n'a jamais reçu de lettre d'avertissement ni autre document mettant en cause son travail ou son comportement.
 - Il y a un an, sa société lui a proposé de passer d'un poste de secrétaire comptable à un poste de secrétaire commerciale, proposition qu'elle a acceptée.
 - Un contrat est alors signé stipulant que la période d'essai serait de 6 mois et que, le cas échéant, elle serait réintégrée à son ancien poste.
 - Ma femme tombe enceinte durant sa période d'essai. De plus, la grossesse ne se passant pas au mieux, le corps médical l'a arrêtée 4 mois avant la date prévue.
 - De ce fait, sa société la remplace par une intérimaire (logique).
 - Cependant, l'intérimaire en question est embauchée durant l'arrêt de ma femme (à un salaire plus élevé).
 - A son retour, ma femme est réintégrée à son poste non pas de secrétaire commerciale, mais de secrétaire comptable. Sans avenant à son contrat stipulant de l'échec de la période d'essai.
 - Cette semaine, son directeur lui annonce que la situation économique de la société et les perspectives ne lui permettent plus d'assurer son poste et a au cours de son discours, énoncé la possibilité d'une proposition d' « arrangement » d'ici une quinzaine de jours.
- Par le mot « arrangement », nous avons compris que la société souhaitait procéder à une rupture conventionnelle de contrat. Cependant, la situation étant en fait bien plus proche d'un licenciement économique, nous craignons qu'en cas de refus de l' « Arrangement », une espèce de « mise au placard » comme l'entreprise a déjà pratiqué avec un de ses collaborateurs (Bureau minuscule, aucun travail à faire, ...).

Quels droits pouvons-nous faire valoir dans cette situation ?

L'entreprise a-t-elle le droit de dissimuler un licenciement économique par une solution amiable ?

Merci de vos réponses !

Par **P.M.**, le 30/09/2011 à 11:54

Bonjour,

Il s'agissait donc d'une période probatoire, comme l'exige la Jurisprudence, plutôt qu'une nouvelle période d'essai...

Avant de réintégrer son poste ancien, la salariée aurait dû exiger un écrit de l'employeur lui signifiant qu'elle n'était pas concluante car apparemment, ce n'était pas pour des raisons de compétence professionnelle mais limite par rapport à une discrimination liée à sa grossesse...

L'employeur peut toujours proposer une rupture conventionnelle tant que ce n'est pas pour contourner un Plan de Sauvegarde de l'Emploi dans le cadre d'un licenciement économique et même plus généralement les règles applicables lors d'un licenciement collectif...

Libre à la salariée de refuser la rupture conventionnelle qui d'autre part ne lui permettra pas d'opter pour le Contrat de Sécurisation Professionnel et ensuite de faire valoir ses Droits s'il s'en suivait un harcèlement moral et/ou une placardisation...

Par **Nooppi**, le **03/10/2011** à **19:25**

Merci pour cette réponse pmtedforum.

Je reviens à la charge car pas mal de choses ont changé depuis la dernière fois :

En effet, ce matin, le directeur de ma femme est revenu à la charge pour connaître son avis sur l' "arrangement à l'amiable". Ma femme lui a dit clairement qu'elle n'accepterait qu'un licenciement économique. Ce soir, elle a été convoquée et son directeur lui a clairement dit que c'était hors de question et que si elle n'acceptait pas une rupture conventionnelle, ils engageraient une procédure de licenciement pour motif réel et sérieux.

Ils souhaitent une réponse dès demain.

Ma femme est revenue en pleurs chez nous car elle ne supporte pas cette situation.

Ont ils le droit de procéder comme ils comptent le faire ?

Quelle procédure doivent ils suivre en cas de licenciement pour motif réel et sérieux ?

Que pouvons nous faire de notre côté ?

Ma femme a peur de remettre les pieds dans la société, elle a pris rendez vous chez un médecin car elle est en train de se rendre malade.

Nous sommes complètement désemparés pour trouver de l'aide. A quelle institution pouvons nous faire appel ?

Merci de vos réponses !

Par **rosanita**, le **03/10/2011** à **21:07**

Que votre femme se mette en arrêt de travail un certain temps,

Cela retardera la procédure.

La menace de licenciement est pour la pousser à accepter la rupture conventionnelle.

Si elle était licenciée, il faudrait attaquer son employeur aux prudhommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Par **P.M.**, le **03/10/2011** à **21:08**

Bonjour,

Il s'agit donc d'une nouvelle version de l'employeur qui après avoir prétendu qu'il pouvait procéder à un licenciement économique reconnaît qu'il ne peut pas le justifier...

Personnellement, je répondrais à l'employeur que s'il disposait réellement d'une cause réelle et sérieuse pour procéder à un licenciement, il n'est pas habituel de demander l'accord de la salariée sauf de s'orienter vers du harcèlement moral...

Si elle était convoquée à un entretien préalable, qui pourrait avoir lieu même pendant un arrêt-maladie, je conseillerais à la salariée de s'y faire assister de préférence par un représentant du Personnel (qu'elle pourrait alerter dès maintenant en exposant la situation) ou, en absence dans l'entreprise par un [Conseiller du Salarié](#)...

Elle pourrait aussi se rapprocher d'une organisation syndicale, voire d'un avocat spécialiste...