



Légitimité d'un licenciement économique

Par **vivou**, le **05/11/2009** à **16:16**

Bonjour,

A mon retour d'un congé maternité puis maladie, mon patron m'apprend qu'il a créé un établissement 2ndaire et que mon poste (unique dans l'entreprise) a été délocalisé dans ce nouvel ébt (dans un autre départem). Il m'a proposé une mutation, en s'attendant à un refus (m'a-t-il avoué). Il s'orientait vers un licenciement pour cause réelle et sérieuse en faisant référence à ma clause de mutation, mais je lui ai souligné qu'elle n'était pas valable. Il s'oriente donc maintenant vers un licenciement économique. Pourtant, l'entreprise se porte très bien, elle est en croissance.

2 raisons seulement incitaient mon patron à délocaliser mon poste :

- son associé ne me supportait plus depuis le jour où je lui ai annoncé que j'étais enceinte (autrefois, tout se passait très bien dans l'entreprise et avec tt le monde)
- un candidat s'est présenté dans le nouvel établissement créé (sans qu'aucune démarche de recherche de candidat n'ait été entamée), aucun sur mon lieu de travail actuel. Il manquait donc de personnel pour mon poste sur mon lieu de travail.

Néanmoins, ces motifs de réorganisation de l'entreprise ne répondent ni à une mutation technologique, ni à une difficulté financière de l'entreprise, mais plutôt à une rencoeur de l'associé et à un manque de personnel. Ce qui ne justifie pas un licenciement économique. En outre, je travaille sur un logiciel installé en réseau entre les 2 établissements et sur des dossiers papiers (environ 80 classeurs), facilement transportables entre les 2 établissements (distants d'environ 1h30, et où se rendent plrs fois par sem. le patron et un collaborateur). Dc, mon poste pourrait tt à fait reprendre sa place initiale.

Ainsi, selon moi, ce licenciement éco n'est pas justifié. Qu'en pensez-vous ? Que me conseillez-vous ? Comment prouver le licenciement pour motif personnel (et non pour raisons éco) ?

A noter que l'entreprise m'a indiqué envisager de créer un pôle dans mon domaine de travail ds le nouvel établissement, avec un resp. Ce prétendu "pôle" semble déjà exister. En outre, 2 bureaux restent vacants ds l'établissement principal (hormis le mien). Dc le pôle pourrait être installé ds l'ébt 1. Un courrier, justifiant ainsi proposition mutation, peut-il valablement servir de proposition de reclassement ?

Les raisons éco de la réorganisation de l'entreprise, et dc de mon licenciement, sont-elles vérifiées ?

Merci de m'accorder un peu de votre tps et de me communiquer vos avis au sujet du motif de mon futur licenciement