



LICENCIEMENT ABUSIF ! INCROYABLE !

Par **packar31**, le **14/04/2009** à **13:56**

Bonjour, j'ai été licencié pour motif économique en fin d'année 2008 dans un garage automobile ou j'avais depuis 15 ans le poste de carrossier j'étais à ce titre le plus ancien . mon patron a décidé d'arrêter "définitivement " (terme employé dans la lettre de licenciement) la carrosserie qui selon lui ne rapporte pas assez et de ne garder que la partie mécanique du garage (4 personnes)

Je faisais parti d'une équipe de trois personnes en carrosserie , au même niveau de compétence , une seule personne à eu une proposition de reclassement pour un poste en mécanique , celui ci la refusée , ils ont donc décidé d'embaucher un mécanicien ! depuis nous avons quittés l'entreprise mais une rumeur circule , mes anciens employeurs ce sont débarrassé de nous pour remonter une structure carrosserie dans quelque mois ... mes questions sont les suivantes :

pendant combien de temps peut on avoir recourt à la justice si ils reprennent l'activité carrosserie ?

quels sont les tribunaux compétents si ils recommencent la carrosserie ?

ont ils encore le droit de faire de la publicité sur leur site concernant les agréments carrosserie ?

ont ils le droit de soustraire ?

merci de vos réponses.

Par **JALAIN**, le **19/06/2009** à **01:04**

Monsieur,

Le motif économique de votre licenciement parait en effet très étonnant et apparemment contestable.

Il apparaît d'abord flagrant que votre employeur n'a pas respecté la priorité de réembauchage valable pendant 12 mois que vous avez dû solliciter, je suppose (?)

Mais au-delà du contentieux lié au non respect ou à l'omission de la priorité de réembauchage dans la lettre de licenciement, vous pourriez, au vu de ce que vous indiquez quant à votre remplacement durable à votre poste de travail, vous poser en premier lieu la question de la validité de votre licenciement pour motif économique.

En effet, la jurisprudence sociale, interdit de procéder, directement ou indirectement, de manière concomitante ou postérieure au licenciement, au remplacement du salarié

licencié.

La jurisprudence condamne à ce titre les pratiques consistant à remplacer de manière déguisée le salarié licencié.

Il n'en résulte pas l'interdiction de toute embauche ultérieure. Celles-ci peuvent notamment se justifier, soit parce qu'elles concernent des postes différents de ceux des salariés licenciés, soit en raison de circonstances économiques nouvelles...

Ainsi et si l'employeur ne pouvait dans votre cas justifier ces « circonstances économiques nouvelles », votre licenciement serait de facto requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse, ce qui vous donnerait droit des dommages et intérêts substantiels, fonction de votre préjudice qui s'avère important...

Vous avez donc tout intérêt à ne pas en rester là et contester votre licenciement devant le conseil de prud'hommes de votre ressort.

Attention, aux termes de l'article L 321-16, alinéa 2, du Code du travail, toute contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement pour motif économique se prescrit par 12 mois à compter de la notification de celui-ci sauf si l'employeur a omis d'en faire mention dans la lettre de licenciement.

Dans ce cas, la prescription de droit commun s'applique.

Maître JALAIN
Avocat à la Cour

www.avocat-jalain.fr[/b]