Image not found or type unknown

Licenciement économique justisifié ou pas?

Par **akunamatata**, le **24/12/2013** à **10:04**

bonjour

après m'avoir parler d un licenciement économique mon employeur m a proposer une rupture de contrat conventionnelle (strictement interdit par la loi) après mon refus , il m'a envoyé une lettre pour licenciement économique j'ai regardé un peu les comptes de l'entreprise et cette année pour un budget de 400 000 euros nous sommes en déficit de 5000 euros , déjà je me pause des question sur la réalité de la difficulté économique , ensuite il est invoqué dans ma lettre de licenciement la suppression de la branche ou je travaille. j'ai alors consulté le rapport de projet pour l'année prochaine , il se trouve que la branche où je travaille fait encore partie des projet mais mon postes sera occupé par différents stagiaires (donc moins rémunéré) la question que je me pause et la suivante : mon employeur a t il le droit d invoquer le licenciement économique pour cause de suppression de poste et le maintenir en me remplaçant par différents stagiaires , peut on vraiment parler là de licenciement économique pour suppression de poste? j 'attends vos réponse avec un vif intérêt merci d'avance

Par **P.M.**, le **24/12/2013** à **10:36**

Bonjour,
Je ne comprends pas en quoi une rupture conventionnelle serait interdite par la Loi même si elle n'a pas pour vocation de se substituer à un licenciement économique...
Je présume qu'avant de vous envoyer la lettre de licenciement, l'employeur vous a convoqué à un entretien préalable et vous ne précisez pas si vous y avez été assisté, pas plus d'ailleurs s'il y a des Représentants du Personnel dans l'entreprise...
Un licenciement économique pourrait être justifié par une perte de compétitivité de l'entreprise mais apparemment, ce n'est pas ce motif que l'employeur a invoqué, il pourrait être contesté un usage abusif de conventions de stages pour se substituer à un emploi salarié...
Il faudrait par ailleurs savoir si l'employeur ne disposait pas de possibilité(s) de reclassement...

Par **akunamatata**, le **24/12/2013** à **11:08**

dans la législation du travail (site officiel) il est bien préciser qu'il est interdit de proposer une rupture conventionnelle pour se substituer à un licenciement économique , la représentante qui m'a accompagné me la elle aussi confirmé . les différents motifs invoqué pour le licenciement économique il est stipuler que dans un soucis économique le poste est supprimé

hors dans le projet pour l'année prochaine 2014 le poste reste maintenu mais confier a différents stagiaires . je tiens a préciser que les contrats que j effectues pour mon entreprise couvre largement mon salaire annuel et qu'il m'a était préciser que ce licenciement économique était surtout en prévision d une année 2014 plus difficile , peut on faire un licenciement économique prévisionnel? .

je précise egalement que mon employeur me dit m'avoir proposer une rupture conventionnelle afin de m éviter la honte d un licenciement économique !!!!

Par **P.M.**, le **24/12/2013** à **11:54**

Je ne lis pas la même chose que vous, en tout cas je ne vois pas une notion d'interdiction formelle et absolue si nous nous référons bien au même site :
[citation]La rupture conventionnelle n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :
> des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les conditions définies par l'article L. 2242-15 du Code du travail ;
> des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) dans les conditions définies par l'article L. 1233-61 du Code du travail.
Dépourvue de motif autre que la commune volonté des parties de rompre le contrat,
une rupture conventionnelle peut intervenir alors même que l'entreprise rencontre des difficultés économiques qui l'amènent à se séparer de certains de ses salariés. Pour autant, elle ne peut être utilisée comme un moyen de contourner les règles du licenciement économique collectif et donc de priver, de ce fait, les salariés des garanties attachées aux accords de GPEC et aux PSE Ainsi, il convient que le salarié soit préalablement dûment informé de ces droits afin qu'il puisse, en toute connaissance de cause, opter ou non pour une rupture conventionnelle en cas de suppression de poste et si les garanties attachées au licenciement économique se révèlent plus avantageuses pour lui.[/citation]
Ce texte est extrait de ce dossier...
Le poste salarié serait donc supprimé et c'est donc l'usage abusif de conventions de stages qui pourrit être contesté comme déjà indiqué...
Si c'est en prévision d'une année 2014 plus difficile encore que 2013, c'est donc que la perte de compétitivité de l'entreprise aurait été constatée...
Pour les propos de l'employeur dont vous n'avez peut-être pas la preuve qu'ils ont été tenus si c'était sans témoin, vous aviez ouvert un autre sujet et je vous ai répondu...
Comme il semble qu'il y ait des Représentants du Personnel dans l'entreprise, je vous conseillerais de vous en rapprocher pour voir aussi s'ils ont été consultés et s'il n'y avait pas de possibilités de reclassement ainsi que pour l'ordre des licenciements...

Par **akunamatata**, le **24/12/2013** à **12:11**

il n y a pas de représentant du personnel dans mon entreprise ni de syndicat j ai donc fait appel a une personne de l extérieur et tout ce qu'a pu dire mon employeur a était consigné sur pv . j ai également demandé à mon employeur les démarches effectuées pour mon reclassement ainsi que l'ordre du licenciement. quand a la notion de compétitivité cette notion ne rentre pas en ligne de compte car dans mon domaine nous sommes une association d

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

utilité publique qui rendent des services et une bonne partie du budget de fonctionnement son des subventions de l état ou des communauté de communes

Par **P.M.**, le **24/12/2013** à **12:19**

C'est la difficulté de pouvoir donner un avis quand on n'a pas tous les éléments dans le même sujet et que le précédent n'est pas poursuivi...
Ainsi, vous aurez plus d'éléments pour pouvoir éventuellement contester le licenciement économique...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés