



Licenciement économique masqué?

Par **anotherday**, le **05/12/2012** à **17:53**

Bonjour à tous

Je vais tenter d'être le plus synthétique possible concernant mon problème

Je suis embauché en CDI depuis 4 mois désormais (période d'essai de 2 mois révolu) dans un commerce de proximité.

Mercredi dernier je suis convoqué par mon patron et son associé qui m'indiquent qu'en raison de la situation économique de la société, ils vont me licencier

Mon patron est très mauvais gestionnaire/commercial et a plusieurs fois fait travailler son personnel pour des motifs privés (en résumé il empoche l'argent sans le déclarer sur le compte de la société)

piqué au vif, je me défends et assène cette vérité à l'associé, qui est passablement écoeuré par la situation

le lendemain je me présente à mon poste de travail, le patron refuse ma présence : je lui fais signer une décharge comme quoi je ne suis pas en abandon de poste

le surlendemain je reçois un A/R m'indiquant que je suis suspendu à titre conservatoire + entretien préalable au licenciement, bref procédure classique d'un licenciement pour faute grave ou lourde, même si rien n'est détaillé dans la lettre

le surlendemain je suis en conciliation avec l'associé qui me propose une rupture conventionnelle avec 1000€ en tout correspondant aux heures sup jamais réglées et point barre. les congés payés dus me sont imposés sur le mois à venir

Or, mon calcul est bien sur différent (dites moi si je me trompe): en cas de licenciement éco, l'entreprise devrait normalement me régler :

*1 mois de préavis (correspondant à ce que j'ai pu lire de ma convention collective) à compter de la date de réception de la lettre de licenciement (soit probablement aux alentours du 13/12)

*environ 12 jours de congés payés (début du contrat jusqu'à la fin du préavis)

*salaire jusqu'à début du préavis (donc du 1/12 au 13/12)

*éventuellement les heures supplémentaires (une centaine d'heures, mais difficilement prouvables, j'ai déjà + ou - fais une croix dessus)

au total 3500€ nets environ

à l'occasion de cet entretien il m'a également été reproché une liste de griefs peu convaincants (adressé par mon patron direct, et non par l'associé) que je devrais sans doute retrouver lors de mon entretien préalable, le plus "convaincant" étant qu'il est m'arrivé de

fumer à la fenêtre du local de réserve

au final,l'associé me propose 1500€ + rupture conventionnelle

question:sachant que j'ai plusieurs éléments en ma possession prouvant la difficulté économique de l'entreprise,dois je accepter cette offre ou aller aux prudhommes?

merci d'avance

Par **P.M.**, le **05/12/2012 à 18:05**

Bonjour,

Si vous êtes sûr de votre calcul, cela doit être ça puisque l'on ne peut pas le vérifier en ne connaissant pas le salaire mais sans vous en dissuader, il faudrait que vous preniez en compte que si vous saisissez le Conseil de Prud'Hommes, cela peut être long et aléatoire... Par ailleurs, vous pouvez toujours essayer de négocier et de gratter quelques centaines d'euros en plus...

Par **anotherday**, le **05/12/2012 à 18:16**

merci de votre réponse rapide

je m'aperçois en relisant mon message que j'ai pas mal parlé d'argent.
en réalité,même si ce n'est pas secondaire,ce n'est pas vraiment le cœur de ma question.

ma question est plutôt celle ci : au vu des éléments que j'ai décrits,est il juste de considérer que mon employeur tente de transformer un licenciement économique en licenciement pour faute grave ,et si oui ,les prudhommes peuvent il potentiellement abonder dans ce sens

cordialement

Par **P.M.**, le **05/12/2012 à 18:22**

De toute façon, avec votre ancienneté, licenciement pour cause réelle et sérieuse ou économique, cela revient au même et personnellement, je ne préjugerais pas de la décision du Conseil de Prud'Hommes sur ces seuls éléments...

Par **anotherday**, le **05/12/2012 à 18:33**

si je ne m'abuse,non ça ne revient pas au même...au niveau indemnité de préavis et indemnité de congés payés

<http://www.easydroit.fr/droit-du-travail-droit-social/Le-regime-du-licenciement/licenciement-disciplinaire/licenciement-pour-faute-lourde.htm>

Par **janus2fr**, le **05/12/2012 à 18:48**

Bonjour,

Une chose que je ne comprends pas, pourquoi, si l'employeur a un motif solide de licenciement pour faute, vous propose t-il une rupture conventionnelle ?

C'est bien, probablement, parce qu'il sait que son motif est plus qu'incertain...

Vous n'êtes jamais obligé d'accepter une rupture conventionnelle...

Par **anotherday**, le **05/12/2012 à 18:50**

mon patron direct invoque la faute grave car il m'en veut d'avoir "balancé" à son associé tous ses errements.

l'associé lui (majoritaire) se rendant bien compte de la pénibilité de la situation ,veut concilier.néanmoins,ce qu'il me propose est insuffisant à mes yeux.

après,ils régleront ça entre eux

au final,comment un licenciement pour cause économique (preuves à l'appui) qui se transforme 2 jours après en licenciement pour faute grave peut il être apprécié par les prudhomme?

Par **P.M.**, le **05/12/2012 à 19:03**

Je vous parle de licenciement pour cause réelle et sérieuse par rapport au licenciement économique et vous renvoyez à un lien qui traite du licenciement pour faute lourde dont il n'a jamais été question dans ce sujet donc vous vous abusez sur mon propos qui excluait même la faute grave...

Il serait intéressant de savoir de quelles preuves vous disposez pour indiquer que ce devrait être un licenciement économique qui je le répète ne vous apporterait pas plus d'indemnité qu'un licenciement pour cause réelle et sérieuse avec 4 mois d'ancienneté, en excluant la faute grave...

Par **anotherday**, le **05/12/2012 à 19:07**

si je mentionne la faute lourde ou grave,c'est bien que,si je ne m'abuse et je vous remercie de me donner des précisions à ce sujet,je suis actuellement suspendu à titre conservatoire comme le précisait la lettre qui m'a été envoyé m'indiquant la date de mon entretien préalable. or j'ai cru comprendre qu'une suspension à titre conservatoire était forcément l'introduction à un licenciement pour faute lourde ou grave exclusivement.le contenu de la lettre demeure flou à ce sujet (pas de motifs clairement énoncés)

merci de votre attention

Par **P.M.**, le **05/12/2012** à **19:27**

Mais déjà une faute grave ou lourde, ce n'est pas la même chose et cela n'a pas les mêmes conséquences...

Au niveau de la convocation, l'employeur n'a pas à indiquer le motif mais l'objet de l'entretien préalable c'est à dire sanction pouvant aller jusqu'au licenciement...

Je vous ai suivi dans vos hypothèses puisque si le licenciement finalement n'est pas pour faute grave, la période de mise à pied conservatoire devrait vous être payée ainsi que le préavis, l'indemnité de congés payés venant en plus c'est donc ce que vous auriez perçu dans le cas d'un licenciement économique...

Par **anotherday**, le **05/12/2012** à **20:02**

je vous rejoins donc dans vos explications

[citation]la période de mise à pied conservatoire devrait vous être payée ainsi que le préavis, l'indemnité de congés payés venant en plus c'est donc ce que vous auriez perçu [/citation]

ce qui est donc très loin des 1000€ proposés dans le cadre de la rupture conventionnelle (on est plus proche des 3000€ et j'exclue l'éventuel règlement des heures sup, ne pouvant les prouver factuellement)

si j'anticipe sur une faute grave ou lourde, c'est justement que j'envisage que l'employeur ne souhaite pas me payer une telle somme et tente donc de "maquiller" mon licenciement j'ai bien conscience que la situation de la boîte est très précaire, et que actuellement 3000€ est une somme qui risquerait de sceller définitivement le sort de l'entreprise. mais dois je pour autant accepter de négocier? je suis déjà la 1ere victime (3 salariés dans la boîte, je suis le seul licencié)

Par **P.M.**, le **05/12/2012** à **21:09**

Tiens, on est passé de 1500 à 1000 € et de 3500 € à 3000 € mais de toute façon, je ne suis pas là pour prendre la décision à votre place et j'ai simplement essayé de vous fournir des éléments pour que vous puissiez la prendre en connaissance de cause car en plus il y a une différence entre percevoir une indemnité tout de suite ou éventuellement dans plusieurs mois voire plusieurs années sachant par ailleurs que si vous êtes le seul salarié qui aurait été licencié économique, c'est parce que peut-être aussi vous êtes le dernier embauché...

Par **anotherday**, le **05/12/2012** à **21:21**

1000€ était la somme initialement proposée

3000€ est celle en excluant les heures sup sur lesquelles je ne compte raisonnablement pas vu que je ne peux les prouver (sinon ca ferait 3500)
je ne vois pas ou est l'ambiguïté,ou alors me suis je mal exprimé...

[citation]par ailleurs que si vous êtes le seul salarié qui aurait été licencié économique, c'est parce que peut-être aussi vous êtes le dernier embauché...[/citation]

ça tombe bien que vous souleviez ce point,car il se trouve justement que je suis le 2eme embauché ,et que le 3eme est actuellement en periode d'essai (CDI temps partiel) ,avec le même statut que moi...il y aurait beaucoup à dire sur ce sujet la également,mais si je n'ai pas abordé le sujet,c'est que ce n'était pas le cœur de mon problème

je vous remercie néanmoins pour vos interventions constructives

cordialement

Par **P.M.**, le **05/12/2012** à **21:30**

Je pense que ce sera mon dernier message car je ne tiens pas à épiloguer mais puisque vous sembliez demander un avis, il vaut mieux se baser sur des sommes le plus près possible des hypothèses réalistes car pour vous-même, je pense que votre réflexion doit s'appuyer sur la différence entre l'une et l'autre ainsi que la différence que cela représente...

Par **Niko2929**, le **22/11/2015** à **19:16**

Bonjour,

J'ai lu ce post car je suis dans une situation quasi similaire sauf que pour moi c'est déjà parti aux Prud'hommes et que c'est un très gros groupe. Ce groupe a décidé suite à des difficultés économiques de dissoudre le site où je travaillais à Brest et ils m'ont proposé un tout autre poste que le miens et situé à 2H30 de trajet aller/retour par jour sans aucunes aides. M'occupant d'une petite fille de 4 ans, je n'ai pas eu le choix que de refuser.

Je me suis retrouvé licencié du jour au lendemain pour faute grave sur ce simple motif.

Peut importe l'ancienneté, le licenciement économique donne droit à beaucoup plus de choses.

Exemple: 80% du salaire brut par mois au Pôle Emploi contre 57% pour les autres types de licenciement sans parler du CSP.

Et peu importe les droits et indemnités, il y a des lois et des règles pour tout le monde à respecter par les salariés **COMME POUR LES PATRONS**.

Par **P.M.**, le **23/11/2015** à **09:03**

Bonjour,

Vous vous trompez et justement peu n'importe pas l'ancienneté car dans le cadre de l'adhésion au CSP, il faut au moins un an de présence pour avoir droit non plus à 80 % mais à 75 % du salaire brut d'indemnité à ce titre...

Par **Niko2929**, le **23/11/2015** à **09:45**

75% c'est toujours mieux que 57%...

Je me suis inscrit il y a un mois au Pôle Emploi, la conseillère m'a parlé de 80% du salaire brut.

Et si un éventuel "futur employeur" se renseignait sur moi au près de mon ex employeur pour une possible embauche, je préfère qu'il apprenne que j'ai été licencié pour motif économique à juste titre, que pour motif réel et sérieux pour un motif totalement faux et injuste.

J'ai oublié de préciser que mon ex-employeur m'a proposé une transaction de 10000€ pour 3 années d'anciennetés mais il m'a clairement affirmé que ce n'était pas légal, que je ne verrais et ne signerais jamais le moindre document sur le sujet.

10000€ pour accepter un licenciement pour faute grave que j'ai refusé.

Voici ce que j'ai trouvé en cherchant un peu:

http://www.alternatives-economiques.fr/licenciements--la-grande-triche_fr_art_206_24286.html

Par **P.M.**, le **23/11/2015** à **10:28**

Mais avec moins d'un an de présence c'est 57 %...

Pour l'instant vous êtes licencié pour faute grave et il m'étonnerait que votre ancien employeur dise autre chose au moins tant que l'affaire prud'homale n'aura pas été terminée...

Je n'ai rien compris à ce que vous voulez dire à propos de la transaction et je ne vois pas ce que l'article vient faire mais pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet si vous voulez parler de votre histoire...

Par **Niko2929**, le **23/11/2015** à **13:02**

D'accord....