Image not found or type unknown

Licenciement économique pendant un congé parental

Par **alberta**, le **05/04/2014** à **07:44**

Bonjour,

je viens de recevoir une lettre avec AR de mon employeur qui a pour objet :
" Notification de votre licenciement pour motif économique et d'adhésion au congé de reclassement "

Hors, je suis en congé parental et je ne savais pas qu'on avait le droit d'être licencié pendant celui-ci.

Pouvez vous me conseiller au mieux quant à la meilleure façon de me défendre. Car ils prétendent ne pas pouvoir me reclasser au sein de l'entreprise hors c'est une très grosse boite et ça m'étonnerai beaucoup !

merci

Je précise que mes représentants du personnel sont des " vendus " , c'est pas une façon de parler sérieusement, il y en a même un qui fréquente un directeur hors travail et déjeune chez lui quasi tout les week end !!!
Donc voila pourquoi je cherche de l'aide ailleurs notamment de personne neutre. merci

Par **P.M.**, le **05/04/2014** à **10:39**

Bonjour,
Il faudrait déjà savoir si vous avez été convoqué à un entretien préalable et si vous y avez été assistée...
Un licenciement peut tout à fait avoir lieu pendant un congé parental lors duquel vous n'avez aucune protection particulière et d'ailleurs c'est préférable pour vous de pouvoir bénéficier des mesures d'accompagnement...
Si certains des Représentants du Personnel ne sont achetés selon vous que par le prix d'un repas même hebdomadaire, ça ne doit pas être très grave, en plus il y en a sûrement d'autres si l'entreprise est importante...

Par **alberta**, le **05/04/2014** à **19:55**

Bonsoir,

merci pour votre réponse.
Non je n'ai pas été convoquée et j'ai 8 jours à compter de la réception de la lettre (je l'ai reçu vendredi) pour dire si je suis d'accord pour un congé de reclassement. Hors d'après la lettre, je toucherai 65% de ma rémunération brute moyenne perçue au cours des 12 derniers mois précédant la notification de licenciement.
Donc si je comprend bien = 0 € ???

Sinon, ils me disent que je n'ai pas répondu à leur questionnaire de mobilité, hors c'est faux j'ai même une copie de mon email où j'ai accepté certaines villes dans des pays étranger.

Merci pour votre aide.

Par **P.M.**, le **05/04/2014** à **21:10**

C'est donc, qu'il s'agit d'un licenciement économique collectif dans une entreprise ou un groupe d'au moins 1000 salariés...
Je présume que vous êtes en congé parental total et il faudrait savoir ce que prévoit le Plan de Sauvegarde de l'Emploi ainsi que la durée du congé de reclassement par rapport à celui-ci restant à courir car vous auriez éventuellement la possibilité d'y renoncer...
Je vous conseillerais quand même de vous rapprocher des Représentants du Personnel si le courrier que vous avez reçu manque d'explications...

Par **alberta**, le **05/04/2014** à **21:40**

ça manque pas forcément d'explications, mais de conseils.
J'aimerai savoir quoi faire pour partir " gagnante " de cette affaire. C'est un congé parental total effectivement, et je comptais le prolonger encore pour 2 ans et continuer à percevoir le congé parental de la CAF. Si je suis licenciée, je me retrouve au chômage à devoir courir aux RDV de pole emploi et à la recherche d'emploi alors que mon désire était de m'occuper de mes enfants.
Je ne trouve pas ça juste.

Dès lundi j'appel un syndiqué.
Merci pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **05/04/2014** à **22:18**

Il était difficile de vous conseiller ou au moins de vous informer sans connaître votre projet...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Sous réserve de renseignements complémentaires notamment par Pôle Emploi en leur envoyant éventuellement un message par leur site internet, il vous faudrait donc refuser le congé de reclassement, maintenir votre indemnisation par la CAF puisque je présume que vous percevez le Complément de Libre Choix d'Activité et attendre pour vous inscrire à Pôle Emploi ou vous y inscrire dès maintenant mais en leur indiquant votre situation pour reporter l'indemnisation en conservant la même durée...

Par **alberta**, le **06/04/2014** à **08:18**

merci pour vos conseils.
En gros je n'ai pas le choix. Je suis obligée de subir ce licenciement.
Pourtant je ne comprend pas pourquoi ils ne peuvent me garder encore pendant 2 ans alors que mon contrat de travail est suspendu par le congé parental? Je ne leur coûte rien non ? Et ils pourrait me licencier à mon retour pour les mêmes motifs si il le faut.
J'ai des collègues qui sont toujours en poste et d'ici 2 ans peut-être même qu'il y aurai une place qui c'est libérée qui sait ?
Pouvez vous me renseigner sur ce que je peux leur demander en partant : indemnités de licenciement ou autres ...
Puis-je négocier avec eux quoi que ce soit ou c'est perdu d'avance.

Merci

Par **P.M.**, le **06/04/2014** à **10:00**

Bonjour,
Le licenciement économique ne peut pas s'il est justifié être reporté puisque l'employeur doit respecter une certaine procédure en plus apparemment ça ne changerait pas grand chose apparemment au niveau de votre possibilité de percevoir le CLCA...
Le PSE peut prévoir des indemnités plus importantes que l'indemnité légale de licenciement qui est de 1/5° de mois de salaire par année d'ancienneté + 2/15° à partir de la 10° année ou celle prévue à la Convention Collective applicable si plus favorable mais vous pourriez voir tout cela avec les Représentants du Personnel...

Par **alberta**, le **06/04/2014** à **11:38**

Je viens d'avoir un collègue qui travail encore la bas et il ne comprend pas pourquoi ils me licencie alors qu'ils ont encore des intérimaires qui travail actuellement sur place.

Pouvons nous discuter au téléphone ? Ce sera plus facile de tout vous expliquer.
Merci encore.

Par **P.M.**, le **06/04/2014** à **12:16**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Je ne connais pas le contexte en revanche les Représentants du personnel le connaissent et la DIRECCTE (ex Direction Départementale du Travail) a dû recevoir le PSE...

Par **alberta**, le **06/04/2014** à **13:28**

merci de votre aide.

Par **alberta**, le **11/04/2014** à **17:10**

Bonjour,

je reviens vers vous car après avoir vu un syndicat privé près de chez moi, ainsi qu'un juriste à la maison de justice près de chez moi et avoir eu un avocat spécialiste du droit du travail et des entreprises au téléphone ; ils me disent tous que d'après la lettre de licenciement que j'ai reçu, l'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement car il n'a pas tenu compte de ma réponse au questionnaire de mobilité qu'il m'avait envoyé et où j'ai répondu que j'étais mobile pour un pays étranger. Hors ils me disent que n'ai pas répondu à ce questionnaire hors c'est faux et j'ai gardé le mail et le questionnaire en copie.

On me conseil d'attendre la fin du préavis car sur la notification ils ont écrient qu'ils vont me payer mes indemnités de préavis, hors en congé parental je n'y ai pas droit normalement. Donc attendre de voir s'ils me payent vraiment et contester le licenciement par la suite en espérant qu'ils veuillent bien négocier sinon aller au prud'homme.

Alors questions :

1/ Sont-ils obligés de me payer les indemnités de préavis maintenant, vu qu'ils l'ont écrient sur la lettre de licenciement ?

2/ Après la lettre de contestation, s'ils acceptent de négocier, combien est ce que je peux leur demander ?

3/ La loi dit qu'ils doivent me payer un minimum de 6 mois de salaire en cas d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Mais de 6 mois brut ou net ?
J'aimerai me faire une idée de ce que je pourrai gagner au prud homme car je lis des article où certaines personnes on gagné des indemnités pour préjudice de 30 000€ ou + !!!
ça me paraît beaucoup mais en même temps je travail dans un grand groupe donc c'est une goutte d'eau pour eux mais pour moi énorme vu mon salaire brut 1580 €. J'aimerai me faire une idée pour qu'en cas de négociation, je demande ni trop ni pas assez.

Merci encore de votre aide.

Par **P.M.**, le **11/04/2014** à **17:47**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonjour,
C'est effectivement bien mieux en connaissant le contexte et en ayant pu avoir connaissance complètement de la lettre de licenciement...
Il semble mais je ne peux rien affirmer n'ayant pas eu cette possibilité que l'engagement de vous payer le préavis serait dans à condition que vous renonciez au congé parental pour entrer dans le cadre du congé de reclassement...
Nous abordons donc un tout autre motif de contestation du licenciement économique...
Je ne pense pas que l'on puisse fournir le moindre montant d'une base de négociation sans avoir les éléments nécessaires comme l'ancienneté, le montant du salaire, ce que prévoit éventuellement le PSE, l'indemnité de licenciement conventionnelle, etc, etc...
Le Code du travail fixe un minimum pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse avec 2 ans d'ancienneté mais qui peut être porté à 12 mois dans le cas d'un licenciement économique...
Je pense que ce n'est pas sur un forum qu'une telle évaluation peut se faire de toute façon et il est dommage qu'en ayant contact avec toutes ces personnes vous n'ayez pas sollicité une consultation personnelle pour en avoir une plus précise...

Par **alberta**, le **11/04/2014** à **20:35**

Bonsoir,

merci pour votre rapidité.
Et j'ai rdv mardi avec un avocat de la maison de la justice pour avoir plus de détail.
L'avocat que j'ai eu en ligne est un avocat sur les annonce du site à 30€ l'appel pour un conseil juridique, donc je n'ai pas pu poser trop de questions et il m'a dit de le recontacter après la fin du préavis.

Donc d'après vous je risque quand même de gagner si il y a un prud homme ou bien leur armé d'avocat peuvent trouver la faille dans ma contestation à cause du fait qu'ils savent que finalement je préfère rester en congé parental ?

Par **P.M.**, le **11/04/2014** à **20:43**

Ce n'est pas parce qu'un groupe a une armée d'avocats qu'il respecte toujours le Code du Travail et que les licenciements économiques ne peuvent pas être contestés, les actualités nous en offrent régulièrement la démonstation...
Mais bien sûr ceci exige un examen précis du dossier de préférence, si vous prenez un avocat, par un spécialiste en Droit du Travail...
Même en congé parental, vous avez droit à ce que l'employeur respecte ses obligations...

Par **alberta**, le **11/04/2014** à **20:46**

Merci encore pour votre aide.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés