Image not found or type unknown

Licenciement motif économique abusif ?

Par **Salarie2011**, le **23/09/2011** à **11:00**

Bonjour,
J'ai été convoqué à un entretien préalable de licenciement aux motifs économiques avec la mention de la suppression de mon poste qui est unique.
Or il s'avère que je sais qu'un collègue a été nommé à mon poste il y a peu de temps (2 mois).
Quels seront mes recours ? Puis-je contester le licenciement comme abusif au motif que le poste n'est pas réellement supprimé puisqu'un salarié a été promu au même poste ?
Quelles seront les sanctions prévues pour l'employeur et les dommages et intérêts prévisibles ?
Merci pour votre aide.
B

Par **P.M.**, le **23/09/2011** à **11:29**

Bonjour,
Il faudrait savoir si votre collègue reprend votre poste en plus de ses attributions actuelles et si réellement un poste est supprimlé...
Déjà, avant d'envisager un recours, je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable, de préférence par un représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié

Par **Salarie2011**, le **23/09/2011** à **12:08**

Bonjour,

Je vous remercie pour votre retour.

L'entretien préalable a déjà eu lieu en présence d'un délégué du personnel. Pendant mon entretien préalable, un document exposant les motifs économiques m'a été remis où il clairement indiqué que " l'ensemble de ces faits nous amène aujourd'hui à devoir supprimer votre poste ".
J'attends patiemment la lettre de notification du licenciement avec les motifs.
Mon collègue a bien changé de poste et se retrouve avec le même coefficient / la même position du poste de notre convention collective.
Comment peut-on supprimer un poste alors qu'un autre salarié a été récemment affecté ? Le

poste n'est donc pas supprimé.

Je ne souhaite pas aller au CPH, trop fastidieux et trop long moralement. Puis-je utiliser cet argument pour négocier une indemnité ?

Par avance, merci de votre aide.

Par **P.M.**, le **23/09/2011** à **12:24**

Bonjour,
Il vaut toujours mieux être précis pour exposer un dossier, donc vous êtes au-delà de la convocation que vous indiquiez initialement...
Il faudrait savoir quand ce document vous a été remis car il semble que cela indique que la décision de licenciement a été prise prématurément par l'employeur...
Comme je vous l'indiquais un poste peut-être supprimé dans l'entreprise et vos attributions reprises par un autre salarié éventuellement en plus des siennes...
En tout cas le Délégué du Personnel qui vous a assisté lors de l'entretien préalable devrait vous aider dans votre réflexion pour éventuellement négocier, après que le licenciement vous ait été notifié, une transaction à condition pour que vous ayez une chance qu'elle aboutisse, que l'employeur ne ressente pas ou n'apprenne pas que de toute façon, vous n'engagerez pas de recours prud'homal...

Par **Salarie2011**, le **23/09/2011** à **12:53**

Je vous présente mes excuses pour le manque de clarté de ma demande.

Je vais attendre la réception du courrier et je verrai ensuite comme vous l'indiquez avec le délégué du personnel.

En vous remerciant pour votre aide.

B

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés