



Negociations lors d'un licenciement eco

Par **fredo64**, le **03/03/2013** à **12:34**

Bonjour,

concerné par un licenciement économique, je souhaiterais savoir si je puis espérer d'avantage d'indemnisations par rapport à ce qu'il m'est proposé, sachant que:

je travaille pour un groupe étranger dont une succursale est basée en France. Le bilan du groupe est plus que satisfaisant. Son CA augmente d'année en année ainsi que les dividendes reversés (+15% cette année). La branche dans laquelle je travaille n'est pas des plus performantes, mais tout de même bénéficiaire. Sur son site internet, le groupe se félicite d'ailleurs de cette acquisition il y a quelques années, à grand renfort de chiffres en hausse.

Bref, une réorganisation est en place avec compression du personnel.

J'ai un peu plus de 20 ans d'ancienneté. La CC de la chimie est appliquée pour le calcul de l'indemnité (cadres y compris pour les non cadres... sympa). Des mois de salaire en plus seront octroyés en fonction de l'ancienneté... re-sympa.

Au final, sauf erreur cela devrait tourner autour de 55K€.

Malgré tout, compte tenu de mon âge, difficulté de reclassement (un Plan de reclassement est d'ailleurs proposé) et les chiffres annoncés par le groupe, pensez-vous que je puisse négocier d'avantage.

J'imagine que oui si le groupe est persuadé que prétendre des difficultés est abusif et qu'il aurait des chances de se voir infliger une amende.

Quel est votre avis ?

Merci.

Par **Franç Muller avocat**, le **03/03/2013** à **12:51**

Bonjour,

Si le motif invoqué par votre employeur n'est pas justifié, vous pouvez obtenir une indemnisation en saisissant le Conseil de Prud'hommes.

Il faut lire attentivement votre lettre de licenciement et voir quel est le motif invoqué par votre employeur.

Manifestement, il semble que ce soit une réorganisation.

Celle-ci ne constitue un motif de licenciement que si elle est **nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise**.

Les choses sont rendues encore un peu plus complexes lorsque l'entreprise appartient à un groupe, ce qui semble être le cas.

Avec 20 ans d'ancienneté, les dommages intérêts auxquels vous pouvez prétendre en cas de licenciement injustifié sont assez conséquents (au moins 12 mois voire davantage).

Vous avez donc tout intérêt à contester le bien-fondé de votre licenciement. C'est n'est qu'à cette condition que vous pourrez obtenir une indemnisation supérieure à celle dont vous avez actuellement bénéficié.

Il est bien rare que les employeurs proposent spontanément une indemnisation supérieure aux indemnités légales et conventionnelles qui ont été versées.

Je vous conseille de vous rapprocher d'un avocat compétent en droit du travail à proximité de votre lieu de travail.

Par **P.M.**, le **03/03/2013 à 18:02**

Bonjour,

Je vous conseillerais déjà dans les 10 jours de votre départ de l'entreprise de réclamer à l'employeur par lettre recommandée avec AR les critères retenus pour l'ordre de départ des licenciements, mais personnellement, je ne me hasarderais pas sans même connaître le dossier à prétendre que vous pouvez exercer un recours tout en vous rappelant que si l'entreprise à mois de 1000 salariés il doit vous être proposé le [CSP](#)...

Par ailleurs, les reclassements qui doivent vous être proposés sont au niveau du groupe sauf si vous refusez qu'il vous en soient faites à l'étranger...

Mais l'indemnité si le licenciement est abusif n'est pas systématiquement de 12 mois de salaires au minimum...

Par **Franç Muller avocat**, le **03/03/2013 à 19:14**

Je crains que pmtedforum ne s'égare.

Les critères d'ordre, auxquels il se réfère, s'appliquent uniquement en cas de licenciement collectif.

Et en tout état de cause, telle n'était pas votre question.

Concernant les dommages intérêts auxquels vous pourriez le cas échéant prétendre, ils ne pourraient se concevoir que dans le cas où votre licenciement ne reposerait pas sur une "cause réelle et sérieuse". C'est en ce sens que je vous engage à vous rapprocher d'un professionnel qui puisse apprécier si votre licenciement est justifié ou non.

Vous n'êtes à ce stade pas encore licencié, donc prudence.

Cela étant, vous pouvez également faire savoir à votre employeur que vous entendez contester votre licenciement. Peut être sera-t-il enclin à vous faire une proposition. Mais j'en doute, pour les raison que je vous indiquais.

Je vous confirme, au vu de mon expérience, qu'un salarié licencié après 20 ans d'ancienneté et dont le licenciement n'est pas fondé obtient fréquemment un an de dommages intérêts devant un Conseil de Prud'hommes, même si ce sont les conseillers prud'hommes qui apprécient le préjudice (la loi prévoit que si l'entreprise compte plus de 11 salariés, il lui est dû **au minimum 6 mois de salaire**

).

Par **P.M.**, le **03/03/2013** à **20:36**

J'espère que ce n'est pas une plaisanterie sur un sujet aussi important mais carrément de l'incompétence car l'ordre des licenciements est, comme indiqué dans [ce dossier](#), une :
[citation]Étape obligatoire à tout projet de licenciement - individuel ou collectif - pour motif économique [/citation]

Entre ce que le salarié obtient en préjugant de la décision du Conseil de Prud'Hommes et ce qui est obligatoire, il y a quand même une marge...

Si vous vous rapprocher d'un professionnel, je vous conseillerais de bien le choisir...

Par **fredo64**, le **03/03/2013** à **20:48**

Merci de vos réponses.

Effectivement je compte demander une assistance juridique car j'imagine que contester un licenciement eco n'est pas chose simple.

Un poste va être créer pour me remplacer. Il intégrera quelques unes des tâches de mes collègues eux aussi remerciés. Il nous a ete communiquer en vue d'une reembauche. Ce poste est le plus proche de mon actuel. Les autres n'ayant pas autant d'ancienneté, j'espère pouvoir bénéficier d'une faveur, mais c'est pas gagné.

La aussi dans le cadre d'une réembauche, la loi prévoit elle quelque chose concernant le choix parmi les candidats internes a la société. Y a t-il des critères comme pour définir l'ordre des licenciements ? La loi ou une éventuelle jurisprudence pourrait elle jouer en ma faveur ?

Merci.

Par **Franc Muller avocat**, le **03/03/2013** à **20:55**

pmtedforum, ouvrez un jour un Code du travail...

L'article L 1233-5 dispose :

Lorsque l'employeur **procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable**, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces critères prennent notamment en compte :

- 1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- 2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;

3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Par **P.M.**, le **03/03/2013** à **21:11**

Donc en plus, il s'agit bien d'un licenciement collectif, ce qui ne change pas grand chose aux informations fiables que je vous ai déjà fournies...

S'il y a des Représentants du Personnel dans l'entreprise, je vous conseillerais de vous en rapprocher et de vous faire assister lors de l'entretien préalable puisque apparemment, il n'a pas encore eu lieu...

Pour répondre à l'impétueux impertinent qui croit pouvoir me donner des ordres alors que son incompetence va jusqu'à ne tenir compte que d'une partie du Code du Travail, je me réfère justement à l'[art. L1233-7](#) :

[citation]**Lorsque l'employeur procède à un licenciement individuel pour motif économique, il prend en compte, dans le choix du salarié concerné, les critères prévus à l'article L. 1233-5.**[/citation]

A mon avis donc, il est très important que vous fassiez cette demande si le licenciement était prononcé ainsi que de faire valoir votre priorité au réembauchage et en plus l'employeur devrait vous proposer le nouveau poste en reclassement...

Par **fredo64**, le **03/03/2013** à **21:40**

Je n'ai pas saisi... Quelle demande ? Lire lien m'envoie vers les critères définissant l'ordre de licenciement. Rien sur la réembauche.

Par **P.M.**, le **03/03/2013** à **21:53**

La demande que vous avais suggéré concerne les critères retenus pour l'ordre des licenciements comme prévu à :

- l'[art. L1233-17](#) :

[citation]Sur demande écrite du salarié, l'employeur indique par écrit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.[/citation]

- l'[art. R1233-1](#) :

[citation]

Le salarié qui souhaite connaître les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements adresse sa demande à l'employeur, en application des articles L. 1233-17 et L. 1233-43, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, avant l'expiration d'un délai de dix jours à compter de la date à laquelle il quitte effectivement son emploi.

L'employeur fait connaître les critères qu'il a retenus pour fixer l'ordre des licenciements, en application de l'article L. 1233-5, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, dans les dix jours suivant la présentation ou de la remise de la lettre du salarié.

Ces délais ne sont pas des délais francs. Ils expirent le dernier jour à vingt-quatre heures.[/citation]

Pour la priorité de réembauche, mention doit en être faite dans la lettre de licenciement et elle est prévue à l'[art. L1233-45](#) :

[citation]Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur informe les représentants du personnel des postes disponibles et affiche la liste de ces postes.

Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur.[/citation]

Par **Franç Muller avocat**, le **04/03/2013** à **09:35**

Heureusement que l'immmmmmmense juriste pmtedforum est là !

Nous sommes sauvés. Qu'est ce qu'ils sont mauvais ces avocats et qu'est ce qu'il est bon...

Par **P.M.**, le **04/03/2013** à **10:23**

Bonjour, tout d'abord...

Je ne le vous fais pas dire, pas tous les avocats mais au moins un...

Il est même étonnant que vous ne disiez pas qu'il faut savoir interpréter le Code du Travail...

Je vous laisse à vos études inachevées...

Par **fredo64**, le **04/03/2013** à **13:15**

bien, bien... je vois que mon message met l'ambiance.

En résumé: je retiens qu'il vaut mieux se faire assister d'un avocat lors de l'entretien préalable au licenciement et que les conditions définissant l'ordre des licenciements peuvent être invoquées pour la priorité à la réembauche. je n'y aurait pas pensé, car je considérais que c'était 2 choses différentes... même si pas de réembauche conduisait au licenciement... donc il y a bien un lien.

Et donc ces conditions si non évoquées par la DRH (dans le courrier de licenciement) pouvait donner lieu a négociations.

Ai-je bon ?

Autre question: un nouveau plan (individuel ou collectif) qui arriverait plus donnerait-il lieux aux mêmes proposition de la part du groupe ? (j'entends moins avantageuses) Sont-ils tenus

de faire aussi bien a chaque fois ? (me surprendrais, mais on ne sait jamais)

Merci.

Par **P.M.**, le **04/03/2013** à **13:31**

Justement pas, il ne faut pas que vous vous laissiez abuser par des propos irresponsables car lors de l'entretien préalable au licenciement, vous ne pouvez être assisté que par un autre membre du Personnel et s'il y en a dans l'entreprise, je vous conseillerais que ce soit par un Représentant du Personnel, sinon par un [Conseiller du salarié](#)...

L'ordre des licenciements doit être établis avant le licenciement qu'il soit individuel ou collectif...

Ensuite, si le licenciement économique est prononcé, la priorité de réembauchage est de Droit et indépendante et il n'y a aucun lien car si même l'ordre des licenciements a été respecté ou pas, vous pouvez y prétendre...

Pour l'instant le tout est d'éviter le licenciement car de toute façon, contrairement à ce que l'on a pu vous faire penser une transaction ne peut être négociée et conclue qu'après que la notification du licenciement ait été réceptionnée par le salarié...

Par **fredo64**, le **04/03/2013** à **19:12**

OK merci.

Ce nouveau poste (mon ancien réaménagé) m'est il dû ou mes collègues (aussi licenciés) ayant occupés d'autres postes (différents) sans mon expérience peuvent ils en 'hériter' sans contestation de ma part ? D'où négociation de ma part.

C'est donc un nouveau poste auquel tous peuvent prétendre , mais je ne com prendrais pas qu'il me file sous le nez, puisque c'est le mien... Juste remanie.

Par **P.M.**, le **04/03/2013** à **20:47**

Il est curieux que vous sembliez pensiez à la négociation qui au éventuellement vous couperait de possibilité de recours...

Vous avez assez d'armes d'une part par l'ordre des licenciements et d'autre part par l'obligation de proposer des reclassements pour essayer d'éviter le licenciement ou de le contester ensuite tout en faisant part de votre volonté que la priorité de réembauchage soit pratiquée-...

Par **fredo64**, le **05/03/2013** à **08:11**

c'est surtout que j'étudie toutes les possibilités afin d'être au point le jour ou. C'est aussi pour

cela que je sollicite vos conseils éclairés.

Par contre j'ai du mal a vous suivre.

Vous semblez surpris que je pense à la négociation, qui me priverait de recours. Quel recours ? quelle est votre idée ?

Quand vous dites que j'ai assez d'armes: vous pensez (comme moi), que, de toutes les personnes réembauchables, je serais bien prioritaire ? (criteres ordre de licenciement = criteres ordre de réembauche)

Au final vous me dites que je suis bien armé, et êtes surpris que je veuille négocier. Veuillez pardonner mon ignorance en la matière, mais si vous pouviez être un peu plus précis, cela m'aiderais bien.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **05/03/2013** à **08:24**

Bonjour,

Si vous signiez par exemple une transaction après le licenciement prononcé, elle comporterait vraisemblablement une clause comme quoi chacune des parties renonce à tout recours ultérieur ce qui vous empêcherait de contester le licenciement...

Pour moi, avant de parler de réembauchage, il faudrait éviter le licenciement et si l'employeur ne vous fait aucune offre de reclassement valable et ne tient pas compte de l'ordre des licenciements, lui faire remarquer notamment au cours de l'entretien préalable que sa décision est inique, mais les Représentant du Personnel qui sont intéressés également par cette procédure pourraient même intervenir avant cette extrémité...

Par **fredo64**, le **05/03/2013** à **13:24**

OK, c'est bien clair.

Le hic c'est que le licenciement est inéluctable et que l'ordre semble avoir été respecté (à confirmer, mais sl'exmen des différents choix possible révèle le respect des critères).

La priorité de réembauche est aussi respectée, puisque le poste est proposé au gens concernés par le licenciement.

Donc la question n'est plus de l'éviter mais de revendiquer la réembauche... ou d'avoir un levier sur les négos si la réembauche ne se faisait pas. Mais là je ne pense pas qu'il y ai de critères. Sauf a considérer l'ancieneté sur l'ancien poste (qui va légèrement changer... 'sont pas fous, hein ?) plus l'age et autre difficultés de a retrouver un emploi (j'ai 47ans et que l'exp à vendre car pas trop quaifié).

Donc si pas de réembauche = licenciement et donc négos à faire au mieux. Faire valloir une

éventuelle contestation si négos insuffisante. Par la suite recours impossible, je l'accepte.

Par **P.M.**, le **05/03/2013** à **15:02**

Franchement je ne comprends pas si le poste est proposé dès maintenant en reclassement alors que le licenciement n'est pas encore prononcé même si vous l'estimez inéluctable sans connaître formellement les critères de l'ordre des licenciements comment vous pouvez parler de réembauche...

Mais nous voici à nouveau dans la négociation avant l'heure qui semble pour vous apparemment aussi inéluctable avant même d'avoir défendu vos droits...

Je crois qu'en plus vous vous méprenez sur le sens du réembauchage puisque vous inversez l'ordre en indiquant si pas de réembauchage = licenciement alors que c'est l'inverse, si licenciement, possibilité de réembauchage car pour que cela s'applique, il faut qu'il y ait eu bien sûr débauchage donc licenciement ou acceptation du CSP...

Et pourquoi cela passerait obligatoirement par une négociation dans laquelle le salarié n'est pas forcément gagnant plutôt que par un recours prud(homal...

Par **fredo64**, le **05/03/2013** à **18:09**

vous avez parfaitement raison, j'ai inversé l'ordre.

les personnes licenciées sont connues et j'en fait partie, bien que je n'ai pas encore reçu ma lettre ni passé l'entretien. L'ordre de licenciement semble avoir été respecté vu le profil des personnes concernées et non concernées.

Pour la réembauche, effectivement, j'ai tendance à m'emmêler les pinceaux. Logiquement il n'y a pas d'ordre, vrai ? c'est juste que j'espérais jouer sur plusieurs critères (déjà évoqués) pour revendiquer la récupération de mon ancien poste "relooké". Je ne comprendrais pas qu'un collègue au profil différent l'obtienne, et c'est là dessus que j'aurais laissé entendre que je m'apprêtais à me battre (menace prud'h), mais c'est peut-être pas très judicieux et certainement risqué à ce moment là, non ?

La négo me semblait jouable, si on imagine que l'employeur ne veuille pas se lancer dans une procédure. C'est aussi mon choix. Mais vous semblez considérer qu'une contestation + procédure se tenterait bien.

Donc puisque tout semble carré, une procédure pourrait elle m'être favorable si je n'étais pas réembauché ? mais sur quels critères, puisqu'ils semblent tout faire bien ?

C'est là que j'attends le bon conseil. En gros ce poste est pour moi ou vous allez subir une contestation et devoir m'indemniser d'avantage !

C'est résumé brutalement mais c'est la situation.
Merci.

Par **fredo64**, le **05/03/2013** à **18:37**

Après m'être posé 5min je comprends ce qui cause confusion et suis en train de réaliser un certain nombre de choses qui me semblent incohérentes (illégal ?).

plus bas, dans l'ordre chronologique:

- 1) n postes sautent dont le mien.
- 2) je reçois (ainsi que mes collègues) un courrier disant que je pourrais être licencié, au quel cas me sera proposé un plan de reclassement.
- 3) on nous annonce la création d'un poste (sa description révèle 80% de mon ancien + 20% des autres) sur lequel nous pouvons postuler (ce poste est-il ouvert à d'autres, nous n'en savons rien).

Donc on oublie le licenciement & réembauche. Je pense que ceci est une compression de postes suivie d'un recrutement interne avant d'annoncer aux perdants leurs licenciements !

Où est passé le respect de l'ordre ? Il semble respecté pour sélectionner les candidats au licenciement alors qu'ils ne le sont pas encore !!! ou passe la priorité à la réembauche puisqu'il n'y a pas de licenciement ????

En fait il se réorganisent avant l'heure, non ? Tout ceci est légal ?

Par **P.M.**, le **05/03/2013** à **19:39**

Je pense que l'on ne va pas pouvoir continuer hors contexte à en venir à une consultation juridique ou syndicale mais il semble que vous vous focalisiez sur des éléments qui ne viennent qu'après comme la priorité de réembauchage et que déjà, l'employeur a une obligation de rechercher un reclassement avant tout licenciement...

Je vous conseillerais une nouvelle fois de vous rapprocher des Représentants du Personnel, voire d'un avocat spécialiste

Par **fredo64**, le **05/03/2013** à **19:53**

Déjà le cas pour le représentant. Pour l'avocat c'est prévu.
Merci.