Image not found or type unknown

prouver le non-fondement d'un licenciement eco.

Par **kp7**, le **20/05/2009** à **11:42**

Bonjour,

Comment puis-je prouver que le licenciement n'est pas économique mais personnel.

Cdt.

Par **loe**, le **20/05/2009** à **18:02**

Bonjour,

Il est très difficile de vous répondre, avec aussi peu d'éléments !

Dans quoi travaillez-vous ? Grande entreprise, PME, TPE ? Commerce ?
Quel est l'effectif ?
Pourquoi veut-on vous licencier ?
Etes-vous seul en cause ?

Par **kp7**, le **25/05/2009** à **08:56**

Bonjour et merci du temps que vous m'accordez.

Je ne dispose pas de contrat de travail (cela fait 1an et demi que je le demande) mais je suis embauché comme Chef de projet logistique, pour un coeff de 250 et un salaire de 1700€ Brut. L'entreprise fait 85 personnes environs.

Situation de l'entreprise :

2005: Mon arrivé dans l'entreprise comme stagiaire puis interimaire.
2006 : Rachat par M "1" et M "2".
2007 : je quitte l'entreprise qui me refuse un cdi, puis M "2" m'invite à re-postuler chez eux.
2007 : retour en cdi et debut de ma collaboration avec M "3" (consultant exterieur nommé par M "1").

2008 : Départ de M "2"
2009 : Arrivé de M "4" (frère du pdg et nommé en remplacement de M "3" qui lui est en vacance)
2009 (2 semaine plus tard) :Mon licenciement et plus de nouvelles de M "3" qui est apparement licencié

Depuis que je suis dans ma société j'ai eu comme dossiers pincipaux :

1) Mise en place d'un ERP pour gérer le dépot : Cloturé
2) Modifier la stratégie transport : cloturé (40.000€ d'économie en 2008 en pleine crise du pétrole)
3) Mettre en place les indicateurs d'évolution de l'entreprise : cloturé
4) Gérer la production de produit saisonnier de fin d'année 08 : cloturé pour un CA d'environs 1.000.000€

... + toutes les petites missions quotidienne pour résoudre les problèmes des un et des autres.

Cdt,

M Cappellacci.

Par **loe**, le **25/05/2009** à **10:50**

Bonjour,

Donc vous êtes déjà licencié.

Pour répondre à votre question première, il vous faut intenter une action au Conseil des Prud'hommes.
Pour ce faire, je vous conseille d'aller consulter l'union locale d'un syndicat qui pourra vous conseiller et vous aider dans vos démarches.

Je suppose que votre poste ne vous permettait pas d'avoir des éléments probants de comptabilité qui auraient pu servir de preuves. Si vous en avez quand même, que vous n'auriez pas du avoir, vous ne pourrez pas les utiliser.
L'action devant le CPH permettra de demander les éléments comptables prouvant vos dires.
Ensuite, ce sont les jurés qui décideront si le motif économique est fondé ou pas.

Même si l'action prudhommale ne requiert pas de passer par un avocat, je vous conseille tout de même de ne pas y aller seul, c'est pourquoi vous pouvez contacter un syndicat par le biais d'une union locale.
Ils sauront que demander comme pièces à votre ex employeur, et sauront exploiter votre dossier au mieux.
Toutefois, vous pouvez faire appel à un avocat spécialisé dans le droit du travail, et de préférence du côté des salariés.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **kp7**, le **25/05/2009** à **11:09**

Tous d'abord, merci pour votre réponse.

Techniquement je ne suis pas "encore" licencié puisque mon entretien préalable de licenciement se passera demain à 10h.

Concernant les pièces justificative, je craignai que seul des pièces comptable peuvent être utile et bien entendu je n'y ai pas accés. Et dans la mesure ou notre CE a demandé les comptes 2007 et 2008 de l'entreprise et ne l'est a jamais eux j'ai peur que mon employeur plaide "l'incapacité" à disposer de ces chiffres et donc que je soit débouté.

Je vais prendre contact avec un avocat qui s'occupe d'un dossier de licenciement contre mon employeur. Nous seront alors 3 dossiers dans les mains du même avocat, espérons que l'union fera la force et si cela n'abouti à rien en ce qui nous concernent j'espère que la justice demandera des comptes à mon employeur quant à la gestion de son entreprise, afin que d'autre ne subissent les mêmes mesaventures que moi.

Merci pour vos réponses.

Cdt.

Par **loe**, le **25/05/2009** à **12:22**

je craignai que seul des pièces comptable peuvent être utile et bien entendu je n'y ai pas accés
Justement, la juridiction prud'hommale est à même de se faire remettre les documents utiles.

J'ai peur que mon employeur plaide "l'incapacité" à disposer de ces chiffres et donc que je soit débouté.
Justement, non, car s'il ne fournit pas les pièces au CPH, cela prouvera sa mauvaise foi, et cela devrait plaider en votre faveur.

Par **kp7**, le **25/05/2009** à **15:52**

ok merci pour l'info je vais prendre contact avec l'avocat et lui en parler.

Dernière péripétie de l'histoire : Ils viennent de me faire signer un courier d'annulation de la convocation qui devait avoir lieu demain et repousse celle-ci à une date ultérieur encore non défini.

J'ai vraiment l'impression d'être pris pour un "idiot". Ils ont deja fait une bourde car il m'on envoyé la lettre de licenciement avant même d'avoir fait une réunion avec le CE; s'ils pensent pouvoir rattrapper le coup en décalant la convocation je crois qu'il se trompe non ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **loe**, le **25/05/2009** à **18:31**

s'ils pensent pouvoir rattrapper le coup en décalant la convocation je crois qu'il se trompe non ?
Ils ont tout à fait le droit de refaire une convocation si bon leur semble.

Avez-vous prévu de vous faire accompagner à l'entretien par un délégué du personnel ?

Par **kp7**, le **26/05/2009** à **08:36**

Oui je serais accompagné par le secrétaire du CE (un ami), qui a deja représenté 3 personnes lors de la procédure de licenciement de 9 personne qui a eu lieu il y a 1 mois.
De toutes façon je me suis renseigné auprés de plusieurs personnes qui m'ont tous expliqué que cet entretiens n'a rien d'une discution donc je vais me taire et prendre des notes. Si j'ai besoin de précision j'utiliserai des lettres en AR.

Avez vous un conseil pour mon futur rdv avec l'avocat ?

Par **loe**, le **26/05/2009** à **11:16**

Bonjour,

Que vous soyez accompagné est une bonne chose.

Je ne sais trop quel conseil je pourrais vous donner pour votre rdv chez l'avocat, car vous dites qu'il a déjà plusieurs dossiers similaires.

Donc c'est à lui à faire le nécessaire pour prouver que le licenciement n'est pas économique.
J'espère juste que c'est un avocat qui soutient plus la cause des employés que celle des employeurs.

Par **kp7**, le **26/05/2009** à **14:51**

j'espère aussi que cette avocate soutient la cause des employés.

Apparemment (discours des représentants du personnel) mon licenciement economiques serait justifié par la supression de mon poste. je vais explorer cette piste pour les contrer ...

Par **loe**, le **26/05/2009** à **18:56**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonjour,

Même s'il y a suppression de votre poste, ce n'est peut-être pas à vous de partir. Il faut demander sur quels critères l'employeur se base pour vous licencier vous et pas un autre. Voici un lien qui vous en dira un peu plus :

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/licenciement/ordre-licenciements.html

Je vous conseille également cet article :

http://www.portaildudroitsocial.com/article-28179958.html

Je trouve vraiment léger le discours des représentants du personnel, et pas très syndical.

Par **loe**, le **27/05/2009** à **11:29**

Je rebondis sur le fait que l'employeur ne remet pas au CE les documents sur la santé économique de l'entreprise :

Rapports remis au comité d'entreprise

Dans les entreprises [s]de moins de 300 salariés, l'employeur doit remettre au comité d'entreprise un rapport sur la situation économique de l'entreprise (article L. 2323-47 du Code du travail).[/s]
De même, dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur doit remettre au comité d'entreprise un rapport sur la situation de l'emploi dans l'entreprise (article L. 2323-56 du Code du travail).
Auparavant, ces rapports devaient être transmis à l'inspecteur du travail. Désormais, l'employeur a pour seule obligation de mettre ces documents à disposition de l'inspecteur.

Par **kp7**, le **27/05/2009** à **13:32**

oui et c'est là que je suis perplexe quant aux libertés laissé à mon employeur car depuis le temps l'inspecteur aurait du lui demander des comptes mais rien ...

Notre CE est tous jeune, nos représentants syndicaux aussi donc en général ils ne s'oppose pas aux décisions de notre pdg et c'est bien ça le problème car on est livré à nous même. Ils acceptent les licenciements sans chercher à discuter.

Je vais voir mais si je peux prouver mon efficacité au travail quant l'amélioration de la productivité de l'entreprise et à la réduction des couts je pense pouvoir marquer de gros point aux prud'homme.

J'en viens presque à me demander si mon employeur ne veux pas couler la boite.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

PS : merci pour les liens :-)

Par **loe**, le **27/05/2009** à **16:16**

Notre CE est tous jeune, nos représentants syndicaux aussi
Il ne suffit pas que de bonne volonté, encore faut-il participer aux formations qu'organisent les syndicats.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés