



Remise en doute de mon licenciement

Par **millienalex**, le **20/10/2014** à **00:13**

Bonjour, j'ai été licencié au motif économique en juin 2014 comme un autre collègue. Ma société dispose de 6 agences en France et l'agence dont je dépendé perdait de l'argent, donc la direction a décidé de se séparer de 2 personnes sur 6. Etant en travail d'équipe composé d'un technicien et d'un aide, 2 listes ont été dressé pour désigner l'ordre des licenciements (1 technicien et 1 aide) Etant technicien, j'ai alors été placé dans la liste technicien. Des barèmes égaux pour tout les salariés ont été fixé en accord avec le comité d'entreprise. Lors de mon entretien préalable au licenciement, on m'annonce qu'au regard des barèmes, je suis non pas le 1er sur la liste mais le second. On ne dit que le 1er étant en CDD qui devait se terminer en août 2014, verra son contrat non reconduit à l'issue de la période. Aujourd'hui, je viens d'apprendre que la personne (et je n'est rien contre elle) a été prolongé dans son CDD alors qu'en étant licencié économiquement, je suis prioritaire sur le ré-emploi.

Je me pose donc la question, étant donné que cette personne au regard des critères de sélection aurait dû être licencié avant moi mais qu'elle n'aurait pas dû être reconduite en CDD, n'y a-t-il pas un vice de forme sur mon licenciement car finalement on m'a licencié alors que si une personne a été reconduite en CDD c'est que l'agence tourne sans ne perdre d'argent.

Pouvez vous me dire si je suis dans mes droits de demander des explications et des réparations sur ce licenciement car finalement on n'a pas vu respecter les ordres de départ. Merci pour vos réponses et je reste disponible pour renseignements.

Par **P.M.**, le **20/10/2014** à **09:18**

Bonjour,

En tout cas, le salarié en CDD ne pouvait pas être licencié puisque ça n'existe que pour un CDI...

En revanche, il est beaucoup plus douteux de la part de l'employeur de conclure un nouveau CDD ou de renouveler un précédent sans vous le proposer si toutefois, vous avez fait part que vous entendiez faire valoir votre droit à la priorité de réemploi de préférence par lettre recommandée avec AR...

D'autre part, il est interdit de conclure un CDD pour accroissement temporaire d'activité dans les 6 mois qui suivent un licenciement économique...

Cela irait donc au-delà d'un vice de forme si l'employeur n'avait pas respecté ses obligations ou a méprisé l'interdiction...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou d'une

organisation syndicale et/ou même de l'Inspection du Travail voire d'un avocat spécialiste...

Par **millienalex**, le **20/10/2014 à 13:09**

Bonjour, merci pour votre réponse.

Je suis conscient qu'il est impossible de licencier un CDD mais comme je vous l'ai dit, cette personne a été prolongé.

Oui j'ai fait savoir ma priorité de ré-embauche par courrier AR.

Je vous remercie de m'éclaircir et pensez vous que je peut faire pensez la balance en ma faveur?

Par **P.M.**, le **20/10/2014 à 14:39**

Je pense alors qu'il y a matière à recours pour au moins obtenir des dommages-intérêts au titre de la priorité de réembauchage non respectée si le licenciement économique ne peut pas en lui-même être remis en cause...

Par **HCavocat**, le **20/10/2014 à 17:03**

Bonjour,

La simple perte d'argent d'une agence sur six ne suffit pas à caractériser des difficultés économiques, celles-ci devant être durable et d'une certaine gravité.

En outre, le prolongement du CDD est un indice de l'absence de difficulté.

A mon sens, vous avez matière à contester votre licenciement économique, sous réserve des justifications sur la situation économique avancées par votre employeur.

Je vous suggère de prendre un avocat ou un conseiller syndical pour contester utilement et efficacement votre licenciement.

Par **P.M.**, le **20/10/2014 à 18:23**

Je vous conseillerais si vous prenez un avocat, d'en choisir un compétent qui soit pondéré dans ses affirmations de prime abord sans connaître un dossier d'autant plus que nous ne connaissons pas le motif de recours du CDD...

Par **millienalex**, le **20/10/2014 à 23:28**

Ok merci à tous pour vos réponses, cela confirme mes pensées. J'ai contacté un conseiller syndical et j'attends de leur nouvelles.
Comment peut se dérouler la suite? Comment contester mon licenciement?

Par **P.M.**, le **21/10/2014** à **01:16**

Vous ne pourrez vraisemblablement le faire que devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **millienalex**, le **21/10/2014** à **12:53**

ok merci à tous

Par **millienalex**, le **21/10/2014** à **23:57**

Au fait, j'ai enregistré l'entretien préalable au licenciement pour faire le compte rendu, est ce que cette enregistrement est légal pour valider le compte rendu que la DRH à refusé de me signer.

Par **P.M.**, le **22/10/2014** à **00:14**

Vous ne pouvez pas produire en matière civile un enregistrement effectué à l'insu de l'interlocutrice donc sans qu'elle ait donné son accord...
Le mieux aurait été que vous vous fassiez assisté lors de l'entretien préalable de préférence par un Représentant du Personnel...

Par **millienalex**, le **22/10/2014** à **13:04**

Vous pouvez donc m'éclaircir sur le fait que pour qu'un enregistrement ne soit pas valable, il faudrait que celui ci porte atteinte à la vie privé non? comme le demontre un arret de la cour de cassation (Cass. crim. 16 janvier 1990 n° 89-83.075)
Or cette enregistrement est purement professionnel.

Par **P.M.**, le **22/10/2014** à **13:15**

Bonjour,
Vous vous réferez à une jurisprudence de la chambre criminelle, donc en matière pénale, je ne peux donc pas vous confirmer qu'en matière civile il en est de même car c'est considéré

comme étant été recueilli de manière déloyale...

Comme vous avez entamé une recherche jurisprudentielle, vous trouverez sans doute des Arrêts de la Cour de Cassation qui confirment en matière civile ce que je vous ai indiqué, sinon, je vous les produirai...