



Plan de sauvegarde de l'emploi par mon entreprise

Par Visiteur

Bonjour,

Un plan de sauvegarde de l'emploi a été mis en place dans mon entreprise. Il y a 27 suppressions d'emplois dont 10 créations de nouveaux postes.

Parmi ces suppressions d'emplois, il y a :

Le poste de responsable magasin est supprimé et sera remplacé par 1 responsable magasin et emballage. A savoir que la personne qui est actuellement responsable du magasin s'occupait de l'emballage il y a 2 ans.

Le poste de rectifieur. Ils sont 3 salariés à ce poste. Mais dans la lettre de licenciement, il est marqué «votre emploi est supprimé ». Dans le PSE on parle de suppression de postes et dans la lettre de licenciement, de suppression de l'emploi.

La question est : Ces 2 cas sont-ils défendables aux prud'hommes et quel est le pour dénoncer un licenciement pour motif ou pour un vice de procédure ?

Merci

Par Visiteur

Bonjour.

Le deuxième cas est difficilement défendable contrairement au premier qui est plus litigieux.

En effet, dans le deuxième cas, c'est n'est qu'une question de sémantique. Pour l'entreprise, ce qui intéresse, c'est le poste de travail. L'employé est intéressé lui, non pas par un poste, mais par un emploi.

Ans, la suppression d'un poste peut entraîner la suppression de plusieurs emplois comme cela semble être le cas ici.

-Dans le premier cas, il faudrait savoir si le salarié qui a occupé le poste s'est vu proposé un reclassement à ce nouveau poste et si non pourquoi? Un autre salarié de l'entreprise a t'il été préféré?

En tout état de cause, si l'entreprise a recruté un nouveau salarié pour occuper ce poste, la violation de l'obligation de reclassement de l'employeur semble évidente.

Bien cordialement.

Par Visiteur

Bonjour,

Précision :

Dans le premier cas (responsable magasin), je pense qu'une autre personne de l'entreprise embauché depuis déjà 2 ans a été choisi pour le remplacer car la personne qui est à ce poste actuellement est classer cotorep et qu'elle ne peut pas conduire d'engin de manutention.

Dans le deuxième cas (rectifieur), j'ai oublié de vous préciser qu'il n'y a qu'un rectifieur supprimé sur les 3 à ce poste.

Je n'ai pas eu de réponses à la question suivante :

Quel est le délai pour dénoncer un licenciement pour motif ou pour un vice de procédure (car j'ai eu des échos qu'il y en aurait un) ?

Merci

Par Visiteur

Bonjour.

Oui, pardon, le délai de prescription applicable à la contestation d'un licenciement par le salarié est de 12 mois à compter de la notification du licenciement.

Pour ce qui est du premier cas que vous relatez, il existe des critères légaux de licenciement: Les charges de famille, l'ancienneté, les difficultés de réinsertion professionnelle (personnes handicapées, âgées...), les qualités professionnelles du salarié.

Le salarié licencié peut demander à l'employeur, dans les 10 jours qui suivent le départ de l'entreprise, les critères qui ont été retenus contre lui sachant que la Cour de cassation a décidé "qu'à défaut de convention collective déterminant les critères d'ordre de licenciement, l'employeur définit à l'occasion de chaque licenciement collectif et après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements (Cour de cassation, chambre sociale, 8 avril 1992 et 3 décembre 1992)."

Il va être difficile de prouver que l'employeur a commis une faute en licenciant un salarié au profit d'un autre salarié, handicapé, et sans doute compétent.

Pour le deuxième cas, je ne comprends pas le motif de contestation. Il n'y a qu'un salarié et qui a été licencié alors que 3 étaient concernés et il aimerait contester le licenciement pour quel motif?

Cordialement.

Par Visiteur

Bonjour,

Dans le cas du responsable magasin, J'ai quand même du mal à comprendre que l'on puisse licencier un salarié qui a déjà cette fonction et qu'on le remplace par quelqu'un d'autre avec une fonction quasiment identique (responsable magasin et approvisionnement emballage) ce qui revient à dire que c'est substantiel le rajout d'approvisionneur emballage (emploi qui ne prend que 4 heures dans la semaine).

autre chose, y a-t-il une différence entre suppression de POSTE et suppression d'EMPLOI.

le délai de 12 mois c'est pour contester le motif de licenciement je pense mais pour un vice de procédure. (à moins que c'est le contraire)

Merci

Par Visiteur

Bonjour.

Le délai de 12 mois est applicable pour toutes contestations sur le licenciement. Qui plus est, dans votre cas, c'est bien une contestation sur le fonds.

Le poste est le titre de l'emploi que la personne occupe: Par exemple, un ouvrier occupe le poste de rectifieur dans l'entreprise.

Son emploi, c'est ouvrier et cet emploi est affecté à un poste: Rectifieur.

Dans les faits, la question de la différence entre les deux termes s'apprécie au cas par cas.

On peut licencier "un poste de rectifieur" dans quel cas, il n'y a qu'un seul emploi qui est touché.

Si au contraire, la personne licencie "toutes les personnes occupant le poste de rectifieur", tous les emplois affectés à ce poste sont concernés.

En tout état de cause, je ne vois pas en quoi cela permettra de faire revenir la personne licenciée.

Cordialement.