



Licenciement abusif ? (à confirmer)

Par Visiteur

Bonjour et Meilleurs V?ux à tous,

Je découvre votre site et résume brièvement mon licenciement :

Informaticien expérimenté, polyvalent, 55 ½ ans et rien à dire concernant sur le boulot, mais Client, pour raison de « Crise » et futur grand projet de fusion, met un terme avec ma SSII ...Fin de contrat de longue durée, du 20/08/07 au 30/06/09, normalement prévue jusqu'en 2010. Contrat de Travail à Durée Indéterminée de Chantier (CDIC)

Licenciement pour « fin de chantier », Non Économique,

Convention Collective SYNTEC n° 3018, Statut Cadre, Ancienneté au 30/06 : 22 mois ?+ préavis non fait.

* Lettre n° 1 pour convocation à Entretien Préalable datée du 03/07/09, le Motif :

« Fin de Chantier, nous avons procédé à une recherche active et individualisée de reclassement dans l'entreprise, mais aucune solution alternative n'a cependant pu être trouvée? ».

* Lettre n°2 datée du 07/07 : rectifiant le Jour de Mardi 15 au lieu de Mercredi 15/07?

* Entretien Préalable :15/07?(seules 2 propositions évoquées de mon employeur, mais classées sans suite?et période estivale non favorable pour trouver des contrats?);

* Lettre n° 3 reçue le 24/07 : confirmation de mon licenciement?Motif inchangé, date du préavis non spécifiée 1 mois ?, droit à la formation etc. ?

* Le 30/07 : Récupération du Solde tout compte et autres Documents ?.

? Le 31/08 Lettre de Contestation « Solde Tout compte », Indemnités de préavis (3mois):(il avait omis que j'étais Cadre), CP de préavis 7,5j, Indemnités conventionnelle de Licenciement, Heures de DIF manquantes ?etc.

? Le 16/11 : Rien n'est fait!! Relance contestation + demande indemnités Clause de Non Concurrence:

(normalement illicite à cause de la contrepartie financière non prévue dans le contrat)?et remise de documents corrigés?..en vain !

?Le 29/12/09: Tentative de « Protocole d'accord » : mais on n'a pas trouvé accord sur des indemnités légales qui me sont dues et de plus un règlement en 3 virements (1 par mois) ?BREF ! (tjs pas réglé!)...

?Est-ce je peux à ce niveau là, demander une requête auprès des Prud'hommes pour réclamer mes Indemnités « légalement dues », récupérer les Documents corrigés et surtout pour dénoncer un Licenciement à mon sens ABUSIF (sachant que les 2 tentatives de reclassement furent faites oralement, pas de preuves écrites), Sans omettre les Dommages Intérêts pour préjudice subi?

Merci d'avoir pris attention?.

Cordialement.

Par Visiteur

Cher monsieur,

Licenciement pour « fin de chantier », Non Économique,

Un licenciement pour fin de chantier est nécessairement un licenciement économique puisque le motif n'est pas inhérent à la personne du salarié mais à la conjoncture économique de l'entreprise. Qu'est-ce qui vous fait penser que cela n'en est pas un?

* Lettre n° 3 reçue le 24/07 : confirmation de mon licenciement?Motif inchangé, date du préavis non spécifiée 1 mois ?,

droit à la formation etc. ?

La lettre de licenciement n'a pas à récapituler toutes ces informations: Elle doit déterminer avec précision la cause du licenciement (économique) ainsi que la priorité de réembauche si l'entreprise venait à retrouver des clients (article L1233-16 du Code du travail).

Article L1233-45 En savoir plus sur cet article...

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.

? Le 16/11 : Rien n'est fait!! Relance contestation + demande indemnités Clause de Non Concurrence: (normalement illicite à cause de la contrepartie financière non prévue dans le contrat)?et remise de documents corrigés?..en vain !

?Le 29/12/09: Tentative de « Protocole d'accord » : mais on n'a pas trouvé accord sur des indemnités légales qui me sont dues et de plus un règlement en 3 virements (1 par mois) ?BREF ! (tjs pas réglé!)...

Le principe d'un solde de tout compte est justement que l'employeur doit verser l'intégralité de ce qui vous est due. A défaut, vous êtes tout à fait dans la possibilité de saisir le Conseil des prud'hommes pour demander des dommages et intérêts.

S'agissant de contester la cause du licenciement, il faudrait en savoir plus notamment au niveau de la santé économique de votre entreprise, de la cause énoncée dans la lettre de licenciement, ainsi que des possibilités effectives de reclassement au moment du licenciement.

Très cordialement.

Par Visiteur

Non ce n'est pas un Licenciement Économique (hélas!)
je cite l'article11: "fin du contrat de travail de chantier" de mon Contrat A Durée Indéterminée de Chantier: (CDIC)
"A l'issue du chantier et en l'absence de reclassement possible sur un chantier, ou en cas de refus par Monsieur (moi même) de l'offre de réemploi sur un autre chantier, y compris en grand déplacement, Monsieur (moi même) sera licencié conformément aux dispositions de la Convention Collective SYNTEC. Le licenciement pour fin de chantier ne sera pas soumis aux dispositions relatives au licenciement économique."

Notifié sur mon contrat, le chantier devait durer jusqu'en 2010...Mais c'est bien le Client qui a mis un terme au contrat ...donc 6 mois de perdu!

Je n'ai rien refusé non plus. Je trouve qu'il y a eu un manque flagrant de volonté (pas sérieux et abusif) pour tenter de me reclasser même sur un chantier temporaire...

Je crois que l'on peut considéré dans ce cas, comme un "Licenciement individuel pour cause réelle et sérieuse" , je suppose?

SII entre > 11 et < 50 salariés:(santé? je sais pas trop!)

pas de Délégué du Personnel non plus...

Pour le solde tout compte je suis d'accord mais ça fait déjà plus de 6 mois que ça traîne...

Cordialement,

Par Visiteur

Cher monsieur,

Non ce n'est pas un Licenciement Économique (hélas!)

je cite l'article 11: "fin du contrat de travail de chantier" de mon Contrat A Durée Indéterminée de Chantier: (CDIC)

OK, reçu 5/5. C'est assez rare d'où ma première réaction mais c'est réparé.

Notifié sur mon contrat, le chantier devait durer jusqu'en 2010...Mais c'est bien le Client qui a mis un terme au contrat ...donc 6 mois de perdu!

Le contrat de chantier étant un contrat justement destiné au travail affecté sur un ou plusieurs chantiers, avec des missions et objectifs bien précis, il faut savoir que la durée d'engagement est en réalité indiquée à titre facultatif; c'est surtout la bonne réalisation ou non du chantier. En l'espèce, dans la mesure où c'est le client qui a rompu le contrat, on pourrait considérer que le chantier a effectivement pris fin, en dehors de toute faute de votre employeur et est donc légitime.

Cela étant, il faut savoir que le contrat de chantier étant rare, les litiges le sont encore plus d'où un manque certain de jurisprudences susceptibles de confirmer véritablement ces règles.

Mémento social Francis Lefebvre:

Or, le contrat de chantier est celui par lequel un employeur, qui exerce son exploitation dans une branche d'activité où cet usage est constant, engage un salarié en lui indiquant dès l'embauche que le louage de service est exclusivement lié à la réalisation d'un ouvrage ou de travaux précis mais dont la durée ne peut être préalablement définie avec certitude.

Je trouve qu'il y a eu un manque flagrant de volonté (pas sérieux et abusif) pour tenter de me reclasser même sur un chantier temporaire...

Je crois que l'on peut considéré dans ce cas, comme un "Licenciement individuel pour cause réelle et sérieuse" , je suppose?

Je comprends bien mais cela reste très subjectif et donc difficile à prouver devant un tribunal: Avez-vous des éléments susceptibles de démontrer qu'un "remploi" (et non plus un reclassement) était effectivement possible dans un chantier temporaire de l'entreprise.

Si oui, il peut alors être intéressant de saisir le CPH.

SII entre > 11 et < 50 salariés:(santé? je sais pas trop!)
pas de Délégué du Personnel non plus...

Étonnant qu'il n'y ait pas de DP. Cela étant, la création d'un délégué du personnel n'a rien d'automatique. Il faut en demander l'élection. Si personne ne le fait, il n'y a donc pas de délégué du personnel.

Pour le solde tout compte je suis d'accord mais ça fait déjà plus de 6 mois que ça traîne...

Dans ce cas, vous pouvez saisir le CPH. Je n'y vois absolument aucun obstacle..

Très cordialement.

Par Visiteur

Bonjour,

J'avais 3 qualifications et fonctions possible (que l'on trouve facilement sur le marché), mais je ne sais si il y avait des places dispo sur les autres chantiers...), Difficile effectivement à prouver devant un tribunal... (par contre un collègue de ma Société, dans le même cas que moi, mais type de contrat différent (Mission et non pas CDIC), a retrouvé un emploi, par mon employeur, un mois après...

Mon contrat de chantier CDIC comprenait une clause de Non-Concurrence (pour 2 ans), mais illicite puisque pas de contrepartie financière prévue dans le contrat. Je lui ai fait remarquer dans un courrier récent, mais il m'a dit verbalement que cette clause était annulée!

Suis je en droit de réclamer des indemnités (mais quel pourcentage) pour délai tardif (cette clause devait être annulée en AR le jour de la fin de contrat), ou respect à ce jour de la clause ?

Cordialement,

Par Visiteur

Cher monsieur,

(par contre un collègue de ma Société, dans le même cas que moi, mais type de contrat différent (Mission et non pas CDIC), a retrouvé un emploi, par mon employeur, un mois après...

Oui, mais un emploi disponible "un mois après" ne signifie pas nécessairement qu'un emploi était disponible pendant votre fin de fonction à vous, d'où la difficulté. Si vous avez de fortes présomptions que votre licenciement a été abusif, vous pouvez prendre un avocat ne serait-ce que pour lui demander de monter un dossier et de faire son enquête. Il sera mieux placé pour vérifier si oui ou non, d'autres emplois étaient disponibles à votre profit.

Mon contrat de chantier CDIC comprenait une clause de Non-Concurrence (pour 2 ans), mais illicite puisque pas de contrepartie financière prévue dans le contrat. Je lui ai fait remarquer dans un courrier récent, mais il m'a dit verbalement que cette clause était annulée!

Suis-je en droit de réclamer des indemnités (mais quel pourcentage) pour délai tardif (cette clause devait être annulée en AR le jour de la fin de contrat), ou respect à ce jour de la clause ?

Votre employeur a raison sur ce point. Dans la mesure où la clause de non-concurrence est nulle puisque dénuée de contrepartie financière proportionnée, alors la clause est réputée non écrite. En conséquence, vous n'avez pas à la respecter et l'employeur n'a pas à vous la payer.

Très cordialement.

Par Visiteur

Je vois donc que ce ne sera pas facile...

Après avoir réclamer (depuis +6 mois) les éléments de nature indemnitaire (légale), une tentative de "Protocole d'Accord" m'a été proposé, mais le montant diffère... et précisant que le

« Protocole d'accord » : une fois signé, mettra une terme au conflit de licenciement et réclamation du solde tout compte ... mais interdisant aussi : toute attaque au Prud'hommes ou dénonciation aux URSSAF ...

Ce document me fut lu, mais non remis en main propre ... (tant qu'il ne sera pas signé), donc pas de preuve écrite mais ce qui laisse sous entendre qu'il est loin d'être irréprochable!

(je vais suivre vos conseils et voir quand même avec un avocat);

Enfin, un défaut de préavis (dans la précipitation de mon licenciement): 1 mois au lieu de 3 mois (Statut Cadre, selon la convention Syntec), donne-t-il droit à indemnités ou dommages intérêts supplémentaires ?

Cordialement,

Par Visiteur

Cher monsieur,

« Protocole d'accord » : une fois signé, mettra une terme au conflit de licenciement et réclamation du solde tout compte ... mais interdisant aussi : toute attaque au Prud'hommes ou dénonciation aux URSSAF ...

Ce document me fut lu, mais non remis en main propre ... (tant qu'il ne sera pas signé), donc pas de preuve écrite mais ce qui laisse sous entendre qu'il est loin d'être irréprochable!

Un protocole transactionnel est relativement fréquent. Cela ne veut pas forcément dire que votre ex employeur a tort mais cela laisse clairement supposer qu'il n'est pas sûr d'avoir raison.

Ce que je ne comprends pas, c'est quel intérêt auriez-vous à signé cette transaction alors que celle-ci ne vous octroie rien de plus que ce que la loi vous donnerait?

Enfin, un défaut de préavis (dans la précipitation de mon licenciement): 1 mois au lieu de 3 mois (Statut Cadre, selon la convention Syntec), donne-t-il droit à indemnités ou dommages intérêts supplémentaires ?

Le préavis non fait à cause de l'employeur doit être payé comme-ci vous aviez travaillé. Vous pouvez donc prétendre au paiement des deux mois de travail non fait à cause de l'employeur.

Très cordialement.

Par Visiteur

Donc en résumé

* Ma première L1RAR datée du 03/07/09, reçue le 07/07/09 (notifiant le motif de licenciement) est le point de départ des indemnités (+3 mois de Péavis selon la SYNTEC pour IC): donc 25 mois pour le calcul des indemnités légales);

* La seconde Lettre L2RAR reçue le 24/07/09 confirmant mon Licenciement après l'Entretien Préalable du 15/07)...

(Embauché le 14/08/07 , Fin de contrat de travail le 30/06/09, L1RAR Datée du 03/07/09, L2RAR reçue le 24/07/09) cela me donne 22 MOIS (ou 23 ?) d'Ancienneté...!!!

Donc moins de 2 ans d'Ancienneté!: est-ce que je peux réclamer malgré tout, des Dommages Intérêts (6 mois de salaire) sans cause réelle et sérieuse OU comme licenciement Abusif (si j'arrive à le prouver)?

Cordialement

Par Visiteur

Cher monsieur,

est-ce que je peux réclamer malgré tout, des Dommages Intérêts (6 mois de salaire) sans cause réelle et sérieuse OU comme licenciement Abusif (si j'arrive à le prouver)?

Le licenciement sans cause réelle et sérieuse et le licenciement abusif sont la seule et même chose. IL n'y a pas lieu de distinguer.

Pour une ancienneté inférieure à deux ans, les dommages et intérêts ne sont pas fixés forfaitairement (6 mois) mais doivent être démontrés par le salarié. Cela n'est pas évident, surtout sans avocat d'autant que je le rappelle, le caractère réel et sérieux sera ici pas facile à démontrer..

Vu votre ancienneté et vu la caractère déjà compliqué du dossier, je me demande s'il est pas plus intéressant pour vous de ne pas poursuivre d'action judiciaire qui pourrait très bien vous couter des plumes. Mais ce choix ne m'appartient pas et je n'ai aucun conseil à vous donner si ce n'est de bien réfléchir tout cela.

Très cordialement.