



Licenciement d' un salarié pour cause réelle et sérieuse

Par Visiteur

Bonjour

je suis dirigeant d une entreprise de puis 11 ans

j ai une salarié en cogés parental a taux plein depuis 2007

j ai déménagé mon entreprise courant 2008 à 45 Km et son congés parental s' est terminé le 30 juin 2009 .

mon comptable me dit qu il faut la licencier pour cause réelle et sérieuse.

ma salariée a pris conseil auprès de la cgt-cfdt et eux parlent d un licenciement économique .

que dois je faire sachant que les jours passent et il n'y a toujours pas de licenciement effectué .

ma salarié m assigne au prud hommes en référé j ai pris un avocat mais je voudrais avoir un avis neuf sur ce dossier.

je vous remercie

cordialement

Par Visiteur

Bonjour,

je suis dirigeant d une entreprise de puis 11 ans

j ai une salarié en cogés parental a taux plein depuis 2007

j ai déménagé mon entreprise courant 2008 à 45 Km et son congés parental s' est terminé le 30 juin 2009 .

mon comptable me dit qu il faut la licencier pour cause réelle et sérieuse.

ma salariée a pris conseil auprès de la cgt-cfdt et eux parlent d un licenciement économique .

que dois je faire sachant que les jours passent et il n'y a toujours pas de licenciement effectué .

ma salarié m assigne au prud hommes en référé j ai pris un avocat mais je voudrais avoir un avis neuf sur ce dossier.

En fait, un licenciement pour cause réelle et sérieuse et un licenciement économique sont deux choses similaires. Le licenciement, qu'il soit pour motif personnel ou économique, doit toujours avoir une cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, dans la mesure où le déménagement est certainement motivé par un motif économique, il convient de procéder à un licenciement pour motif économique.

Toutefois, vous devez faire attention à ce que vous puissiez bien faire la preuve de l'existence du motif économique ayant justifier le licenciement.

Il est clair que si le déménagement n'a pas été réellement motivé par une raison économique, le licenciement sera considérée comme un licenciement abusif.

Très cordialement.

Par Visiteur

Bonsoir

en fait la motivation de ma délocalisation n est pas du tout économique, le bâtiment précédent étant selon expertise devenu dangereux pour notre activité et le propriétaire ne voulant pas faire de travaux, il y a eu obligation de trouver un autre bâtiment .

la location de notre bâtiment étant passé de 680 euros / mois pour l ancien à 1500 euros / mois pour le nouveau il n ' y pas de ce coté de motif économique .

Il n y a pas eu non plus de licenciement dans cette période .

pourquoi ma salarié et son conseil de la CGT veulent ils un licenciement économique , alors que ce n' en est pas un d' après mon comptable et surtout que faut il faire aujourd'hui sachant que l ' échéance de fin de congés parental est passé depuis 2 mois et qu il faut bien prendre une décision de licenciement .

Vous remerciant pour votre première réponse j' attend la deuxième avec impatience

cordialement

Par Visiteur

Bonsoir

je n ai pas eu de réponse

cordialement

Par Visiteur

Cher monsieur,

Désolé pour le retard mais j'ai eu quelques soucis de connexion internet...

en fait la motivation de ma délocalisation n est pas du tout économique, le bâtiment précédent étant selon expertise devenu dangereux pour notre activité et le propriétaire ne voulant pas faire de travaux, il y a eu obligation de trouver un autre bâtiment .

la location de notre bâtiment étant passé de 680 euros / mois pour l ancien à 1500 euros / mois pour le nouveau il n ' y pas de ce coté de motif économique .

Il n y a pas eu non plus de licenciement dans cette période .

En fait, il s'agit bien d'un licenciement économique. Si le contexte ne vous permettait pas de retrouver un nouveau local commercial dans le secteur dans lequel vous étiez, alors la réorganisation de l'entreprise afin d'assurer sa reprise économique rend nécessaire son déménagement.

Si le déménagement n'a pas ce caractère économique et que d'autres locaux étaient disponibles dans le secteur, il s'agit alors d'un licenciement abusif susceptible de donner droit au salarié à des dommages et intérêts.

Dans tous les cas, ce que votre comptable ne comprend pas, c'est que vous devrez verser une indemnité au salarié. L'indemnité de licenciement économique étant inférieure à l'indemnité de licenciement abusif, mieux vaut donner au salarié ce qu'il veut, vous avez tout à y gagner. Si vous refusez de lui donner ces indemnités, vous courrez le risque qu'il cherche à contester devant le conseil des prud'hommes la légitimité de ce déménagement.

Très cordialement.

Par Visiteur

Bonsoir

ok pour un licenciement économique bien que nous ne comprenions pas car il n'y a pas de cause économique à ce licenciement mais c'est la salariée qui ne veut pas revenir travailler dans l'entreprise.

sachant que les dates de fin de congés du 30 juin sont dépassées que devons nous faire sachant que la salariée a déjà intenté une procédure au prud'hommes en référé

cordialement

Par Visiteur

Cher monsieur,

ok pour un licenciement économique bien que nous ne comprenions pas car il n'y a pas de cause économique à ce licenciement mais c'est la salariée qui ne veut pas revenir travailler dans l'entreprise.

Parce que le Droit du travail est abusivement protecteur des droits du salarié, et qu'en déménageant l'entreprise dans un endroit plus éloigné, cela constitue une modification du contrat de travail du salarié lui ouvrant droit à des indemnités de licenciement.

sachant que les dates de fin de congés du 30 juin sont dépassées que devons nous faire sachant que la salariée a déjà intenté une procédure au prud'hommes en référé

Transigez. Prenez contact avec le salarié et donnez lui ce qu'il demande dès lors que ce n'est pas abusif. S'il continue son action devant les prud'hommes, vous allez perdre et vous serez probablement condamner à lui rembourser des dommages et intérêts.

Mieux vaut donc conclure une transaction en contrepartie de quoi, il abandonne son action en justice.

Très cordialement.

Par Visiteur

Ok mais jusqu'où aller

*

elle demande

indemnité légale de licenciement

préavis de 2 mois non effectué

2 mois de salaire juin juillet non travaillé

frais de déplacement pour entretien préalable

1500 euros dommage et intérêts

ça fait très lourd pour une petite société !!!

que donner d'après vous ?

cordialement

Par Visiteur

Est ce que je peux m en prendre à mon comptable cabinet expert et centre de gestion qui m a très mal conseillé sur ce coup la ?

cordialement

Par Visiteur

Cher monsieur,

est ce que je peux m en prendre à mon comptable cabinet expert et centre de gestion qui m a très mal conseillé sur ce coup la ?

Il est expert comptable et vous a donné ce conseil dans le cadre d'une consultation juridique à ce sujet?

elle demande

indemnité légale de licenciement

préavis de 2 mois non effectué

2 mois de salaire juin juillet non travaillé

frais de déplacement pour entretien préalable

1500 euros dommage et intérêts

ça fait très lourd pour une petite société !!!

que donner d après vous ?

L'indemnité de licenciement, le préavis ainsi que les 2 mois non travaillés sont justifiés. En revanche, les 1500 euros de dommages et intérêts me semblent assez élevés. Ceci étant, pas dis qu'un juge prononce une indemnité moindre. Une transaction dans ces conditions ne me semble pas être une mauvaise solution.

La décision vous appartient maintenant.

Très cordialement.

Par Visiteur

Bonjour

je vous remercie pour tous ces renseignements très précis, j avais juste demander en plus si je pouvais me retourner vers mon cabinet d' expert et ce sera ma dernière question .

cordialement

Par Visiteur

Cher monsieur,

je vous remercie pour tous ces renseignements très précis, j avais juste demander en plus si je pouvais me retourner vers mon cabinet d' expert et ce sera ma dernière question .

Vous n'avez pas répondu à ma question à ce sujet.

Il est expert comptable et vous a donné ce conseil dans le cadre d'une consultation juridique à ce sujet?

Très cordialement.

Par Visiteur

C est un cabinet comptable dirigé par un expert qui est également centre de gestion et cette question lui a été posée bien avant la fin du congé parental de ma salarié ..

cordialement

Par Visiteur

Cher monsieur,

c est un cabinet comptable dirigé par un expert qui est également centre de gestion et cette question lui a été posée bien avant la fin du congé parental de ma salarié ..

Dans ce cas oui, sa responsabilité peut être engagée. Il a semble-t-il commis une faute dans son devoir conseil et il est clair que cette faute vous a causé un préjudice.

Très cordialement.