



Licenciement économique de la part de mon entreprise

Par Visiteur

L'entreprise prépare aujourd'hui un projet de licenciement économique collectif 7 salariés en raison de la suppression d'un service puisque l'activité sera externalisée mais voilà le cas de figure dans lequel on se trouve.

Nous avons conscience des critères et de l'ordre du licenciement nous souhaitons accorder une grande importance aux qualités professionnelles.

Malgré ce licenciement collectif nous souhaitons garder un élément performant -même catégorie professionnelle que les salariés susceptibles d'être licenciés- en faisant évoluer son contrat de travail vers un nouveau poste de formateur (en relation avec cette externalisation).

Est-ce possible? si oui comment faire?

A la lecture de cet arrêt Cour de cassation
chambre sociale

Audience publique du mercredi 27 octobre 1999

N° de pourvoi: 97-43130 cela me paraît possible à partir du moment où ce dernier est exclu de la liste des salariés.

Pouvez-vous m'expliquer la portée de cet arrêt et comment l'utiliser dans mon cas?

Bien cordialement,

Par Visiteur

Chère madame,

Malgré ce licenciement collectif nous souhaitons garder un élément performant -même catégorie professionnelle que les salariés susceptibles d'être licenciés- en faisant évoluer son contrat de travail vers un nouveau poste de formateur (en relation avec cette externalisation).

Est-ce possible? si oui comment faire?

A la lecture de cet arrêt Cour de cassation
chambre sociale

Audience publique du mercredi 27 octobre 1999

N° de pourvoi: 97-43130 cela me paraît possible à partir du moment où ce dernier est exclu de la liste des salariés.

Rien ne vous interdit de conserver un élément au contraire, à condition de respecter l'ordre de licenciement. La jurisprudence que vous citez qui d'ailleurs, accède à la demande du salarié licencié doit être prise avec précaution. D'une part, parce que le droit du travail est un droit de cas d'espèce. Rares sont les solutions à portée générale. D'autre part, parce que la jurisprudence n'est pas la loi, en France plus qu'ailleurs.

Vous dites souhaiter conserver un élément performant. Sur quels critères souhaitez-vous conserver ce salarié? Uniquement sur un critère professionnel?

Votre licenciement concerne uniquement les salariés affectés à ce service ou est-ce que, conformément à la loi, vous avez déterminé l'ordre des licenciements à l'ensemble du personnel de l'entreprise et non aux seuls services concernés par les suppressions d'emploi? (Cass. soc. 24-3-1993 n° 90-42.002 (n° 1320) : RJS 5/93 n° 500 ; 1-12-1998 n° 96-43.980 (n° 5003) : RJS 1/99 n° 27).

Très cordialement.

Par Visiteur

Bonjour,

oui nous souhaitons conserver ce salarié sur le critère professionnel et l'ancienneté mais surtout attribué un plus gros

coefficient au critère professionnel (qualités professionnelles). Sauf si vous avez d'autre critères à me proposer je suis tout ouïe.

Votre licenciement concerne uniquement les salariés affectés à ce service ou est-ce que, conformément à la loi, vous avez déterminé l'ordre des licenciements à l'ensemble du personnel de l'entreprise et non aux seuls services concernés par les suppressions d'emploi?

Le licenciement concerne uniquement les salariés affectés à ce service (le seul regroupant la même catégorie professionnelle). est ce que je dois appliquer ces critères à l'ensemble des salariés. effectuer un ordre de classement en prenant en compte l'ensemble des salariés tout service confondu?

Par ailleurs, un des salariés a sur son contrat de travail la fonction coursier or dans les fait il fait partie de se service et occupe 80 à 90% à effectuer les mêmes taches que les autres salariés.

Par Visiteur

Chère madame,

Le licenciement concerne uniquement les salariés affectés à ce service (le seul regroupant la même catégorie professionnelle). est ce que je dois appliquer ces critères à l'ensemble des salariés. effectuer un ordre de classement en prenant en compte l'ensemble des salariés tout service confondu?

L'ordre des licenciements doit concerner tous les salariés de l'entreprise sauf si tous les emplois d'une catégorie professionnelles sont visés.

L'employeur qui envisage un licenciement économique doit, pour déterminer les salariés concernés, appliquer les critères relatifs à l'ordre des licenciements à tous les salariés relevant d'une même catégorie. Il n'y a pas lieu de procéder à cette recherche lorsque, par exemple, le salarié dont le poste est supprimé est le seul de sa catégorie dans l'entreprise (Cass. soc. 8 juin 1999 : RJS 7/99 n° 909), ou lorsque, comme en l'espèce, tous les postes de la catégorie ont été supprimés.

Par ailleurs, un des salariés a sur son contrat de travail la fonction coursier or dans les fait il fait partie de se service et occupe 80 à 90% à effectuer les mêmes taches que les autres salariés.

Attention car un tel cas peut donner lieu à contentieux. En effet, c'est en principe le travail effectivement exercé qui fait foi pour déterminer la catégorie professionnelle et l'emploi du salarié.

oui nous souhaitons conserver ce salarié sur le critère professionnel et l'ancienneté mais surtout attribué un plus gros coefficient au critère professionnel (qualités professionnelles). Sauf si vous avez d'autre critères à me proposer je suis tout ouïe.

Aucun soucis dans ce cas là. Le critère d'ordre ne vous impose de privilégier tel critère plutôt qu'un autre. Il vous impose seulement de tenir compte de l'ensemble des critères, libre à vous de leur appliquer des coefficients:

L'employeur peut privilégier certains critères ou établir une pondération entre eux à la condition d'avoir pris en considération l'ensemble de ceux-ci (jurisprudence constante).

Exemple: Vous souhaitez licencier une secrétaire. Vous regroupez l'ensemble des secrétaires de l'entreprise auxquelles vous appliquez vos critères d'ordre. Vous licenciez celles qui obtiennent le score le plus inférieur.

Très cordialement.