



## Oubli de licencier un salarié

-----  
Par Julie06

Bonjour,

J'ai besoin de vos conseils car je ne trouve pas de réponse à mon cas.

La société pour laquelle je travaillais a été rachetée il y a deux ans par une autre enseigne, celle-ci a décidé de ne pas renouveler le bail de mon magasin et les salariés ont été mutés sauf pour moi car je ne voulais pas travailler dans une autre ville ( je suis responsable de boutique )

-La RH du moment m'a dit qu'il y avait une réunion CSE car il y avait plusieurs personnes dans le même cas, par la suite la société a continué à me payer pendant 2 ans sans me faire travailler malgré mes relances je pense qu'il était complètement débordé avec le rachat et beaucoup de turn over au RH ( j'ai eu un congé maternité dans cette période )

Aujourd'hui la société a repris contact avec moi ( il m'avait effectivement oublié ) pour me proposer une rupture conventionnelle, mais j'ai demandé ce qu'il s'était passé à la réunion CSE et j'ai appris que plusieurs personnes avaient été licenciées économiquement avec CSP j'ai donc demandé d'avoir le même traitement que mes anciens collègues mais ils ne veulent pas et me disent que le licenciement économique n'est plus possible au vu des bénéfices de l'entreprise.

Que me conseillez vous de faire ? car je pense être dans mon droit dans le fait d'avoir un licenciement économique mais si la société ne peut plus le faire à cause de leur incompétence cela est problématique

Pour information c'est un grand groupe et j'ai gardé tous les mails.

MERCI POUR VOTRE AIDE

-----  
Par AGeorges

Bonsoir Julie,

Une société NE PEUT PAS faire un licenciement économique quand ses résultats sont bons ou corrects. Et le CSP n'existe QUE pour un licenciement économique.

Parce qu'ils ne se sont pas occupés de vous assez tôt, votre société, aujourd'hui, ne peut QUE vous proposer une rupture conventionnelle, apparemment.

Dans ce cas, vous vous mettez d'accord (convention) sur une indemnité de rupture. Et comme c'est la société qui vous propose cela, c'est à vous de fixer vos conditions.

Et après, vous aurez droit au chômage.

DONC, vous regardez les avantages du CSP par rapport au chômage de base et vous demandez la différence en indemnité de rupture (ou plus). Par exemple trois ou quatre mois de salaire, à voir, en plus de votre solde de tout compte normal.

-----  
Par morobar

Bonjour,

Une société NE PEUT PAS faire un licenciement économique quand ses résultats sont bons ou corrects. C'est nouveau.

La plupart des grands dossiers en France concernent des entreprises en bonne santé.

En général un licenciement économique est motivé par:

\* des difficultés économiques,

- \* des mutations technologiques,
- \* une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité
- \* la cessation d'activité de l'entreprise

Ici une boutique est fermée avec refus de reclassement.

-----  
Par AGeorges

@Morobar,

Vous n'avez pas bien lu l'énoncé.

Une société 2 a repris une société 1.

La société 1 avait une boutique avec des employés, quelque part, que la société 2 n'a pas conservé.

Au début, des aspects économiques de la reprise ont permis de licencier économiquement les employés de la boutique, sauf la responsable (Julie).

Puis le temps est passé. Et de ce fait, la société 2 a redressé la situation. Et aujourd'hui où ils décident de s'occuper de Julie, qui depuis DEUX ans était un peu ignorée (mais elle a aussi eu un congé de maternité), les résultats de la société 2 sont bons, il n'y a pas de mutation technologiques, le redressement est terminé, et cette société n'a pas l'intention de se liquider.

L'histoire de la boutique date d'il y a deux ans, ce n'est plus à considérer.

Et non, ce n'est pas nouveau. Une société qui veut se débarrasser d'un salarié n'a pas forcément accès au licenciement économique. D'où la proposition faite à Julie.

Parfaitement compréhensible.

-----  
Par morobar

Mais j'ai lu l'énoncé et la phrase qui m'a fait sursauté est bien celle-ci.

==

Une société NE PEUT PAS faire un licenciement économique quand ses résultats sont bons ou corrects.

==

Pour le reste dans la situation exposée, le licenciement économique est toujours possible

-----  
Par AGeorges

@Morobar

Un peu de lecture pourrait servir :

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13482]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13482  
[/url]

Si le CSE et la DREETS ont dit que le licenciement économique n'était pas possible, vous pouvez toujours dire le contraire, cela n'avancera pas.

La Société 2 veut se défaire de Julie. Ils ne vont pas lui proposer une rupture conventionnelle qui sera très à l'avantage de Julie s'il peuvent la licencier pour raison économique. La déduction la plus logique est qu'ils ne mentent pas.

Si vous pensez le contraire, expliquez pourquoi.

En fait, j'ai repris et expliqué ce que la Société 2 a annoncé à Julie. A mon sens. Si vous n'êtes pas du même avis, il faut dire à Julie que la société 2 lui a menti, qu'elle peut bénéficier (??) d'un licenciement économique, ET SUR QUELLES BASES.

Ce que vous ne faites pas !

Vous ne semblez pas bien comprendre ce qu'est un forum.

Vous devez reprendre la partie d'exposé de Julie et non mon intervention.

Cela donnera DEUX avis différents, et un troisième larron pourra faire pencher la balance d'un côté ou d'un autre.

Pour ma part, je maintiens que, la rupture conventionnelle étant demandée par l'entreprise, Julie peut négocier des conditions à son net avantage par rapport à toute autre forme de licenciement.

-----  
Par Heniri

Hello !

En l'occurrence vous n'avez pas dit que le CSE ou la DREETS avait déclaré impossible votre éventuel licenciement économique Julie en regard de cet "oubli" (?) et/ou\* de votre maternité (alors que vos collègues ont pu être licenciés). A votre place je questionnerais la DREETS pour savoir dans votre cas précis\* si cette voie ("tardive") est jouable.

\* selon les dates de déroulement de la procédure des licenciements en question et de votre maternité celle-ci a pu vous protéger temporairement, puis vous avez été "oubliée" par les RH...?

Sinon perso je préférerais négocier une rupture conventionnelle avantageuse vu que c'est votre employeur vous a oubliée et vous la propose pour régler la situation.

A+

PS lecture :  
[url=https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000033125153/]https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000033125153/[/url]

-----  
Par morobar

Je ne vais pas répéter 50 fois la même chose.

ON évoque ici le CSE qui n'a pas autorité pour accepter ou refuser à l'entreprise de procéder à un licenciement.

Son avis est requis mais pas son accord.

Enfin je reviens à la phrase qui a provoqué le débat:

==

Une société NE PEUT PAS faire un licenciement économique quand ses résultats sont bons ou corrects.

==

Vous pouvez raconter n'importe quoi, cette phrase n'a pas de réalité juridique.

-----  
Par AGeorges

@Henriri

A votre place je questionnerais la DREETS pour savoir dans votre cas précis\* si cette voie ("tardive") est jouable.

Demande inutile. Un licenciement économique ne peut ni être rétroactif ni être basé sur des conditions économiques qui datent d'il y a deux ans voir plus.

-----  
Par AGeorges

@Morobar

Ou comment nier la réalité, définie ci-dessous.

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2776]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2776[/url]

Je rappelle à nouveau que c'est l'entreprise de Julie qui a dit qu'ils n'avaient plus accès au licenciement économique.

La référence au CSE et à une DREETS vient du texte du gouvernement dont l'adresse est fournie.

Et enfin, il tombe sous le sens qu'un licenciement pour raison économique est impossible quand AUCUNE raison économique n'existe et que la société fait des bénéfices qui prouvent l'inexistence de tels problèmes.

Répéter la même erreur 50 fois ne la transformera pas en vérité absolue.

-----  
Par Nihilscio

Bonjour,

Morobar a raison, un employeur peut, dans certaines conditions, licencier pour raisons économiques même lorsque ses résultats sont bons. Le code du travail prévoit à l'article L1233-3 le licenciement économique au motif d'une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité. L'employeur a mis fin à l'activité d'un

établissement pour une telle raison et les salariés qui n'ont pas accepté le reclassement qui leur a été proposé ont été licenciés pour raison économique.

Mais, maintenant, il me paraît difficile pour l'employeur de vous licencier pour raison économique après avoir maintenu la relation de travail pendant eux ans. En toute cohérence il aurait dû vous licencier pour raison économique avec les autres. En ne le faisant pas, il a décidé de continuer à vous employer.

Quoiqu'il en soit, le problème - je pense être dans mon droit dans le fait d'avoir un licenciement économique - est mal posé.

Il faut l'examiner vu de votre côté. Vous avez au droit au maintien de votre emploi et, si vous ne le souhaitez pas, vous pouvez rompre la relation de travail à tout moment, c'est à dire démissionner. Le droit au licenciement n'existe pas.

C'est l'employeur qui, pour certains motifs, a droit de licencier son salarié.

Dans le cas présent, pour des motifs qui lui appartiennent, à tort ou à raison, peu importe, l'employeur a écarté le motif économique. Il a en effet le choix. Si les conditions le permettant sont réunies, il peut licencier pour motif économique mais il n'y est pas obligé.

Ayant écarté le motif économique, en l'absence de motif de licenciement pour raison personnelle, ne reste que la possibilité d'un départ négocié. C'est la rupture conventionnelle.

L'exigence « Je veux être traitée comme mes collègues qui ont été licenciés pour raison économique » est très raisonnable, mais ce n'est pas un droit. C'est une proposition à avancer dans le cadre d'une négociation. Si l'employeur n'est pas en mesure de vous employer conformément à votre contrat de travail, notamment en ce qui concerne la distance du lieu de travail par rapport à votre domicile, vous êtes dans une position favorable et pouvez placer la barre assez haute.

-----  
Par Henriri

(suite)

Pourquoi me faire dire que l'avis du CSE serait compétent pour autoriser/refuser un licenciement, ou qu'un licenciement pourrait être rétroactif...? Je n'ai rien dit du genre.

A+

-----  
Par AGeorges

@Henriri,  
Vous semblez avoir du mal à suivre vos propres messages !  
Un peu de repos s'impose.

NB. Vous avez conseillé de contacter la DREETS, et parlé de licenciement économique TARDIF.

Mon avis est que c'est inutile et que l'on ne peut pas licencier sur des arguments qui datent de plus de deux ans. Ce serait "rétroactif" ! Qualifier un licenciement de deux ans plus tard de "tardif", c'est un peu limite, non ?

Et une "citation", chez moi et ici, c'est un copier-coller de VOTRE texte. Donc, je ne vous fais pas dire ce que vous n'avez pas dit.

-----  
Par Julie06

Merci pour toutes vos réponses, oui le licenciement économique semble compromis donc la phase de négociation sera âpre je vous tiens au courant de la suite des évènements.

-----  
Par kang74

Bonjour

Je pense que tout le monde prend le problème dans le mauvais sens .  
Seul l'employeur peut décider de licencier et d'en choisir le motif .

L'employeur a décidé de ne pas licencier Madame : si un jour vous voyez l'inspection du travail ou les Prud'hommes exiger d'un employeur qu'il licencie, vous m'appellez ...

Par de là, il peut librement proposer une rupture conventionnelle, que le salarié peut librement choisir de refuser et reprendre le travail comme son contrat lui permet de le faire : si le contrat permet de travailler ailleurs que dans la boutique, y a pas à refuser ( il faut donc prendre cela en considération).

Si vous avez des éléments tendant à prouver que cette rupture conventionnelle est un abus de droit, vous l'acceptez et la contestez en PROUVANT que vous aviez droit au moment de la rupture au bénéfice d'un licenciement économique .  
Perso, avant de me lancer dans une procédure, je ferai le point avec un avocat car il y a pu avoir des difficultés économiques il y a deux ans, on a pu ne pas vouloir vous licencier ( et ne pas pouvoir non plus un congé mat c'est presque 1 an de protection !) et qu'il n'y en ait plus maintenant .  
Et on ne va pas chercher les éléments il y a deux ans mais à la date de la rupture conventionnelle .

-----  
Par Heniri

(ne pas confondre tardif et rétroactif, et ne pas s'en prendre aux personnes)

-----  
Par kang74

Heniri vous avez des décisions concernant ce concept de licenciement tardif ou rétroactif ?  
Il n'y en a pas à ma connaissance, à part en ce qui concerne le licenciement pour inaptitude, ou effectivement on peut oublier de licencier un salarié après la période d'un mois après la reconnaissance de l'avis d'inaptitude .  
Mais c'est l'avis d'inaptitude qui démarre la procédure de licenciement et qui ne peut pas être remise en cause : la finalité est le licenciement .

On n'est pas du tout dans ce cas , on est dans le cas d'un employeur qui a décidé de ne pas licencier Madame lors du rachat de l'entreprise ( signe de difficultés économiques et de réorganisation de service), vraisemblablement parce qu'elle était salariée protégée .  
Après comme j'ai dit si Madame a la preuve qu'actuellement ( ou du moins au jour de la signature de RC) elle pouvait rentrer dans le cadre d'un licenciement économique elle va au CPH faire constater cet abus de droit .

Pour le reste c'est fait

-----  
Par Julie06

Bonjour , merci de vous intéresser à mon cas pour information Je suis toujours sous l'ancien contrat , toujours rattaché à l'ancienne société, avec le numéro de Siret de l'ancienne, on ne m'a jamais fait signé d'avenant ou quoi que ce soit d'ailleurs. Sur ma fiche de paie que je reçois chaque mois , l'adresse de mon emploi est toujours la même c'est à dire, ma boutique qui a fermé il y a deux ans. Je pense effectivement qu'il faut que fasse appel à un avocat.

-----  
Par kang74

Effectivement c'est préférable cela vous permettrait de savoir si vous avez intérêt à accepter la rupture conventionnelle pour la contester pour abus de droit .

Amenez le maximum d'éléments à l'avocat ( fiche de paie : ce serait intéressant de savoir ce qui justifie d'une paie dedans, contrat, vos dates de congés mat pour calculer la protection et tout échanges écrits)  
Si jamais vous avez encore des contacts avec les délégués syndicaux ou CSE qui étaient là il y a deux ans pour avoir d'autres documents ( je pense notamment au PV par rapport au devenir des contrats par rapport au rachat, et à leurs consultations au moment des licenciements) ce serait encore mieux .  
Attention : vous ne pouvez pas obliger votre employeur à vous licencier ( c'est impossible)  
Mais vous pouvez contester une RC , acceptée donc, s'il y a abus de droit .  
Ce n'est pas pareil .

-----  
Par kang74

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043005065?tab\_selection=all&searchField=ALL&query=19-18549&page=1&init=true.]https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043005065?tab\_selection=all&searchField=ALL&query=19-18549&page=1&init=true.[/url]

Cette décision de la cour de cassation résume bien une situation ou vous pouvez trouver une certaine analogie avec la votre .

Il faut vous en servir pour savoir quoi prouver .

-----  
Par AGeorges

Julie,

Vous avez les cartes en main. Votre employeur vous propose une rupture conventionnelle, et dans ce cas, c'est VOUS qui en fixez les conditions financières. Evidemment, votre employeur va proposer peu, c'est de bonne guerre. Multipliez la proposition par 5 ou 10 tout en restant raisonnable. Ne vous laissez pas embobiner.

Toute autre action est périlleuse. Si vous demandez à garder votre emploi, il vous faudra faire le trajet, si vous vous engagez dans une voie de contestation, vous allez vous lancer dans une procédure de plusieurs années.

L'exemple donné par Kang est celui d'une rupture conventionnelle qui a précédé les licenciements économiques, la mise en place de ces derniers ayant été cachée par l'employeur. Ce n'est pas du tout votre cas.

On dit qu'un mauvais accord vaut mieux qu'un bon procès. Vous, vous pouvez négocier un bon accord.

Pour moi, cela ne prête pas à discussion.

Prendre un avocat ... Va-t-il bien vous défendre ? Va-t-il être suffisamment compétent pour le Droit qui vous concerne, que devrez-vous apprendre pour le guider dans le bon sens, combien de fois allez-vous devoir revenir sur le passé, ce qui vous empêchera de vous occuper de l'avenir ?

C'est un avis.