



Licenciement économique

Par riri10

Bonjour,

Je pense être victime d'harcèlement par mon employeur, et je ne sais pas à qui m'adresser pour vérifier si je suis dans le vrai ou le faux. Pour faire bref un petit résumé ci-dessous.

Je suis directeur des opérations dans une société de 45 personnes. Je suis en arrêt de maladie depuis le 01-11-2022 et cela jusqu'à ce jour, pour un gros problème à la cheville.

Pendant mon absence le pdg a convoqué les cadres de l'entreprise et m'a licencié verbalement le 22-12-2022.

Je lui ai donc fait un courrier pour lui rappeler que cela n'était pas légal.

En réponse il me propose une rupture conventionnelle, et donc une première réunion de pourparlers a eu lieu, et nous ne sommes pas tombés d'accord.

Ensuite un silence et donc je relance mon employeur pour savoir ce qui en est, la réponse est "nous ne vous proposons plus de rupture".

Et là je viens de recevoir une lettre de convocation à un entretien pour licenciement économique.

En sachant que la société à ce que j'ai pu constater ne rentre pas dans les critères.....

Merci de me dire ce que je dois faire et à qui m'adresser, car psychologiquement cela devient compliqué.

Cdt

Par kang74

Bonjour

Vous n'avez grand chose à faire à part bien garder toutes communications avec votre employeur (enveloppe et AR compris), vous faire accompagner comme la convocation vous le permet.

Le licenciement économique n'est pas réservé aux entreprises en difficultés.

Vous ne pouvez pas empêcher votre employeur de vous licencier : vous pouvez juste contester la validité du licenciement et avoir, en sus, quelques indemnités supplémentaires auprès du conseil des Prud'hommes.

Suivant les sommes en jeu, qui dépendront de votre ancienneté et de la taille de votre entreprise, il est utile de prendre conseil auprès d'un avocat ou d'un défenseur syndical.

Mais l'employeur a peut-être calculé qu'il y perdra moins en payant des indemnités devant le CPH, qu'en acceptant une rupture conventionnelle à vos conditions.

C'est pourquoi, quand on négocie une RC, il faut bien avoir en tête concrètement la limite à ne pas dépasser.

Par kang74

J'oubliais...

Si vous avez un CSE vous pouvez les solliciter car ils ont dû être consultés par rapport à cette décision.

L'inspection du travail aussi.

Par kang74

Pour répondre à votre question initiale, je ne vois aucun harcèlement dans ce que vous dites.

Pour information :

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

Par riri10

Bonjour ,

Merci de votre réponse mais essayer de comprendre :

licencier verbalement ensuite silence et cela depuis le 22-12 -2022 et ensuite une rupture conventionnelle a sa demande en fin janvier et là un licenciement économique .

Cela ressemble simplement a de l'harcèlement et surtout a une volonté de me dégager

licencier quelqu'un alors que la boîte fait 2 000 000 d'euros en plus depuis sont arrivée vous semble logique ?

cdlt

Par riri10

mon tors a seulement été de dire au PDG que nous ne pouvions pas continuer a vendre des machines a perte pour son marché Russe

Par yapasdequoi

Bonjour,

Une divergence de vues sur la stratégie commerciale est un motif suffisant pour licencier un cadre pour "mésentente".
Ce n'est pas du harcèlement...

Mais vous pouvez saisir le CPH si vous le pensez.

Par kang74

Non cela n'est pas du harcèlement de vous dire qu'on veut se séparer de vous : c'est du pouvoir de la Direction qu'il en soit ainsi , à tort ou à raison .

Non on ne reprochera jamais à un employeur d'essayer d'en passer par une rupture conventionnelle avant d'en passer par un licenciement .

Merci de lire le lien donné concernant les motifs acceptés de licenciement économique (sinon inutile que je perde mon temps ...)

Le CSE et l'inspection du travail sont sollicités en amont : donc si les choses ont été faites dans les règles, c'est qu'il y a un motif qui peut être retenu dans le cadre d'un licenciement économique .

Vous reste la liberté de contester pour avoir des indemnités supplémentaires .

Par riri10

bonjour ,

est ce qu'un PDG a le droit de licencier quelqu'un verbalement pendant une réunion des cadres alors en plus que le concerné (moi meme) n'est pas présent ?

Cela c'est fait le 22-12-2022 et la proposition de rupture a été faite le 15-01-2023 .

Cdlt

Par kang74

Bien évidemment , il peut bien sûr envisager de se séparer d'un collaborateur et que ce point soit évoqué en réunion .

Qui plus est si cela entraîne une réorganisation des responsabilités dans l'entreprise (ce n'est pas du jour au lendemain que les autres responsables vont devoir gérer : cela s'anticipe)

Après comme cela vous a été dit, vous pouvez toujours voir un avocat, vous pouvez toujours saisir le CPH à tort ou à raison pour vous en assurer .