



Licenciement sans motifs valables

Par **sandra**, le **26/01/2012** à **11:49**

Bonjour,

je viens d'être embauchée en tant que comptable dans une société, après 3 mois en intérim. la société a pris en même temps une personne en alternance en comptabilité (un membre de la famille des actionnaires), mais malheureusement pour moi ma chef m'annonce qu'il n'ont plus besoin de quelqu'un à temps plein pour mon poste (directrice compt et admn), mon chef (responsable comptable)m'a dit qu'elle n'a plus besoin de moi car elle va engagé à l'issu du contrat pro l'étudiant.

est-ce légal? elle m'a fait à plusieurs reprises des allusion pour me faire comprendre qu'elle va me mettre à la porte (baisse d'activité...)

je ne suis pas en contrat d'essai et pour être honnête j'ai tellement peur de perdre mon emploi que j'en dors plus.

que puis-je faire?est-elle en droit de faire ça?

merci pour vos réponses

Par **DSO**, le **26/01/2012** à **12:00**

Bonjour Sandra,

Non, cela n'est pas légal. Mais l'employeur peut vous licencier s'il justifie d'un motif sérieux, s'il ne veut pas se retrouver devant le Conseil de Prud'hommes.

Cordialement,
DSO

Par **sandra**, le **26/01/2012** à **15:33**

Bonjour,

je n'ai connaissances d'aucun motifs mais je pense qu'elle pourra en trouver en mettant en avant la baisse d'activité ou autre mais dans ce cas là pourquoi m'avoir embauchée?
d'ailleurs je n'ai fait aucune erreurs, mais si elle estime ne plus avoir besoin de quelqu'un à temps plein comment faire car moi j'ai besoin de mon travail!

Par **pat76**, le **26/01/2012** à **15:51**

Bonjour

Vous avez signé un CDI à quelle date?

Vous avez eu une visite médicale d'embauche.

Si votre licenciement était pour raison économique et suppression de votre poste, l'employeur ne pourrait pas embaucher une autre personne pour vous remplacer avant un certain délai.

Article L1233-2 du Code du travail

Modifié par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 4

Tout licenciement pour motif économique est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre.

Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Article L1233-3 du Code du travail

Modifié par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 5

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa.

Article L1233-4 du Code du travail

Modifié par LOI n°2010-499 du 18 mai 2010 - art. unique.

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise

appartient.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

Article L 1233-5 du Code du Travail:

Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces critères prennent notamment en compte :

1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;

2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;

3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;

4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Article L1233-6 du Code du travail

Les critères retenus par la convention et l'accord collectif de travail ou, à défaut, par la décision de l'employeur ne peuvent établir une priorité de licenciement à raison des seuls avantages à caractère viager dont bénéficie un salarié.

Article L1233-7 du Code du travail:

Lorsque l'employeur procède à un licenciement individuel pour motif économique, il prend en compte, dans le choix du salarié concerné, les critères prévus à l'article L. 1233-5.

Vous pouvez déjà dans un premier temps prendre contact avec l'inspection du travail pour expliquer la situation.

Ensuite, si il devait y avoir licenciement économique, l'employeur devra le justifier. Vous serez en droit de contester ce licenciement devant le Conseil des Prud'hommes surtout si les articles du Code du travail indiqué dans mon message n'ont pas été respectés.

Je suppose qu'il y a eu une pression pour que vous soyez remplacée par la personne qui est membre de la famille d'un actionnaire de la société.

Par **sandra**, le **26/01/2012** à **16:09**

Bonjour Pat76,

mon embauche date du 9 decembre 2011, je n'ai pas passé la visite médicale, elle est prévu pour la première semaine de février.
Ma chef m'a clairement dit qu'elle ne souhaitait pas continuer mais dans ce cas pourquoi avoir pri cette personne en alternance? d'ailleurs la société est en plein developpement puisque qu'elle a acquis de nouvelles residences (je travaille dans l'immobilier).

Par **pat76**, le **27/01/2012** à **11:32**

Bonjour

Vous aviez une période d'essai de prévue dans votre contrat?

Le licenciement ne pourra qu'être économique et devra être justifié.

Prenez contact avec l'inspection du travail pour l'informer de la situation.

Par **sandra**, le **27/01/2012** à **12:28**

Bonjour,

mon contrat mentionne bien une période d'essai de 2 mois suivi d'un renouvellement d'un mois, j'en ai parlé à un ami avocat, il m'a dit que ça sera un licenciement économique mais à justifier mais un licenciement pour faute grave mais comme je n'ai ai commis aucune que je devrais être sur mes gardes et rester vigilante.

j'ai une période d'essai malgré 3 mois d'intérim ce qui semble improbable car selon l'Art. L. 1251-38 du code du travail : « Voir la rédaction de l'article : L. 124-6 du code du travail ancien Lorsque l'entreprise utilisatrice embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au sein de cette entreprise au cours des trois mois précédant le recrutement est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Cette durée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail. »

Par **pat76**, le **27/01/2012** à **12:46**

Rebonjour

C'est pourquoi je vous est posée la question. la période d'essai est couverte par vos 3 mois

en intérim.

La visite médicale devait avoir lieu avant la fin de la période d'essai, mais pour vous si l'employeur avait respecté la législation du travail en tenant compte de vos 3 mois d'intérim, la visite médicale aurait dû avoir lieu dans les 8 jours au plus tard de votre prise de poste en CDI.

Donc, je confirme le licenciement ne pourra être que économique et devra être justifié.

Par **sandra**, le **27/01/2012** à **13:05**

MERCI pour toutes vos précisions, ma visite médicale sera faite le 13 février.
je vous tiens au courant quant à l'évolution de la situation, mais je ne peux faire que chose à titre préventif?

Par **pat76**, le **27/01/2012** à **14:02**

Rebonjour

A titre préventif, c'est d'aviser l'Inspection du travail de la situation d'un futur licenciement économique qui n'en aurait que le nom...

Vous pourrez également vous renseigner auprès d'un syndicat pour le cas où une procédure devant le Conseil des Prud'hommes deviendrait nécessaire pour contester le licenciement.

Par **sandra**, le **02/02/2012** à **12:45**

Bonjour,

je viens d'avoir des nouvelles, et donc je vais être prochainement convoqué par les responsables (2) pour un entretien préalable., d'après mon chef mon licenciement serait dû à la baisse d'activité.

je suis complètement sonné, je ne veux pas me retrouver au chômage, c'est tellement difficile de retrouver du travail maintenant!

que dois-je faire? quelle attitude adopter lors de cet entretien imminent?

merci pour vos réponses

Par **pat76**, le **02/02/2012** à **16:08**

Bonjour

Vous avez reçu une lettre de convocation à un entretien préalable?

Dans la lettre de convocation, il devra être précisé que vous pourrez être assistée par un conseiller.

Ce conseiller sera à choisir parmi les représentants du personnel et si il n'y en a pas dans l'entreprise, vous choisirez alors ce conseiller sur une liste départementale des conseillers au salariés, établie par le Préfet.

Cela devra être obligatoirement précisé dans la lettre de convocation à l'entretien préalable.

L'employeur devra également mentionner que vous pourrez vous procurez cette liste auprès de l'inspection du travail ou à la mairie du lieu de l'entreprise.

Il devra obligatoirement indiquer l'adresse de ces deux administrations.

L'entretien préalable ne pourra pas avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la réception de la lettre de convocation.

Pour l'instant, quitte à me répéter, allez expliquer la situation à l'inspection du travail.

L'employeur devra justifier le licenciement économique.

La baisse d'activité dure depuis de nombreux mois?

Je conforte ma pensée, qu'une fois que vous aurez été licenciée, votre remplaçant stagiaire (membre de la famille d'un actionnaire) aura votre poste et l'activité aura repris comme par le plus grand des hasards.

Par **sandra**, le **02/02/2012** à **20:54**

J'ai eu mon entretien sans convocation ni rien, elle m' annonce que mon contrat s'arrete la et soit je pars ce soir soit j'effectue 15 jours de preavis je ne sais pas quoi faire,

Par **sandra**, le **03/02/2012** à **11:22**

je suis retourné au travail ce matin, je suis finalement en préavis non officiel, que dois-je faire?

Par **pat76**, le **03/02/2012** à **12:58**

Bonjour

Votre contrat ne s'arrêtera que si vous êtes licenciée. Comme on vous a laissée reprendre votre poste, il ne sera pas possible à votre employeur de vous licencier pour faute grave.

Vous continuerez à travailler même après l'éventuelle période de préavis de 15 jours.

Si on vous demandais de quitter votre poste dans 15 jours, vous refusez et vous demandez pourquoi on veut que vous quittiez votre emploi.

En cas de litige, vous reviendrez sur le forum.

Pour l'instant gardez votre poste et évitez les fautes car cela donnerait un motif à l'employeur.

Bon courage et Bon week end

Par **sandra**, le **31/05/2012 à 21:37**

Bonjour,

j'ai depuis mon licenciement lancer une procédure devant le CPH, je suis convoqué la semaine prochaine pour l'audience de conciliation, je rappelle que j'ai été licenciée sans motif, sans entretien préalable (si un bref entretien de 5min en fin de soirée pour me dire qu'on me licenciait), j'ai reçu en main propre une lettre notifiant la fin du contrat, suite à cela j'ai reçu mon solde de tout compte et les autres documents administratifs.

Je voulais savoir si j'avais vraiment des chances de gagner cette affaires, mon avocat me dit que c'est une affaire simple et à coup sur gagnante mais je doute beaucoup, j'appréhende le jour de la conciliation, quels arguments peux avancer la partie adverse et sur quels faits ou documents vont se baser le(s)conciliateur(s)?

à noter que depuis mon licenciement je n'ai pas retrouver d'emploi stable (j'ai travaillé seulement 1 mois et en intérim)

merci de vos réponses

Par **pat76**, le **01/06/2012 à 14:41**

Bonjour

Je confirme les propos de votre avocat.

Pas de lettre de convocation à un entretien préalable dans laquelle devait vous être obligatoirement indiqué que vous pouviez être assistée par un conseiller.

Rien que pour le vice de procédure pour l'entretien préalable, le Conseil des Prud'hommes vous allouera automatiquement un mois de salaire.

Ensuite, je pense que le Conseil des Prud'hommes considérera le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour les dommages et intérêts, comme vous n'avez pas deux ans de présence dans la société, ce sera à l'appréciation du Conseil des Prud'hommes.

Par **sandra**, le **03/06/2012** à **16:23**

merci mais dans ce cas j'aurai droit à quel montant (merci de me faire une estimation, sachant que je percevais 1650 Brut par mois). je ne suis pas sûre de l'estimation de mon conseil

Par **pat76**, le **03/06/2012** à **16:48**

Bonjour

Vous pouvez déjà vous baser sur 1650 euros brut accordés automatiquement pour non respect de la procédure de licenciement.

Ensuite, comme vous n'avez pas 2 ans d'ancienneté, ce sera le Conseil des Prud'hommes qui appréciera si le montant des dommages et intérêts que vous demanderez pourra vous être accordé.

Il faudra que votre avocat fasse deux demandes de dommages et intérêts.

Une pour le non respect de la procédure de licenciement;

Et une pour rupture abusive du contrat de travail et perte de chance.

Pour la seconde vous pouvez peut être demander 3 mois de salaire.

Par **sandra**, le **03/06/2012** à **17:07**

je vous remercie, je vous tiendrait au courant quant au déroulement de cette audience, mais je stresse beaucoup, à votre avis quelles questions peuvent-ils me poser?

Par **pat76**, le **03/06/2012** à **18:39**

Bonjour

La question, quelle est le motif du licenciement?

Par **sandra**, le **03/06/2012** à **20:24**

C'est une question à laquelle doit répondre mon employeur puisque moi même à part m'avoir dit oralement "on te licencie à cause de la baisse d'activité" je ne connais pas les motifs du licenciement car pas évoqué lors d'un entretien préalable au licenciement. D'ailleurs mon

employeur pensait être en ces droits puisqu'elle n'a pas intégré mes 3 mois d'intérim qui ont aussitôt annulé ma période d'essai .

Par **sandra**, le **04/06/2012** à **20:41**

Bonjour,

je suis passé en conciliation et la partie adverse m'a fait une proposition inqualifiable tellement elle était basse, cependant mes doutes sont confirmés car lors du jugement programmé dans un an l'avocat adverse s'attardera sur le fait que les tâches effectuées lors de mon intérim étaient différentes des tâches faites en cdi donc le licenciement était légitime et par conséquent j'étais bien en période d'essai, pensez-vous que j'ai mes chances de gagner le procès mon avocat m'a dit qu'il jouent sur les mots car le poste est identique mais les tâches sont vastes

Par **pat76**, le **05/06/2012** à **12:42**

Bonjour

Pour la mission intérim quel était le travail demandé et la fonction indiquée sur le contrat intérim(vous remplaciez une personne absente)?

Dans le CDI quel est la fonction indiquée et le travail à effectuer?

Comme votre avocat, je pense que la partie adverse joue sur les mots et le Conseil des Prud'hommes ne sera pas dupe.

Par **sandra**, le **05/06/2012** à **19:06**

Bonjour,

la fonction est la même que ce soit en intérim ou en cdi, assistante comptable mais les tâches sont différentes.

En intérim : saisie de factures fournisseurs, classement, tâches administratives, missions annexes liées à la fonction, préparation du bilan j'étais en remplacement d'une part puis en surcroit d'activité due au retard du bilan

En cdi les tâches : gestion des fournisseurs, courriers divers, travaux divers sur dossiers sci, comptabilité générale, déclaration tva, préparation fnp, cca (liés au bilan)...

Je n'ai pas fait toutes les tâches car mon supérieur ne délégait pas (ordre d'en haut).

Il en ressort que j'étais polyvalent mais le jour du jugement ils vont se baser sur cette différence, ont-ils des chances?

Merci de me donner votre avis

Par **pat76**, le **06/06/2012** à **16:40**

Bonjour sandra

Sur le contrat d'intérim, vous remplacez une personne ayant la fonction d'assistante comptable, sur votre CDI l'emploi indiqué est assistante comptable?

Si c'est le cas, peut importe les tâches demandées, c'est la fonction qui compte.

Par **sandra**, le **06/06/2012** à **23:15**

Bonsoir,

j'ai eu 4 contrast d'interim, sur 2 je remplace une aide comptable et sur les 2 autres c'est lié au retard du bilan mais la fonction est la même pour le contrat interim et cdi pourtant " les dispositions de l'art 1251-38 relatives à la périodes d'essai impliquent que les fonctions exercées au cours de la mission et du contrat de travail ne soient pas différentes" la fonction est la même pensez-vous qu'ils vont s'attarder sur les tâches?

Par **pat76**, le **07/06/2012** à **14:09**

Bonjour

Vous êtes assistante-comptable dans la fonction indiquée sur votre CDI comme elle était précisée sur les contrats intérim?

Si c'est le cas, peu importe les tâches, c'est la fonction d'indiquée sur les contrats intérim et sur le CDI qui sera retenue.

Si la fonction est la même sur les différents contrat, la période d'intérim devra être retenue pour la durée de la période d'essai.

Par **sandra**, le **07/06/2012** à **21:19**

Bonjour,

OUI la fonction est la même !

Par **pat76**, le **08/06/2012** à **13:08**

Bonjour sandra

La fonction de votre CDI est la même que celle du contrat intérim, donc la période effectuée en intérim doit être déduite de la période d'essai du CDI.

Votre employeur n'aura pas gain de cause devant le Conseil des Prud'hommes.

L'article L 1251-38 du Code du Travail est suffisamment précis sur le sujet en question.

Article L 1251-38 du Code du Travail:

Lorsque l'entreprise utilisatrice embauche après une mission un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au sein de cette entreprise au cours des trois mois précédant le recrutement est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Cette durée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat du travail.

La Chambre Sociale de la Cour de Cassation a indiqué dans un arrêt en date du 10 novembre 1993; pourvoi n° 89-45303:

" Les dispositions de l'articles L 124-6 (L 1251-38 nouveau) du Code du Travail, relatives à la période d'essai impliquent que les fonctions exercées au cours de la mission et du contrat de travail ne soient pas différentes."

Il est fait référence à la fonction pas aux tâches que vous devez effectuées.

Donc, si dans le contrat de mission établi par l'agence d'intérim votre fonction était aide-comptable, et que sur votre CDI la fonction est aide-comptable, la période de la mission en intérim doit être déduite de la période d'essai indiquée dans votre CDI.

Si vous avez eu trois mois d'intérim et que la période d'essai que l'on vous imposait était de trois mois, dès le premier jour de votre embauche, le contrat était définitif.

Votre avocat n'aura aucun mal à le démontrer.

Bon week end.

Par **sandra**, le **08/06/2012 à 21:02**

Bonjour,

Je vous remercie pour toutes ces précisions et surtout pour l'article de loi.