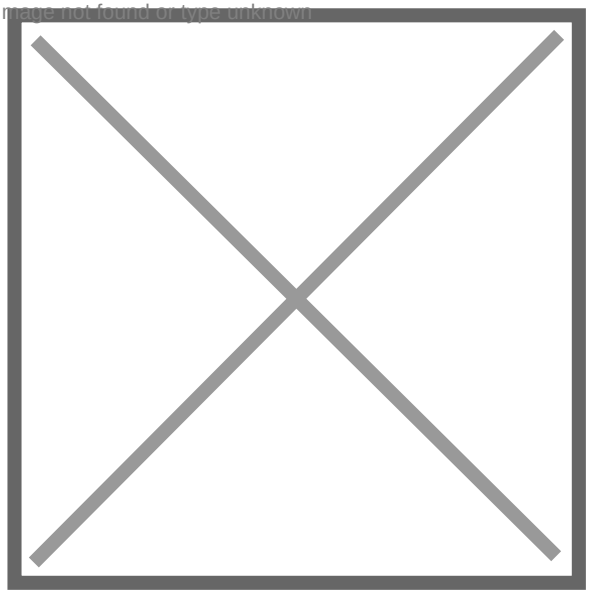
Image not found or type unknown



Critère licenciement économique

Par **Manon**, le **01/05/2012** à **09:49**

Bonjour,
Je suis employé niveau 4 et échelon 1 avec le titre de responsable suivi client. Convention Collective Commerces De Quincaillerie, Fournitures
Industrielles, Fers-métaux Et équipements De La Maison
Convention collective nationale des employés et agents de maîtrise
des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers,
Je travaille dans mon entreprise depuis 25 ans. J'ai été aide comptable pendant 21 ans.Il y a 4 ans on m'a nommé resp suivi client. Depuis 2 ans notre service a été complétement remanié avec le départ de 2 de mes collègues dont j'avais le suivi .Diminué en nombre le directeur général a redistribué les taches pour le bien du service. 2 de mes collègues ont repris certaines taches qui étainet les miennes. J'ai formé 2 autres collègues au poste client et réciproquement elles m'ont formé à la facturation. Nous étions amenés à faire des taches similaires.Sur l'organigramme de la société je n'avais plus cette qualification de responsable mais l'intitulé est resté sur ma fiche de paie.Aujourd'hui on me licencie pour motif que l'on supprime le poste de responsable suivi client.Ce poste je l'avais perçu comme une reconnaissance de mon travail. Aurait-il fallu que je reste aide comptable pour que les critères de selection sur le choix de mon licenciement soit possible ?
A noter que j'ai proposé à mon employeur qu'il modifie mon contrat voir à baisser mon salaire, mais ce n'est pas possible.
Qu'en pensez-vous ,
En vous remerciant de votre réponse.

Par **pat76**, le **02/05/2012** à **17:49**

Bonjour

C'est un licenciement économique obligatoirement. Des propositions de reclassement vous ont été faites (par écrit)?

Par **Manon**, le **02/05/2012** à **18:03**

Non il n'y a pas de possibilité de reclassement. Je leur ai pourtant proposé de redevenir aide comptable avec une baisse de salaire mais ce n'est pas possible. J'ai proposé le chomage partiel en attendant que l'activité redémarre.
Il ne semblait pas au courant de cette possibilité.
Ce que je ne comprend pas pas c'est que nous sommes 4 au service comptabilité,compte tenu de mon expérience je suis polyvalent et c'est moi qui suis choisi sous prétexte que l'on supprime le poste de responsable suivi client.
j'ai été aide comptable pendant 21 ans. quand on m'a nommé resp suici client, je l'ai pris comme une reconnaissance de mon travail.
Aujourd'hui on me licencie parceque l'on supprime le poste.
C'est vraiement un cadeau empoisonné.
Je pense que si j'étais resté aide comptable les critères d'ancienneté, de charge de famille, age etc..auraient pu fonctionnés.
Qu'en pensez-vous?
Merci à l'avance

Par **pat76**, le **02/05/2012** à **18:26**

L'employeur ne vous a fait aucune proposition de reclassement par écrit?

Vous avez 25 ans d'ancienneté peu importe les postes que vous avez occupés dans la société.

L'employeur devra justifier le licenciement économique.

Vous pourrez et je vous y invite, contester le licenciement devant le Conseil des Prud'hommes puisqu'aucune proposition de reclassement, même en dehors de la société, ne vous a été faite.

Par **Manon**, le **02/05/2012** à **19:26**

Non je n'ai reçu aucune proposition de reclassement par écrit ou méme orale.
Quand il m'a annoncé qu'il ne pouvait me garder pour licenciement économique car mon poste était supprimé (15 jours avant l'entretien préalable), mon premier réflexe a été de lui demander si il n'y avait pas possibilité de glissement de poste. Sa réponse a été négative.
"C'est une suppression de poste"

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Si il peut prouver qu'il a fait des recherches de reclassement mais que malheureusement il n'y en avait pas, çà donnera quoii ?
Ce qui m'étonne c'est que dans ce cas précis il n'y a aucun critères puisque je suis le seul à avoir ce titre.
Qu'en pensez-vous ?

Par **pat76**, le **03/05/2012** à **13:11**

Bonjour

Il ne peut rien prouver puisqu'il ne vous a fait aucune propositions écrites de reclassement.

Si il avait fait des recherches auprès d'autres sociétés, il était dans l'obligation de vous donner une copie de la demande qu'il aurait adressée à une société.

C'est pourquoi, puisqu'il n'y a aucune proposition de reclassement que vous pourrez contester le licenciement devant le Conseil des Prud'hommes.

Vous avez des délégués du personnel dans l'entreprise?

Vous êtes combien de salariés?

Lisez ce qui suit.

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

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 19 octobre 2010; pourvoi n° 09-42132:

" Le licenciement économique ne peut être prononcé que si un reclassement a été préalablement recherché et s'est avéré impossible."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 23 mars 2011; pourvoi n° 10-30127:

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

" L'employeur doit fournir au salarié des offres de reclassement précises, concrètes et personnalisées."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 29 janvier 2002; pourvoi n° 00-41885:

" Dans le cadre de son obligation de reclassement, l'employeur doit, en cas de suppression ou de transformation d'emplois, proposer aux salariés concernés des emplois de même catégorie ou, à défaut, de catégorie inférieure, fût-ce par voie de modification du contrat de travail."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 10 mai 1999; pourvoi n° 97-40060:

" En cas de méconnaissance de l'obligation de reclassement, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse."

Par **Manon**, le **03/05/2012** à **13:32**

Bonjour,

La société comporte plus de 50 salariés.
Il y a 5 délégués collège employé et 1 délégué collège cadre.
La société fait partie d'un groupe.

Ce que je ne comprend pas c'est pourquoi il n' a pas eu de critéres. je pensais que l'anciénneté, charges de famille devaient étre prises en compte.Dans mon cas y a t-il une exception que je ne connais pas ?

Merci à l'avance

Par **pat76**, le **03/05/2012** à **14:53**

Rebonjour

Plus de 50 salariés vous avez un C.E.

Il a été informé de la situation.

Les délégués du personnel ont été informés de la situation?

Article L1233-5 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,

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

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 L1233-7 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.

Article L1233-17 du Code du Travail:

Sur demande écrite du salarié, l'employeur indique par écrit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 26 janvier 1999; pourvoi n° 97-40463:

" Le refus de l'employeur de fournir les critères retenus pour fixer l'oredre des licenciements ne prive pas le licenciment de cause réelle et sérieuse mais entraîne nécessairement un préjudice pour le salarié."

La société fait partie d'un groupe et votre employeur n'a pas cherché à vous reclassé dans une des sociétés du groupe, encore une grave erreur de sa part.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 19 octobre 2010; pourvoi n° 09-42132:

" Les possibilités de reclassement doivent êtyre recherchées au sein de la société lorsqu'elle a plusieurs établissements ou à l'intérieur du groupe auquel appartien l'employeur."

Il y a différents arrêts de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation qui vont dans le même sens.

Par **Manon**, le **03/05/2012** à **16:41**

Oui il y a un ce. Il a été convoqué le 05 avri. c'est ce méme jour que le directeur général m'a annoncé que je ne serai pas gardé pour motif économique.
Selon la déléguée le CE avait émis un avis défavorable pour les licenciements.
C'est tout ce que je sais. Le CE a voulu proposé des départs volontaires

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

mais le directeur général leur a répondu qu'il n'avait pas le droit de faire cette proposition car il n'y avait pas au sein du Ce de personne appartenant à un syndicat.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés