



Embauche apres licenciement economique

Par **aurelie**, le **18/01/2012** à **13:31**

Bonjour,

J'ai ete licenciée en avril 2011. Les conditions de ce licenciement etaient qq peu douteuses (j'étais la plus ancienne et seule chargée de famille) mais cela me permettait de rebondir sur une formation diplômante, et de quitter l'entreprise avec qui j'étais en conflit.

Récemment j'ai appris que cette entreprise à embauché une personne depuis juin 2011 sur contrat de 20H (j'étais à 28h), et qu'ils comptent passer une salariée à tps partiel à tps plein.

Est normal? Ne dois-je pas etre prioritaire en cas d'embauche?

Par **DSO**, le **18/01/2012** à **13:51**

Bonjour Aurélie,

Avez-vous votre demande de priorité de réembauchage, tel qu'indiqué normalement dans la lettre de licenciement ?

Cordialement,
DSO

Par **pat76**, le **18/01/2012** à **16:40**

Bonjour

Cela avait été mentionné dans votre lettre de licenciement?

Article L1233-16 du Code du travail:

La lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur.

Elle mentionne également la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1233-45 et ses conditions de mise en oeuvre.

Votre employeur vous avait fait des propositions de reclassement avant de vous licencier?

Vous aviez des délégués du personnel dans l'entreprise?

Une CRP vous avait été proposée?

Il a été précisé sur la lettre de licenciement dans quel délai vous pouviez contester celui-ci?

Quelle est la raison du motif économique? (suppression de votre poste, difficultés financières, etc...)?

La personne qui a été embauchée à temps partiel à repris le poste que vous occupiez avant votre licenciement?

Par **aurelie**, le **19/01/2012** à **11:01**

bonjour,

tout d'abord, merci d'avoir pris le temps de me répondre.

Voici qq petites précisions :

Mon entreprise était une association (maison de quartier) qui propose des actions éducatives : centre de loisirs, aide aux devoirs, action familles.

- j'ai bénéficié d'une CRP, qui court jusqu'au 28/04

- je n'ai pas eu de proposition de reclassement

-l'association n'a pas de délégué du personnel (3,5 salariés)

- je n'ai pas fait de demande de réembauche écrite, mais j'avais lu que c'était automatique dans le cadre d'une CRP

- les motifs du licenciement: "la perte d'une habilitation d'accueil de loisirs et la perte des financements afférents" "l'arrêt de notre activité en direction des enfants"

Je précise que j'étais à couteaux tirés avec le CA et ma responsable (menace de prud'hommes) car j'avais pris un congé parental partiel (35h=28) depuis janvier 2010 est cela

n'était pas respecté (dépassement des heures: +42h/s l'été, aucun respect de la convention, renforcement des missions...). Ce licenciement a désamorcé le conflit, et m'a permis de passer à autre chose.

Mais pour autant je ne souhaite pas en rester là s'ils ne sont pas dans les clous au niveau de la procédure de réembauche.

Merci encore pour vos réponses.

Par **pat76**, le **19/01/2012 à 14:33**

Bonjour

Si la priorité de réembauche n'a pas été mentionnée sur la lettre de licenciement, c'est une infraction à l'article L 1233-16 du Code du travail.

Vous auriez dû avoir des propositions de reclassement même si on vous a proposé la CRP.

Vous aviez eu un entretien préalable avant le licenciement?

Logiquement, avant le licenciement, vous deviez être convoquée par lettre recommandée avec avis de réception à un entretien préalable.

Comme il n'y avait pas de représentant du personnel dans l'association, il devait être obligatoirement précisé sur la lettre de convocation à l'entretien préalable, que vous pouviez vous faire assister par un conseiller.

Il devait être obligatoirement indiqué que vous pouviez choisir ce conseiller sur une liste départementales des conseillers aux salariés établie par le préfet.

L'employeur devait également indiquer que vous pouviez vous procurer cette liste auprès de l'Inspection du Travail ou à la mairie du lieu de l'employeur.

L'adresse de ces deux administrations étant obligatoirement précisée.

Si cette procédure n'a pas été suivie par l'employeur, vous pouvez contester le licenciement devant le Conseil des Prud'hommes.

Un vice de procédure du licenciement permettra au Conseil des Prud'hommes de vous allouer automatiquement des dommages-intérêts qui seront du montant de votre salaire mensuel (1 mois de salaire).

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 30 mars 1993; RJS 1993, page 295, n° 502:

" L'omission de l'indication de la priorité de réembauchage dans la lettre de licenciement pour motif économique est une irrégularité ouvrant droit à indemnité."

A vous de juger si ce que je vous ai indiqué a été respecté par l'employeur.

Si cela n'a pas été le cas, vous serez en droit d'assigner l'association devant le Conseil des Prud'hommes et de réclamer des dommages et intérêts.