



## Procédures de licenciement illégales

Par **soleilnat**, le **27/05/2010** à **07:22**

Bonjour,

Ma société a été rachetée par un groupe international en novembre 2009. Une nouvelle Direction Générale a été mise en place suite au rachat. Afin d'éviter un plan social, nécessaire au vue de la baisse d'activité de l'entreprise, la nouvelle DRH nous propose un schéma de départ "illégal" qui consiste en acceptant un licenciement pour faute grave fictive, suivi de la signature d'une transaction financière, touchée par les salariés un mois après leur départ pour éviter le point de contrôle des assedics. J'ai refusé cette proposition et ai fait appel à l'inspection du travail pour connaître mes droits. L'inspecteur du travail s'est rendu sur mon lieu de travail et le jour même de sa venue, j'ai reçu une lettre de convocation à entretien préalable pour licenciement pour faute grave, assortie d'une mise à pied immédiate. Lors de mon entretien, le 3 mai dernier, rien dans mon dossier (vide) ne justifie une mise à pied et une faute grave. Depuis, pas de nouvelles de mon employeur, aucune notification reçue.

L'inspection du travail a été saisie de plusieurs plaintes de collaborateurs dans le même cas que moi (pressions psychologiques pour signer les transactions, collaborateurs en arrêt maladie depuis la proposition de transaction, collaborateurs à qui on demande de faire une lettre de démission, etc...)

Un contrôle Urssaf en cours... une enquête de l'inspection du travail en cours...

L'entreprise a rappelé certains collaborateurs à leur poste de travail, malgré le fait qu'ils aient été d'accord pour une transaction "illégale". Un climat social très dégradé et de nombreux collaborateurs sans aucune activité professionnelle dû à l'arrêt de projets depuis le rachat. Il me semble que le délai qu'a l'entreprise pour me faire parvenir une notification est de un mois franc, soit le 3 juin (entretien le 3 mai).

Dans le cas où je ne recevrai aucune notification de leur part, que dois-je faire ? Dois-je réintégrer mon poste de travail ? Puis-je faire une saisine au conseil des prud'hommes pour "résiliation judiciaire de mon contrat de travail" ? Auront-ils l'obligation de me payer ma mise à pied ?

Je suis perdue et à bout psychologiquement...

Merci de m'aider à y voir plus clair.  
Très cordialement,

Par **milousky**, le **27/05/2010** à **07:56**

Bonjour,

En effet, Le licenciement pour "faute grave" devrait être prononcé au plus tard le 2 Juin. mais au vu de tous les contrôles administratifs en cours et du caractère illicite des licenciements déjà effectués et de ceux en cours, on peut se demander quelle suite sera donnée à cette mise à pied conservatoire.

Pour le moment, ne faites rien et attendez que votre société soit hors délai pour garder la possibilité d'un recours prud'homal si le licenciement devait être prononcé.

Une saisine prud'homale pour résiliation judiciaire du contrat de travail me paraît inappropriée;

C'est une procédure "au fond" qui va prendre beaucoup de temps (8 à 12 mois)

Comme vous êtes plusieurs salariés confrontés à cette situation, je pense qu'il serait plus judicieux de consulter un avocat spécialisé dans le droit du travail.

(en vous cotisant pour une consultation juridique)

LIEN : <http://www.pourseformer.fr/emploi/licenciement/formation-continue/h/b6c3151747/a/apres-lentretien-prealable-pour-faute-grave-que-faire-si-un-employeur-tarde-a-notifier-le-lic.html>

"La censure par le vide" : En ma qualité de citoyen français, je revendique le droit de la dénoncer publiquement - John Bastardi Daumont.

Par **soleilnat**, le **27/05/2010** à **08:35**

Merci beaucoup pour votre réponse rapide.

Dans le cas où je ne reçois pas de notification, dois-je retourner au bureau ? Dois-je leur adresser un courrier recommandé ?

Merci

Par **milousky**, le **27/05/2010** à **09:34**

Bonjour,

Non, vous ne devez pas prendre l'initiative de retourner au bureau même si l'employeur n'a pas pris de mesure à l'expiration de la date butoir le 2 juin.

Après cette date, vous pouvez faire un courrier LRAC pour demander quelles mesures compte prendre l'employeur suite à votre mise à pied conservatoire mais comme vous avez déjà un contact avec l'inspection du travail, il serait préférable de faire le point avec eux sur le développement de la situation de l'entreprise depuis votre dernière entrevue.

L'employeur a certainement été contraint de stopper les procédures en cours et devra vous rémunérer les jours de mise à pied.

Il est encore un peu tôt pour vous manifester...

Cordialement.

"La censure par le vide" : En ma qualité de citoyen français , je revendique le droit de la dénoncer publiquement - John Bastardi Daumont.