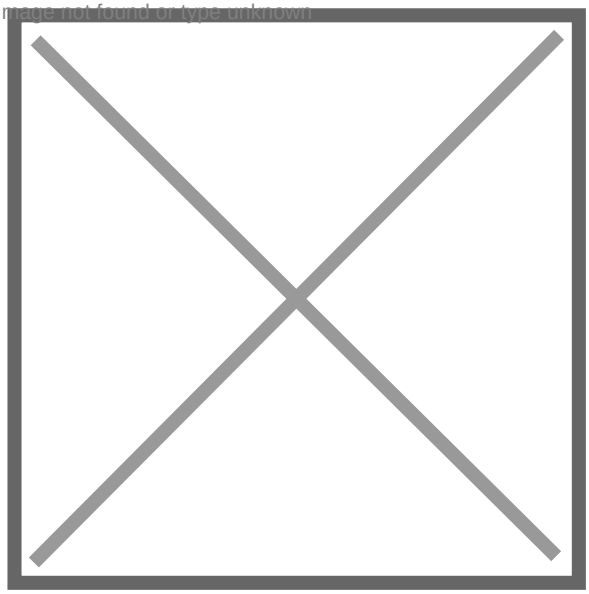
Image not found or type unknown



Congé de reclassement et contestation licenciement

Par **Sienna8**, le **06/04/2014** à **10:00**

Bonjour,

Je subis une procédure de licenciement pour motif économique très flou. Certes, ils veulent faire des économies mais ne sont pas en déficit. De plus, la personne qui me remplace depuis la fin de ma grossesse est toujours en poste. Elle est même physiquement à ma place (sur ma chaise) et a vidé mon armoire pendant mon congé mat. Son titre est un poste inférieur au mien, mais elle dépend directement à ma responsable (dans la logique de l'organigramme, je devrais être sa responsable.)
Depuis mon congé parental je ne retrouve donc pas mon poste.
De plus la procédure du licenciement est mal encadré.

Donc, je compte contester mais attends la notification écrite (j'ai déjà eu 3 versions orales des motifs sans trace écrite).

On me propose un congé de reclassement, je pense quand même que je vais l'accepter.

Puis-je accepter le CR et contester les motifs et les vices de procédure en même temps? Ou faut-il tout refuser? Sinon, dois-je attendre, et saisir les Prud'hommes après?
Le risque est que je risque de me retrouver à pole emploi plus vite si je refuse le RC? Je ne souhaite plus rester dans l'entreprise, on m'a déjà trop mal respecté pour que je reste travailler avec eux.

Par **moisse**, le **06/04/2014** à **11:30**

Bonjour,
[citation]Je subis une procédure de licenciement pour motif économique très flou. Certes, ils veulent faire des économies mais ne sont pas en déficit.[/citation]
Un licenciement économique peut être d'origine conjoncturelle, donc révélateur de difficultés économiques, ou structurelle pour adaptation des moyens humains et techniques.
C'est ainsi que dans les bureaux d'étude les ordinateurs et logiciels ont remplacé tables, équerres et crayon HB.
[citation]Depuis mon congé parental je ne retrouve donc pas mon poste[/citation]
A la fin du congé parental l'obligation réside à proposer un poste semblable, similaire en termes de responsabilités et rémunérations, mais pas forcément le poste précédent.
[citation]De plus la procédure du licenciement est mal encadré. [/citation]
C'est votre avis, mais vu d'ici s'agissant d'une très grosse boite (plus de 1000 personnes) je vous soupçonne d'une compétence moindre en la matière que celles de la direction des RH.
[citation]On me propose un congé de reclassement[/citation]
Le congé de reclassement est proposé dans la lettre de notification du licenciement.
Vous pouvez accepter ou refuser le congé en question, cela ne vous interdit en rien de contester le licenciement dès sa notification.

Par **Sienna8**, le **06/04/2014** à **16:35**

Merci pour votre reponse!

C'est très intéressant ce que vous dites sur le licenciement économique, savez-vous où je peux en lire plus en détails là-dessus ? Ma DRH me dit que les actionnaires ont décidé de ne plus investir dans le sevice dans lequel je travaille, car ils doivent investir dans un autre service qui fait plus de marge. Je comprends la motivation et leur intérêt de faire plus de marge, mais est-ce que cela justifie mon licenciement ?

L'entreprise n'est pas très grande, mais le groupe l'est, donc voilà pourquoi on me propose un CR et ne pas un contrat de sécurisation.

La procédure de reclassement a été faite avant mon entretien prealable, est-ce vraiment normal ? J'ai refusé les postes, qui étaient tous inférieurs au mien, et 2 jours après j'ai reçu la convocation pour l'entretien préalable.

Ensuite, nous n'avons pas de CE pour l'instant car il y a une grande re-organisation du groupe en cours. Pourtant je n'ai pas pu me faire assister par un conseiller du salarié en mairie à mon entretien préalable.

Ma DRH a fait appel à un avocat, j'hésite d'en prendre un moi aussi mais ai-je assez d'éléments pour contester ?

Par **Sienna8**, le **06/04/2014** à **17:02**

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Je rajoute, ils supprime mon poste par nécessité de sauvegarder leur compétitivité. C'est donc une re-organisation où une personne d'un poste inférieur me remplace sur mes tâches operationelles, et le reste de mon travail, qu'elle ne sait pas faire, a été dispatché entre plusieurs managers.

Par **moisse**, le **06/04/2014** à **18:19**

Bonsoir,
[citation]Je rajoute, ils supprime mon poste par nécessité de sauvegarder leur compétitivité. C'est donc une re-organisation où une personne d'un poste inférieur me remplace sur mes tâches operationelles, et le reste de mon travail, qu'elle ne sait pas faire, a été dispatché entre plusieurs managers.
[/citation]
[citation]Ma DRH me dit que les actionnaires ont décidé de ne plus investir dans le service dans lequel je travaille, car ils doivent investir dans un autre service qui fait plus de marge. Je comprends la motivation et leur intérêt de faire plus de marge, mais est-ce que cela justifie mon licenciement ?
[/citation]
C'est bien la marque d'une restructuration et cela peut justifier la nature économique des licenciements qui ne sont pas pour motifs personnels, mais concernent un ou des services.
[citation]La procédure de reclassement a été faite avant mon entretien prealable, est-ce vraiment normal ? [/citation]
Encore heureux que l'on recherche le reclassement avant le licenciement.
Ne confondez pas avec le congé de reclassement, qui est destiné à vous adapter...ailleurs.
[citation]Ensuite, nous n'avons pas de CE pour l'instant car il y a une grande re-organisation du groupe en cours. Pourtant je n'ai pas pu me faire assister par un conseiller du salarié en mairie à mon entretien préalable.
[/citation]
Lorsqu'il existe des institutions représentatives au sein de l'entreprise il n'y a pas lieu de faire appel à un conseiller extérieur.
L'assistant doit faire obligatoirement partie du personnel.
[citation]Ma DRH a fait appel à un avocat,[/citation]
Pourquoi faire ?
Il ne peut assister aux entretiens préalables sauf sous un angle technique, par exemple expliquer en quoi consiste le congé de reclassement. Il ne peut pas intervenir dans la défense de l'employeur.
Mais si vous décidez d'attraire votre employeur en justice, vous devrez vous faire assister par un conseil, avocat ou représentant syndical d'une grande confédération.
De vous à moi, vous avez peut-être (certainement même) eu tort de refuser des postes en reclassement interne, sauf si vous êtes sûre de ne pas rester sur le carreau, surtout après un congé parental d'éducation.

Par **Sienna8**, le **07/04/2014** à **09:08**

Je n'aurais pas pu accepter les offres de reclassement, qui étaient tous d'un salaire bien inférieur à mon salaire avant mon congé mat/parental. Un des postes n'était pas dans la

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

même zone géographique, un autre un CDD au smic (moitié de mon salaire actuel...et mon logement dépend beaucoup sur mon salaire). Financièrement, je ne peux pas accepter l'offre de reclassement sauf si je déménage...

En plus, au moment de reclassement mon poste n'était pas officiellement supprimé, mais juste 'en danger'.

C'est après refus de reclassement que la procédure de licenciement s' est enclenchée.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés