



Contestation licenciement économique

Par **lyba**, le **10/08/2016** à **11:38**

Bonjour à tous

Suite à mon licenciement je souhaite écrire une lettre recommandée à mon ex employeur avant les prud'hommes afin de demander des indemnités.

Mon licenciement économique est un licenciement abusif, car réembauche d'une personne sur une autre structure du groupe au même poste.

Faut t'il le spécifier dans cette lettre ou rester flou dans un premier temps, ne parler que de licenciement abusif et non pas le fait que je saches que la personne a été réembauchée ?

Voilà ce que j'avais commencé à écrire. Mais j'ai l'impression d'en dire trop dans un premier temps.

Merci de votre réponse. Excellente journée

Le 10 mai dernier vous m'avez annoncé, par lettre remise en main propre, que j'étais licenciée pour licenciement économique. Par la présente, je souhaite vous informer que je conteste ce licenciement économique que je requalifie en licenciement abusif.

À mon sens, mon licenciement n'est pas fondé sur ce motif. En effet mon licenciement intervient peu avant la réintégration et l'embauche de la personne qui avait démissionnée de ce poste en décembre 2015 et que j'avais donc remplacée en février 2015.

Certes elle a été engagée sur une autre structure mais je reprends vos dires : Suite au rachat de [X] par [Y], nous avons constitué un groupe leader dans le domaine de la formation dans les secteurs de la SANTE et de la PREVENTION à la fois en E-learning et en présentiel.

Je considère que X et [X] font partie du même groupe et toujours en reprenant vos paroles : [Y] comprend aussi le groupe [X], spécialisé dans les formations en présentiel sur des thèmes liés à la santé et la prévention.

Ce licenciement et cette embauche est donc tout le contraire d'un licenciement économique, puisque embauche pour réaliser les mêmes tâches que j'effectuais, d'une personne dans une société du groupe.

D'autant plus et vous n'êtes pas sans le savoir que L'employeur est tenu, avant tout licenciement économique :

- d'une part, de rechercher toutes les possibilités de reclassement existant dans le groupe
- d'autre part, de proposer ensuite aux salariés concernés tous les emplois disponibles de la même catégorie ou, à défaut, d'une catégorie inférieure.

Le défaut de recherche de reclassement y compris moyennant une formation d'adaptation au poste proposé rend le licenciement économique abusif car ce licenciement doit être l'exception quand aucune solution alternative n'a pu être trouvée. C'est en effet un compromis entre les intérêts de l'entreprise et celles tout aussi légitimes du salarié.

Or à aucun moment lors de l'entretien préalable au licenciement ne m'a été proposé un reclassement ni même une formation afin d'acquérir les compétences me permettant d'accéder à un autre poste.

Ce licenciement basé sur une fausse cause est abusif et me porte préjudice : préjudice moral et vexatoire, et préjudice dû à mon âge et à la difficulté de retrouver un emploi.

Dans ces conditions, j'estime être en droit d'obtenir des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

C'est pourquoi je vous propose que nous nous rencontrions afin d'entamer des discussions, pour in fine établir un accord transactionnel qui protégerait nos intérêts respectifs.

À défaut de réponse de votre part dans un délai de [x] jours, je serais contraint(e) de saisir le tribunal des prud'hommes afin d'obtenir satisfaction.

Par **Visiteur**, le **10/08/2016** à **12:28**

Bonjour,

Pour contester votre licenciement économique, vous devez saisir le conseil de prud'hommes dont dépend l'établissement de l'employeur.

Le licenciement économique qui ne répond pas aux critères est un licenciement sans cause réelle et sérieuse au sens de l'article L1235-3 du Code du travail. Il peut être sanctionné comme tel.

En clair :

"Le licenciement économique doit reposer sur un motif non inhérent à la personne du salarié, c'est-à-dire un motif qui ne repose pas sur la personnalité ou le comportement du salarié, du fait par exemple (non exhaustif) :

- de l'âge du salarié (Cass. soc. 24 avr. 1990, n° 88-43555) ;
- à l'inaptitude physique du salarié à assurer certaines tâches (Cass. soc. 14 nov. 2000, n° 98-45371).

Il ressort de la jurisprudence qu'il ne faut pas confondre difficultés économiques et volonté de l'entreprise de réaliser des économies. En effet, le motif « d'économie » n'est pas en lui-même un motif économique (Cass. soc. 9 mars 2004, n° 02-41883)."