



Contestation d'un licenciement économique

Par **rere68**, le 17/11/2011 à 08:27

Bonjour,

Nous sommes un établissement secondaire mais dépendant d'un établissement Américain pour ce qui est du travail au quotidien.

Fin de l'année 2010, nous avons été racheté par un très grand groupe international qui était aussi notre principal concurrent dans notre activité de l'énergie.

Dès lors que les produits ont été comparés les uns des autres, les produits sur lesquels nous travaillions généralement ont été jugés pas rentable et surtout trop coûteux.

Dès lors, il a été décidé de fermer le bureau dans lequel nous travaillions.

Nous étions 7 personnes. Une n'a pas eu son poste de supprimé, une autre a eu une "fausse" transaction pour être menée jusqu'en retraite (fin mars 2012), quand au 5 autres personnes restant, 4 ont eu une offre de reclassement, et une autre rien à ce jour.

Au vue des éléments, peut-on tenter une action ?

Si vous souhaitez plus amples renseignements, vous pouvez me contacter.

Merci

Très cordialement.

Par **conseiller du salarié**, le 17/11/2011 à 09:33

Bonjour,

L1233-3 :

[citation]Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une

suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.[/citation]

Les difficultés économiques doivent être appréciées au niveau de l'ensemble du groupe ([Cass. soc. 22 sept. 2011, n° 10-13892](#)).

La réorganisation destinée à optimiser la rentabilité de l'entreprise et à accroître les profits du groupe ne procède pas d'une cause économique ([Cass. soc. 22 sept. 2011, n° 10-11548](#)).

La réorganisation de l'entreprise ne constitue un motif économique de licenciement que si elle est justifiée par l'existence d'une menace sur sa compétitivité ([Cass. soc. 5 mai 2011, n° 09-70729](#)).

Les licenciements économiques dans un groupe doivent être justifiés par la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, pas pour améliorer sa rentabilité ([Cass. soc. 1er févr. 2011 n° 10-30045 à 048](#)).

Pour ne citer que des décisions récentes...

L1233-4 :

[citation]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.[/citation]

Par **rere68**, le **17/11/2011 à 09:44**

Merci car cela peut me servir...D'autant plus que ce n'est pas un problème purement économique mais juste pour supprimer un bureau de 7 personnes !!

Ils ont en fait supprimé 2 produits sur les quels on travaillait généralement alors que la gamme en comprend une dizaine !

Et que rien ne nous empêche de travailler sur les autres de la gamme comme cela l'a déjà été fait !

Cordialement