Image not found or type unknown

Licenciement eco ou rupture conventionnelle

Par **lotie**, le **19/11/2015** à **21:21**

Bonjour,
Je suis en CDI depuis quasi 8 ans avec évolution dans la société, avec à ce jour une rémunération annuelle brute de 30000€. Ma direction a décidé de supprimer la fonction que j'occupe depuis mai 2013 sous couvert de réorganisation et m'a proposé de continuer à effectuer mes tâches mais en étant reclasser sous une fonction différente (un échelon plus bas et avec perte de mon variable). J'ai refusé cet avenant. On m'a alors proposé soit un licenciement économique soit une rupture conventionnelle. J'ai demandé 1 an de salaire en indemnités supra légale, la réponse fut négative, aucune négociations possibles, j'ai alors choisi l'option du licenciement. Aujourd'hui les RH reviennent vers moi avec une proposition d'enveloppe globale de 8000€ que je compte refuser car jugée insuffisante. Je précise que pour moi le licenciement économique ne tiens pas la route (entreprise florissante de plus de 500 salariés).
Que me conseillez vous ? Que suis je en droit d'espérer ?
En vous remerciant par avance

Par **ASKATASUN**, le **19/11/2015** à **22:24**

Bonsoir,

[citation]Je précise que pour moi le licenciement économique ne tiens pas la route (entreprise florissante de plus de 500 salariés).
Que me conseillez vous ?[/citation]
Pourquoi posez vous cette question ?
Vous avez nécessairement la réponse dans ce que vous affirmez juste avant.

Votre employeur n'a pas de motif pour rompre la relation de travail. Laissez le faire !

Si vous acceptez la rupture conventionnelle vous n'aurez pas de moyen de contestez votre licenciement, vous n'aurez pas accès aux mesures spécifiques de Pole-Emploi proposées aux licenciés éco ou autres aides d'autres organismes.....

[citation]Que suis je en droit d'espérer ? [/citation]
2 mois de salaire correspondant au préavis = 5 000 €, une indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse correspondant à minima à 6 mois de salaire =
15 000 € et votre indemnité légale (ou conventionnelle) de licenciement.

Voilà ce que vous pouvez légitimement espérer.

Par **lotie**, le **19/11/2015** à **22:53**

Merci pour votre retour, je vais passer à l'inspection du travail pour me faire confirmer l'invalidité du recours de ma direction au licenciement économique.

Par **morobar**, le **20/11/2015** à **08:44**

Bonjour,
L'inspection du travail n'est pas qualifiée pour ce genre de situation. Les controverses nées du contrat de travail sont l'apanage exclusif du conseil des prudhommes.
En outre je ne connais pas d'inspecteur qui lit dans les entrailles de bouc pour décider, sans dossier, de la licité d'une décision.
En effet, même une société florissante peut effectuer des licenciements de nature économique pour des motifs structurels.
Ainsi une boite peut gagner beaucoup d'argent, et décider de regrouper ses services comptables/recherche...sur une seule unité, avec ce que cela comporte pour les autres.

Par **ASKATASUN**, le **20/11/2015** à **10:28**

Bonjour,

[citation]Ainsi une boite peut gagner beaucoup d'argent, et décider de regrouper ses services comptables/recherche...sur une seule unité, avec ce que cela comporte pour les autres[/citation]
C'est exact. Il est de bonne gestion d'entreprise que d'anticiper les éventuelles difficultés économiques à venir en réorganisant, en sauvegardant sa compétitivité, etc... à un moment où l'entreprise se porte bien économiquement. Et il est effectivement admis que l'entreprise puisse licencier économiquement certains de ses salariés.

Mais dans le cas d'espèce LOTIE expose :
[citation]Ma direction a décidé de supprimer la fonction que j'occupe depuis mai 2013 sous

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

couvert de réorganisation et m'a proposé de continuer à effectuer mes tâches mais en étant reclasser sous une fonction différente (un échelon plus bas et avec perte de mon variable). J'ai refusé cet avenant. On m'a alors proposé soit un licenciement économique soit une rupture conventionnelle[/citation]
Il ne nous est pas exposé la chronologie exacte de cette annonce de suppression de poste et de l'offre de reclasssement. Elle est très importante pour juger si l'employeur a complètement respecté son obligation de reclassement. Cette dernière, vous le savez tous est une obligations de moyens et non de résultats.
Mais le respect de cette obligation est d'autant plus importante que l'entreprise ne rencontre pas de difficultés économiques au moment ou elle licencie pour ce motif et que son effectif de 500 salariés qui se renouvèle en permanence doit normalement lui permettre de faire mieux qu'une seule proposition de poste de reclassement.

Comme l'indique MOROBAR [citation]L'inspection du travail n'est pas qualifiée pour ce genre de situation. Les controverses nées du contrat de travail sont l'apanage exclusif du conseil des prudhommes. [/citation]
Donc ne perdez pas votre temps et ne gaspillez pas vos moyens en vous adressant à elle, d'autant que dans une boite de 500 personnes il doit exister des instances représentatives du personnel ce qui n'incitera pas l'inspecteur du travail à bouger, sauf si vous êtes salarié protégé et encore ! ?

Par **morobar**, le **20/11/2015** à **10:54**

Effectivement c'est dans la nature du reclassement que sera examinée la validité de la situation.
Ce que je voulais indiquer à @lotie est qu'un licenciement économique est possible même avec une entreprise saine.
Il s'agit bien sur de vérifier s'il n'existe pas une volonté de sanction dans la manœuvre, en l'espèce que la motivation soit plus attachée à la personne qu'au poste.

Par **lotie**, le **20/11/2015** à **13:42**

Bonjour, tout d'abord merci pour vos réponses. Pour répondre à @ASKATASUN, je vais développer un peu plus la situation et le déroulé. Mon entreprise fabrique et commerciale principalement des produits médicaux remboursés. Il y a environ 4 ans la société a décidé de se diversifier et de créer des gammes non remboursées notamment dans le domaine du sport et du bien être. Je suis entrée dans la société en tant que téléconseillère. 3 ans plus tard je passe conseillère de vente puis 2ans après assistante commerciale sur ces marchés du non remboursés. Je précise que la société est leader sur le marché français et se porte très bien. Au printemps de cette année le directeur de marché des pdts non remboursés quitte la société. Cet été 4 des 6 commerciaux dédiés ont acceptés une rupture car suppression de leur poste (la force de vente du remboursé se compose de plus de 80 commerciaux). Au printemps, j'ai également été approchée par les RH qui m'indiquait qu'il y avait probabilité de suppression de mon poste et que je devais réfléchir à ce que je souhaitais faire. Cette suppression n'étant pas confirmée j'ai refusé de me positionner sur un poste d'assistante inférieur qui m'a été proposé et qui de toute façon ne me convenait pas. Au début de l'été,

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

nouvel entretien pour me signifier la suppression de mon poste avec proposition de passer commerciale sur Paris (500km de chez moi)ou de redevenir conseillère de vente prétextant que sans directeur et commerciaux spécifiques, ils n'avaient pas besoin d'assistante commerciale. Je refuse ces 2 propositions en mettant en avant l'utilité de mes fonctions étant donné que les gammes continuent à être commercialisées et qu'en ayant perdus 6 commerciaux spécifiques je récupérai 80 autres qui se charge maintenant de développer la vente de ces produits. J'ai été entendue car j'ai été maintenue. Fin octobre, nouvel entretien avec les RH qui me signifie avoir validé avec le comité d'établissement la suppression de mon poste car la RH estimait que mon travail relevait plus du travail de gestionnaire que d'assistante commerciale ce qui est erroné. A ce niveau je suis soutenue par mon responsable car je suis effectivement rattachée à l'administration des ventes du fait de ma localisation géographique malheureusement il n'est pas plus entendu que moi par notre hiérarchie. On me précise qu'un avenant est prêt pour le 1er novembre sous les conditions suivantes : je passe d'assistante commerciale à gestionnaire avec perte de mon variable, classée au niveau 4 au lieu de 5 mais je continue surtout à faire ce que j'ai fait jusqu'à ce jour pendant 6 mois et après on verra ! Précision, je reste la seule à avoir une connaissance approfondie de ce marché. C'est à mon refus que la RH me propose un licenciement eco ou une rupture conv. Voilà pourquoi à mon sens (je peux bien sûr me tromper) le licenciement économique ne tiens pas. Je rajoute qu'à chaque entretien la RH insiste et me demande si je n'ai pas changé d'avis. La semaine prochaine je vais refuser sa dernière proposition des 8000€ et on verra bien.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés