

Cas pratique droit du travail

Par **athenais2006**, le **20/03/2015** à **15:16**

alors voici mon cas :

M sanssou est dir de l'entreprise saboom , entreprise florissante de 380 salariés, dans laquelle sont présentes toutes les instances représentatives du personnel . sous la pression des actionnaires il est fermement invité à réduire les couts salariaux ; il vous livre ses deux decisions pour faire baisser la masse salariale qu'il est sur le point de mettre en oeuvre: M sanssou a decidé de licencier une douzaine de commerciaux "anciens" (mini conventionnel du fait de leur ancienneté) pour les remplacer par des commerciaux debutants (et donc moins couteux. il s'interroge : (ah ben tu m'etonne moi à sa place je ferai pareil !!! lol) : doit il engager une proc de lic pour motifs eco ? ou motif personnel ? les lic auront ils une cause réelle et serieuse ? justifiez vos reponses et le cas echéant proposez à M sanssou des alternatives

2) m sanssou entend egalement remettre en cause la prime annuelle d'activité de 500 euros qu'il octroie depuis 2001 , à l'ensemble des salariés (rappel du coup on fait le calcul : 380 salariés * 500 euros = 190 000euros)

aussi il s'apprete à afficher sur les pannaux habituels une note de service redigée ainsi : la prime instauré en 2001 est supprimé pour l'avenir en application immédiate, elle ne sera donc pas versée en avril 2015

le cas echéant indiquez à mr sanssou ce que vous auriez fait

alors je vais ici , mettre ce que j'ai écrit ... d'une petite plume juridique que je suis

ici il n'existe pas de motifs inhérents à la personne on ne peut alors que se placer sur le terrain du licenciement economique, pour cela il faut une cause réelle et sérieuse justifiant ,selon le code du travail ,l'employeur doit motivé le lic eco par un des motifs suivants :

Les difficultés économiques ou mutations technologiques

La suppression d'emploi

La transformation d'emploi

La modification d'un élément essentiel du contrat de travail

en l'espece, les difficultés technologiques ou des mutations technologiques ne peuvent etre retenues, la suppression de l'emploi va etre difficile à justifier, surtout si M sanssou songe à embaucher après les 12 lic, il s'expose a une rupture sans cause réelle et sérieuse devant les cph , la transformation de l'emploi est une cause qui pourrait etre envisagé mais en l'espece M sanssou devrait eventuellement reprendre les statuts et objectifs des salariés , enfin, la modification d'un element essentiel du contrat de travail pourrait etre envisageable, en l'espece m sanssou pourrait présenter des modifications concernant la rémunération , le

volume horaire ou la qualification des salariés, de sorte que , si les salariés ont la possibilité d'accepter ou de refuser l'offre de l'employeur, si le salarié refuse le lic pourra être engagé sur le motif du refus de la modification d'un élément essentiel au contrat , ainsi (et là normalement si je me suis bien exprimée vous devez trouver ça ignoble !!! poussez le vice à ce point mais attendez la suite lol)

m sanssou licencié sur un motif réel et sérieux au sens du code du travail ,
toutefois, si la procédure aboutit, l'employeur doit informer la direccte en cas de lic éco , la direccte vérifiera

la validité du lic, elle regardera notamment la situation économique au moment du licenciement, en l'espece on apprend que l'entreprise est florissante, or le licenciement économique soit s'appréhender d'une situation économique suffisamment grave justifiant un licenciement économique .

cette situation doit avoir duré .

en l'espece il va être difficile de prouver cette situation à la direccte qui peut demander la production de pièces justificatives, puisque nous savons que l'entreprise est florissante
conseil : faire le calcul entre les lic le délai de priorité de ré embauchage, et peut être dommages et intérêts

c'est bien tout ce que j'ai pu sortir pffff !!!

j'ai pas bcp d'heure de droit du travail derrière moi !! lol

merci pour vos futurs commentaires , ça fait du bien d'avoir vos avis et ça fait réviser tout le monde c'est vraiment génial une communauté saine comme celle là !! ;-)

à très bientôt

merci !

Par **sou'**, le **26/03/2015** à **21:12**

b'soir,

prière de tenir compte du fait que l'auteur de ces mots est dans un état alcoolisé avancé ^^.
Je rajoute que je n'ai pas mon code sous la main.

(là, direct, je met mon auditoire en confiance :D).

Déjà, sur la prime: je te laisse développer, mais selon l'origine de cette prime, la procédure de dénonciation varie. Dans tous les cas, il ne s'agit pas juste de poser une pauvre affiche sur un tableau.

Au minimum, tu dois passer par le CE (qu'il s'agisse d'une dénonciation d'accord collectif ou d'un usage/Engagement unilatéral).

Pour le reste, ça varie en fonction de la nature juridique de la prime, et d'éventuelles dispositions conventionnelles.

Donc là, tout ce que fait Monsieur SANSSou, c'est s'exposer à une action en rappel de salaire, et une demande de dommages et intérêts pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession (ça j'en suis moins sûr. J dois dire que j'ai jamais trop compris cette notion ^^).

Par ailleurs, si la prime résulte d'un accord collectif..l'expérience (nan nan, ce n'est pas moi qui ai fait la bourde) me fait dire qu'il ne faut pas dénoncer. si tu dénonces l'accord, et qu'aucun accord ne s'y substitue, la prime deviendra après l'écoulement des délais de survie,

un élément du contrat...qui sera intouchable par l'employeur (sauf si tu veux t'amuser à demander à 380 salariés de s'ils acceptent de renoncer à la prime. Bon courage!). Et les syndicats, globalement, ont tout intérêt à cela.

Dans cette situation, il vaut mieux commencer par négocier un accord de substitution, qui si il est accepté, remplacera celui instaurant la prime.

Donc, disais-je, sans code et légèrement éthanolisé, je crois me rappeler qu'il existe un motif jurisprudentiel lié à la réorganisation pour sauvegarder la compétitivité.

Ce motif permet de recourir au licenciement éco en l'absence de difficultés économiques actuelles, mais dont la survenance est fortement probable.

Dans tous les autres cas, effectivement, on ne pourra pas passer outre l'exigence d'un motif économique réel...et sérieux.

Il se trouve que l'entreprise est florissante. Si les mots ont un sens, cela signifie que, en plus de faire du chiffre d'affaires, elle réalise une marge conséquente. Donc la difficulté économique actuelle est difficile à justifier.

je dirais que la meilleure option, c'est la proposition de modification du contrat, **si une difficulté économique future est avérée**.(Enfin, une raison qui permette de recourir au motif de la réorganisation).

Là, c'est plus vraiment du droit pur: c'est toujours plus facile de dire qu'après avoir licencié les moins jeunes parce qu'ils ont refusé la modification de leur rémunération, t'embauche des jeunes au salaire de base, plutôt que de les licencier sans leur laisser le choix de répondre "oui" ou "non" à une modification de la rémunération.

S'y mêle par ailleurs le fait que si l'on licencie une douzaine de commerciaux, on rentre dans la procédure de grand licenciement économique.

Il faut donc établir un ordre des licenciements et des catégories objectives au sein desquelles l'appliquer (catégories que l'on construit, en pratique, en tenant compte de la proximité de compétences/connaissances entre différents emplois: concrètement, pour passer d'un emploi de commercial à celui d'assistant qualité, faut-il une formation longue (plus de 6 Mois) ou non ? Enfin, c'est comme cela qu'on l'explique aux managers. Sachant que c'est une étape primordiale d'un PSE).

À défaut de cet ordre on se trouve face à un licenciement sans cause réelle et sérieuse (puisque le salarié peut très bien dire que si on avait appliqué ces règles, il aurait très bien pu ne pas être licencié).

L'obligation de reclassement: il ne me semble pas nécessaire d'en parler, vu que rien n'est précisé à ce sujet.

PS: le fait de proposer une modif' du contrat à peine admissible, c'est assez courant, en pratique. L'ignominie est généralisée, dans ce bas monde ;-). Mais c'est une bonne idée.

En guise d'alternative, on aurait pu proposer les accords de maintien dans l'emploi...Mais pareil, il faut de graves difficultés économiques, conjoncturelles...

Par **athenais2006**, le **27/03/2015** à **15:01**

bonjour cher sou'
d'abord un grand merci pour ta réponse !!
j'espère que l'éthanol a quitté ton corps aujourd'hui ! mais d'ailleurs c'est pas un peu tôt
21h12, pour être dans cet état ?? lol mais sache que je te jette mon chapeau pour ta réponse!

malheureusement , c'est un peu du chinois pour moi lol !! nous n'avons vu que les prémices
du droit du travail apparemment !!! j'aurais été incapable de parler d'accord collectif et de
négociation ... mais ton hypothèse est vraiment pas mal ! (j'irai regarder en profondeur cette
histoire .)
finalement j'ai eu 13.5 a mon examen alors je suis plutôt contente !!!
biiiiizzzzz

Par **sou'**, le **27/03/2015** à **20:49**

Félicitations pour ta note :-). 13,5 c'est très bien, dans l'échelle de notation bizarroïde des
profs de droit (je pense qu'ils n'ont jamais compris qu'une notation sur 20 permet de graduer
les copies de 0 à 20, et non juste de 0 à 14, voire 16 dans les facs les plus laxistes) [smile3]

21h12, un peu tôt ?
Il n'est jamais trop tôt pour sacrifier la perspicacité et l'intelligence à une tradition nationale
séculaire ;-).

Du chinois ?
Non, de l'éthanolisé, plutôt. On vous le dit et redit, il faut apprendre les langues étrangères.
Mais puisque ce qui lie les hommes entre eux, et les fait communier, c'est l'alcool (le premier
qui me parle de boeufs liés par les cornes et d'hommes liés par les paroles recevra un coup
de bouteille sur la tête), je pratique cette langue ardemment ^^.

trêve de billevesées, la question de l'accord collectif...plus concrètement, on appelle ça les
avantages individuels acquis (AIA...Rien à voir avec les Autorité Administratives
Indépendantes de ces satanés publicistes ;-).

Par **athenais2006**, le **28/03/2015** à **18:04**

je suis d'accord avec toi sur les notations !!! je me dis que j'ai un 13.5/15!! la grande
classssssse !! lol

la tradition nationale séculaire a bon dos parfois !! :-p et elle n'évince en rien la perspicacité et

l'intelligence , parfois même elle les révèle !!!

je n'avais pour l'instant pas encore aborder les relations collectives au travail , du fait cette notion m'est plutôt inconnue .. (même mon expérience pro ne m'a pas permis de connaître ce type d'accord !)

j'espère que tu ne dérogera pas aux traditions nationales ce week end ! :-p