

## D-I pour licenciement économique sans cause réelle et sérieuse

Par **Yann**, le **11/04/2005** à **17:57**

J'ai noté dans mon cours que les indemnités en cas de licenciement économique étaient doublées. Ca se remarque dans les textes à l'article R122-2 du code du travail. Là où c'est moins clair c'est pour les dommages intérêts si le licenciement s'avère être sans cause réelle et sérieuse (L122-14-4) les 6 mois minimums sont ils également doublés ou pas? A la lecture du code je comprends que non, mais mon cours est moins clair sur le sujet.

Par **jeeecy**, le **11/04/2005** à **20:29**

non il n'y a que les indemnités qui sont doublées il me semble

je vérifie dans un bouquin et je reviens te dire tout cela précisément

Par **cependant**, le **23/04/2005** à **18:35**

DI 6 mois de salaires 2 ans ancienneté mini non cumulables sauf préjudice distinct.

Par **Lorella**, le **01/06/2005** à **15:01**

Bonjour

Article L 122-9 du code du travail : suite licenciement, un salarié en CDI a droit à une indemnité minimum de licenciement, s'il compte 2 ans d'ancienneté, sauf faute grave ou lourde, égale à 1/10<sup>e</sup> de mois par année de service

Au delà de 10 ans d'ancienneté, le salarié a droit à une indemnité complémentaire de 1/15<sup>e</sup> (selon accord national sur la mensualisation du 10 décembre 1977 rendu applicable par la loi du 19 janvier 1978 à la quasi totalité des salariés du secteur privé)

De plus en cas de licenciement économique, les indemnités sont doublées (selon l'article R 122-2).

Par **suzanne**, le **07/09/2005** à **21:29**

:))

Image not found  
**Bonjour à tous !!!**

Je viens de voir votre forum qui me semble très bien et en plus il y a beaucoup d'information pour les personnes qui ne connaissent rien au droit du travail.

J'aurais voulu savoir si il existe des réponses à mon problème, je vous explique.

Je travaille depuis le 17-10-03 dans une société de télémarketing en CDD puisque je suis étudiante en BTS comptabilité. Il se trouve que depuis presque 2 ans je suis sous CDD et ce sont des CDD de 1 semaine, 2 semaines , 1 mois ou autres en faite cela varie selon les missions(le travail) que j'ai à faire. ex: si c'est une enquête qui dure 1 semaine mon contrat sera 1 semaine. Mais depuis un bout de temps, je signe des contrats qui sont renouvelés toutes les semaines mais pour effectuer la même tâche.

Ayant de l'ancienneté, j'ai demandée à ma DRH une augmentation puisque j'ai réalisée la tâche d'un commerciale sédentaires pendant 3 mois et sans toucher aucune commission. Donc cette situation me plaisait plus du tout alors, j'ai demander à ce qu'ont revoie mon statut et mon salaire. Au bout de 2 semaines d'attente, ma DRH me convoque et me dit nous avons réfléchi et exceptionnellement nous allons t'octroyer une primes de 150 EUR avec les charges (23%) donc ça fait pratiquement rien! Moi j'ai dit que ce n'était pas une prime que je voulais mais une augmentation de salaire et à revoir mon statut. Lors de l'entretien autant vous dire que la DRH n'a pas du tout apprécié et ma dit j'étais "très revendicatrice". Passer de 1h la personne qui m'avait donner la tâche de commerciale sédentaire vient me voir en me disant que j'avais commis"une erreur" et me retire la mission.

Aujourd'hui, avec presque 2 ans de télémarketing je me trouve à faire de la télévente (poste de débutant). La direction me fait pression puisque depuis le mois de février je suis dans l'illégalité puisque ils ont ommis de me faire signer le CDD de février à avril. Depuis le départ des congés en juillet ma DRH me fait pression et me tourne autour jusqu'à que je commait l'erreur. Le fait est que comme ils veulent tout faire pour que je part de moi ils m'embettent. Je me suis mise durant 1 semaine en arrêt de maladie. Et depuis mon retour ça allait bien jusqu'à hier. JOur où l'assistante DRH ma pris la tête pour que je signe mes CDD de février à avril et celui de juin à septembre.

Donc pour finir mon histoire, je voudrais connaître mes droits.

J'ai été me rendre à l'inspection qui a regarder mes différents CDD (plus de 30) qui ma dit que les CDD n'était pas légale (la tâche est à chaque fois la même et le motif du CDD c'est pour "accroissement temporaire de l'activité). Elle m'a dit aussi que si le contrat n'est pas signé sous 48h je suis en CDI. Depuis je suis retourner au travail et j'ai refuser de signer les contrats et j'ai déclarée être en CDI. Hier, j'ai eu un entretien avec l'assistante DRH qui ma arrcelé pour que je signe les contrats et j'ai refusé. Elle ma aussi dit que si je ne signe pas ça va être "la merde", que toute la direction va me "détester" et qu'ils vont tout faire pour me "virer" pour motif "licenciement économique".

Après toutes ces explications mes questions sont les suivantes:

- suis-je réellement en CDI?
- depuis quand, j'ai le droit de me considérer en CDI?
- pendant combien de temps consecutif je peut me mettre en Arrêt de travail pour dépressions?
- ont-ils le droit de mettre le motif licenciement économique?

Et pour finir que dois-je faire je suis perdu !!!!

Aidez moi svp

merci d'avance pour vos réponses car je n'ai pas de livre du code du travail.

PS: désolée pour les fautes d'orthographe mais c'est très long et en plus je suis pas très forte en français lol

Par **Lorella**, le **08/09/2005** à **19:12**

Bonsoir Suzanne

A la lecture de votre message, je constate que le DRH vous met la pression tout simplement parce que vous dérangez. Et oui, en entreprise pour se faire bien voir, il faut être le toutou qui ne pose aucune question.

En fait un salarié a des droits et l'employeur doit respecter les lois.

Un Contrat à Durée Déterminée peut être conclu dans certaines situations :

remplacement d'un salarié absent  
accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise  
emplois à caractère saisonnier

Si j'ai bien compris tous vos contrats ont pour motif "accroissement temporaire de l'activité" et cela depuis 2 ans. Ca me fait rigoler. Au bout de 2 ans, cette activité a une nature permanente. Ce qui veut dire que votre contrat devrait être un CDI. De plus on ne peut renouveler un CDD pour le même motif (il s'agit bien du même travail à chaque fois ?) plusieurs fois. La loi dit que le CDD ne peut être renouvelé qu'une fois et la durée totale ne peut excéder 18 mois. Voilà une 2ème raison pour dire que votre contrat est un CDI.

Vous dites avoir réalisé la tâche d'un commercial sédentaire pendant 3 mois, sans toucher de commission. Vous avez le contrat qui stipule ce poste ? Si vous avez signé un contrat pour tel poste, votre rémunération doit correspondre au contrat signé.

Tel que c'est parti, votre employeur va vous mener la vie dure.

Vous pouvez faire appel au conseil des prud'hommes pour requalifier votre CDD en CDI. Il statue dans ce cas dans le mois de la saisine. L'employeur, si la requalification est prononcée, est condamné à une indemnité qui ne peut être inférieure à 1 mois de salaire brut. Si votre employeur décide de vous licencier, il lui faut un motif réel et sérieux. Il vous a déjà menacé d'un licenciement pour motif économique. Dans ce cas il ne pourra pas vous remplacer après votre départ. Admettons qu'il vous licencie pour motif économique, vous aurez droit à des indemnités de licenciement si vous avez acquis une ancienneté d'au moins 2 ans. Après vous pourrez encore faire appel au CPH pour licenciement abusif (sans cause réelle et sérieuse). Si vous avez acquis au moins 2 ans d'ancienneté et si l'entreprise occupe au moins 11 salariés, et que le CPH juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse, vous pourrez obtenir des dommages et intérêts au minimum de 6 mois de salaire brut.

Tout ça pour vous dire que votre employeur fait le fanfaron, mais vous avez de votre côté la loi. Après vous avez perdu votre emploi, mais garder un emploi pour rester en arrêt maladie

et de surcroît en dépression, vous ne gagnez rien.

Bon courage à vous  
Lorella

Par **suzanne**, le **12/09/2005** à **22:16**

merci beaucoup pour ton conseil Lorelle

Par **jozef**, le **13/09/2005** à **12:45**

De plus (mais sans absolue certitude), si j'ai bien compris tu n'as pas signé de contrat depuis le mois d'avril. Or si l'employeur ne peut prouver de quel contrat il s'agit alors ton contrat sera considéré comme un CDI. Donc ne signe rien, va voir un avocat (ou un syndicat ils ont des permanences pour ça). Et n'hésite pas à attaquer aux prud'hommes