Licenciement économique (cas pratique)

Par **Pipo**, le **31/05/2004** à **16:07**

Bonjour,

Un responsable de service logistique apprend la suppression de son poste, car l'employeur souhaite faire sous-traiter cette prestation. Ceci à compter du 31.12.2004. Et le salarié sera, à cette date, libre de tout engagement envers son employeur.
L'employeur est disposé à faciliter la suite de la carrière du salarié.

Quelles sont les différentes possibilités qui s'offrent à eux ?

Je pense que la règle de droit qui s'applique est la suivante :
[i:1nf0ufmb]« Il s'agit d'un licenciement pour un motif non inhérent à la personne, résultant d'une suppression d'emploi. » (article L 321-1 du CT)[/i:1nf0ufmb]
Mais je ne sais pas si l'employeur a une obligation de reclassement, par exemple.

Pouvez-vous me renseigner à ce sujet ?

Merci.
Pipo

Par **Olivier**, le **31/05/2004** à **16:34**

Bon c'est pas trop compliqué, donc je devrais pouvoir répondre :lol: Image not found or type unknown

Alors pour un licenciement économique, il faut mettre plusieurs points en exergue :
1) S'agit-il d'un licenciement économique ?
2) Quelle procédure s'applique ?
3) Le salarié est-il protégé ?
4) Le licenciement dispose-t-il d'une cause réelle et sérieuse
5) Les obligations d'adaptation et de reclassement sont-elles remplies ?

Je reprends ces 5 points consécutivement :

1) La nature du licenciement :
En l'espèce le licenciement n'est pas un licenciement pour motif personnel, donc il est pour motif économique (L 321-1s ctrav)

2) La procédure applicable :

Il existe plusieurs procédures distinctes pour le licenciement économique, et ce selon le nombre de salariés licenciés dans l'entreprise. En l'espèce, un seul salarié est licencié, c'est donc la procédure de licenciement économique individuel qui va s'appliquer convocation à un entretien préalable, entretien préalable, envoi de la lettre de licenciement et avertissement de la DDTEFP dans les 8 jours de l'envoi de la lettre)

3) La protection du salarié :
Une procédure spéciale s'applique pour les salariés qui exercent des fonctions au sein de la représentation du personnel. En l'espèce, notre salarié licencié n'est pas représentant du personnel, donc c'est la procédure de droit commun qui s'applique.

4) La cause du licenciement :
Pour que le licenciement soit valable, il faut que celui-ci soit pourvu d'une cause réelle et sérieuse. Pour celà il faut vérifier deux éléments : un élément matériel qui doit être l'un des éléments de l'article L321-1 (suppression de l'emploi, transformation de l'emploi, modification du contrat de travail) et un élément causal, toujours parmi ceux prévus à l'art L321-1 ou prévu par la jurisprudence (mutations technologiques, difficultés économiques, réorganisation de l'entreprise afin de sauvegarder sa compétitivité).

En l'espèce, nous sommes bien en présence d'une suppression d'emploi, puisque le travail est transféré à une autre société. En revanche, l'employeur ne précise pas la cause de la suppression d'emploi, et à mon sens le licenciement est de ce fait sans cause réelle et sérieuse, ce qui ouvre droit à réparation au profit du salarié. De plus, même si la cause économique était présente, je me poserais la question de l'application de l'article L 122-12 al 2 (et de la jurisprudence qui va avec bien sûr) qui prévoit en cas de tranfert d'une entité économique autonome d'une entreprise vers une autre le tranfert automatique des contrats de travail. De ce fait, notre salarié changerait simplement d'employeur (mais bon là c'est mon point de vue...)
Donc pour moi ici le licenciement est sans cause réelle est sérieuse du fait de l'absence de précision de la cause économique de la suppression d'emploi.

5) Obligation de reclassement et d'adaptation.
Il s'agit du dernier point à voir, mais il a ici une importance moindre, du fait que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. En effet, la jurisprudence (reprise par la loi à l'article L321-1 al 5 pour l'obligation de reclassement) met à la charge de l'employeur ces deux obligations dans tous les cas de licenciement économique. L'obligation d'adaptation oblige l'employeur à assurer au salarié la formation nécessaire au maintien de son emploi (par exemple dans le cadre de mutations technologiques) et l'obligation de reclassement le contraint à rechercher au sein de l'entreprise voire du groupe tous les postes possibles pour reclasser le salarié à un niveau de qualification sensiblement égal.
Donc ici encore heureux que l'employeur soit disposé à faciliter la suite de la carrière du salarié, de toute façon il y est obligé.
Donc je ne me pose pas la question du respect de ces obligations du fait du manque d'informations dans l'énoncé, et du fait aussi que j'ai d'ores et déjà un moyen de prouver l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement (ah oui au fait, si l'une de ces obligations n'est pas remplie, le licenciement est automatiquement sans cause réelle et sérieuse....)

J'espère avoir été clair, n'hésite pas à me demander un complément d'informations sur les points qui te sembleraient obscurs !

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **Pipo**, le **31/05/2004** à **16:44**

Merci d'avoir pris le temps de me répondre!
J'ai bien compris tous les éléments de ta réponse...

A bientôt.
Pipo

Par **LouisDD**, le **15/05/2017** à **10:36**

Salut

Suppression du post de mimi777 qui fait écho à un autre de ses posts.
A plus

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés