

Rupture de contrat suite réorganisation de l'entreprise

Par **Lorella**, le **04/07/2004** à **12:02**

Bonjour

Actuellement salarié je vais prochainement perdre mon emploi.

Mon travail n'est pas supprimé mais transféré dans une autre entreprise du groupe. La société ne présente pas de difficultés financières. C'est un choix politique du groupe de centraliser les services administratifs.

On me propose des postes à profils différents dans d'autres sociétés du groupe. Mon choix est arrêté : refus des propositions de reclassement.

A noter je n'ai pas de clause de mobilité.

Ce licenciement va sûrement être qualifié de motif économique car non inhérent à ma personne. Par contre je me demande si la cause est réelle et sérieuse. Dans ce cas les indemnités seraient différentes. Ayant beaucoup d'années d'ancienneté, je pense que l'employeur ne pourrait se contenter des indemnités légales qui sont dérisoires. Le tout est de savoir comment les calculer parce qu'on entre là dans le domaine de la transaction et ça devient le principe de l'offre et la demande.

Merci aux spécialistes de m'apporter vos conseils !))

A très bientôt

Lorella

Par **Olivier**, le **04/07/2004** à **23:11**

Bonsoir !

Alors pour savoir si le licenciement a une cause réelle et sérieuse dans le cas du licenciement éco, je te renvoie ici :

<http://www.juristudiant.com/forum/viewtopic.php?t=394>

pour le raisonnement.

Maintenant tout dépend du motif retenu dans la lettre de licenciement (je rappelle que le refus des propositions de reclassement est de droit pour le salarié et qu'il ne constitue pas une faute susceptible d'entraîner le licenciement).

Selon le motif retenu et si celui-ci entre dans les motifs que j'explique dans le topic que je cite ci-dessus, il faut regarder au fond : la cause est elle justifiée dans les faits ? Par exemple

l'entreprise n'est-elle pas assez compétitive dans son secteur d'activité etc etc selon le motif retenu ?

A partir de là la décision appartient aux juges du fond (conseil de prud'hommes en l'espèce, puisque ce genre d'affaire est de leur compétence exclusive....) et ils sont en général assez favorables aux salariés !

Pour ce qui est des indemnités légales de licenciement, si la convention collective applicable ne prévoit rien ou si elle est moins favorable que la loi, c'est la loi qui s'applique. Si la convention collective est plus favorable, c'est elle qui s'applique.

Pour ce qui est de la loi elle prévoit que les indemnités sont calculées de la manière suivante :

1/10e de mois de salaire par année d'ancienneté + 1/15e de mois de salaire par année d'ancienneté au delà de 10 ans, et le tout multiplié par deux (licenciement pour motif économique oblige)

Voilà, après il est vrai que tu peux, si après en avoir discuté avec un professionnel (il est très important si tu as des doutes sur la légalité du licenciement de consulter un avocat spécialisé en droit social) tenter de négocier une transaction avec l'employeur afin de régler les conséquences financières de ton licenciement. Dans ce cas, la transaction doit comprendre des avantages substantiels accordés par l'employeur (il ne suffit pas d'accorder les indemnités légales plus 15€ par exemple, puisque la jurisprudence estime que la concession soit substantielle...)

Voilà j'espère que ces quelques informations te seront utiles, n'hésite pas à me recontacter pour plus d'informations, je te répondrai avec plaisir, même si le droit social est loin d'être ma matière favorite.

Bon courage !

Par **Lorella**, le **05/07/2004** à **21:38**

:))

Bonsoir et merci Olivier pour ta réponse rapide Image not found or type unknown

La suppression de mon poste sera la conséquence du licenciement

Le problème se situe au niveau de la cause : Transfert de mon travail ? oui mais pour quelle raison ? Difficultés financières ? Pas du tout. Choix politique de groupe tout simplement. Et là je pense que la cause n'est pas réelle et justifiée. Mais c'est mon interprétation.

Je ne sais pas encore si mon employeur sera généreux ou pas. Mais il faut que je me prépare à une éventuelle négociation. Je n'ai pas l'intention de partir avec une obole. Dans ce cas on entre dans le cadre de la transaction et ce n'est pas soumis au code du travail. C'est là que je

m'y perd. Image not found or type unknown

Courant juillet je serai convoquée.

Cordialement
Lorella

Par **Olivier**, le **05/07/2004** à **22:46**

La cause du licenciement est soit les difficultés économiques, soit la réorganisation pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise soit la cessation d'activité, et aucune autre. Le choix de l'entreprise de réaliser des économies n'entre pas au nombre des causes possibles pour justifier un licenciement

Par **margo**, le **06/07/2004** à **11:11**

Mais là n'est-on pas dans le cas d'une réorganisation pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ? Bien qu'on puisse se demander en quoi le regroupement des services administratifs augmente la compétitivité...

Par **Olivier**, le **06/07/2004** à **11:21**

C'est pas le problème, il faut voir après une fois que la cause est invoquée si elle est bien réelle dans les faits.... et à mon avis ici d'après ce qu'on sait, c'est pas gagné pour l'employeur et je tenterais les prud'hommes !