



# Licenciement économique individuel - suppression de poste

Par **jesuschrist1982**, le **27/05/2016** à **18:02**

Bonjour,

Je souhaiterais vous solliciter pour un cas de licenciement économique à mon égard. En effet, J'ai été informé en face à face par mon DRH mercredi 11 mai à 17h, de la volonté de l'entreprise de faire un licenciement économique sur mon poste (Responsable Marketing et Communication, Membre du Comité de Direction, 80 employés pour 13M). Les raisons invoquées sont la situation financière catastrophique de l'entreprise. En effet, le niveau des ventes est bien en deçà des objectifs fixés par le Groupe, mais le CA ne sait pas dégradé (au contraire). L'entreprise surinvestit notamment sur la partie Ressources Humaines (équipes commerciales) et acheté de nouveaux bâtiments. Et je ne nie pas les réels difficultés financières. Cependant, les raisons invoquées pour supprimer mon poste sont que les investissements Marketing vont très fortement chutés et que cela vide la substance de mon poste. Les 3 personnes de mon équipes (3 chef de projets) sont maintenues avec des redéfinitions de postes qui se préparent dans les jours qui viennent.

Plusieurs irrégularités :

- Motif éco. non fondé : Chiffre d'affaire stable et même en augmentation (+6% en 2 ans). La situation financière n'a pas réellement changé depuis 2 ans (recapitalisation régulière des actionnaires, et donc renforcement de la situation Fin) + investissement massif sur le rachat d'un nouveau site industriel
- Motif invoqué pour la suppression de poste : passage du budget mkg à quasi zéro, dc plus d'action mkg, dc plus de coordination, dc suppression poste Resp. Marketing. Suite à l'entretien préalable au licenciement: pas de budget validé dans le marbre pour N+1, les actions/projets ne sont pas validées pour N+1. Mon contrat ne mentionne pas la coordination des actions, mais bien d'autres missions. Si suppression service MKG car pas de budget ni d'action => critères de licenciement pour la catégorie professionnelle et pas seulement le service mkg
- Critères d'ordre de licenciement (délai au 30/05, soit +10jrs après ma demande): l'entreprise déclare que les critères ne sont pas applicables (dit pdt l'entretien préalable) car je suis le seul à occuper le poste de Resp. MKG. Or, c'est un non-respect des critères d'ordre de licenciement. Il faut l'appliquer à l'ensemble du personnel de l'entreprise appartenant à la catégorie professionnelle dans laquelle le poste est supprimé. En effet, même si un seul emploi est concerné par le licenciement, il est nécessaire de déterminer quel est le salarié effectivement licencié parmi tous ceux qui ont une qualification correspondant au poste

supprimé ou transformé. Il résulte d'un tri des salariés de même classification, et pas à partir du poste occupé au moment de la réorganisation.

- Lettre d'entretien préalable au licenciement : pas de mention concernant la DIRRECTE ou tout autre organisme pour l'assistance pendant l'entretien + pas de mention de possibilité de faire appel à un DP d'une autre entité du groupe (pas de DP dans mon entité).

- Reclassement: aucune offre n'a été formulée + recrutement en cours d'un Sales Manager USA en remplacement d'une démission donnée fin Mars 2016.

Mon contrat donne les conditions suivantes :

- Salaire Fixe : 56 000 brut sur 13 mois

- Variable : 6 000 brut / an sous conditions d'objectifs ==> demande de rappel sur 2 ans de bonus (objectifs non fixés par l'employeur, or c'est son obligation)

- Clause de non-concurrence (que l'ent. peut lever à tout moment): Pendant 1 an = 2/10ème du salaire brut moyen

- Véhicule de Fonction (en leasing): Mazda 6 175ch d'une valeur d'achat de 38 000 ==> soit un préjudice immédiat car je dois racheter une voiture très vite...

Ma situation personnelle : marié et 2 enfants. Je suis le seul à apporter les ressources financières du foyer.

Mon idée n'est pas d'aller au Prud'homme mais de tenter sortir honorablement de l'entreprise, vraisemblablement le 09 ou 10 juin car je vais prendre le CSP. Je souhaite donc partir avec des indemnités transactionnelles (passer un accord en quelque sorte). Par contre, si je n'ai pas le choix j'irai aux Prud'homme.

Pensez-vous que j'ai des billes assez solides pour aller Prud'homme et déjà assez rien que pour les menacer? Car même s'ils ne semblent pas très carré dans les process, ils sont raides en négo. Le cas échéant, qu'est-ce que je pourrai raisonnablement obtenir au Prud'homme (histoire de savoir vers quel compromis accepter dans le cas d'une négo indemn. transac.)

Merci par avance de vos réponse.

Par **P.M.**, le **27/05/2016** à **19:21**

Bonjour,

S'il y a des Institutions Représentatives du Personnel, la convocation à l'entretien préalable ne doit indiquer que la possibilité de se faire assister par un autre membre du Personnel , mais si ce n'est pas le cas, cela ne constituerait qu'un vice de procédure...

L'employeur ne peut renoncer à la clause de non concurrence à tout moment après la rupture du contrat de travail...

La voiture de fonction doit vous être laissée tout le temps du préavis mais pas au-delà...

Vous avez un an pour contester le licenciement devant le Conseil de Prud'Hommes en ayant

accepté le CSP mais il ne me paraît pas sérieux d'évaluer les chances d'une négociation ou même d'une procédure sur un forum et il me paraît indispensable de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...