



LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL PLUTOT QU ECONOMIQUE

Par **ANGELCBR91**, le **19/07/2013** à **21:14**

Je travaille à Bonneuil sur Marne 94.

Il y a un an environ le PDG de notre sté qui est celui aussi d'une autre société dans le 52, nous a annoncer notre délocalisation dans le 52 et le rachat de notre société par celle du 52. Il y a eu mise en place d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi pour 12 de mes collègues et nous restions à 4 qui devions partir en Télétravail.

Je tiens à signaler que nous avons a l'époque accepter une proposition de modification d'avenant mais pour ma part j'avais émis des réserves que j'avais mis à l'écrit dans ma réponse.

Le 31/06 de cette année je recevais mon avenant de contrat mais je ne souhaitais plus le signer suite à divers problèmes dans la procédure et les attitudes de mon employeur.

Nous avons fait appel avec ma collègue qui a le même problème, à l'inspecteur du travail de la haute marne qui était en charge de notre dossier.

Celui-ci nous a indiqué sa position à savoir que pour lui qu'il s'agissait d'un licenciement économique avec rattachement au PSE.

Mais notre employeur veut nous licencier pour motif personnel. On nous a laisser 15 jours de répit avec pour date butoir le 19/07 soi-disant parce que la sté du 52 attendais la réponse de la DIRECCTE du 52.

Mercredi on nous a envoyé un mail nous indiquant que dès lundi nous étions censées être à notre domicile pour effectuer le télétravail nous avons répondu par un mail contestant le télétravail suite à notre refus de signer l'avenant en mettant l'inspection du travail en copie.

Aujourd'hui on me demande de contacter le responsable des ressources humaines qui m'indique par téléphone que la société de Bonneuil sera fermée définitivement lundi 22/07. Je lui ai rétorqué que sans courrier recommandé de sa part je continuerais avec ma collègue d'aller travailler sur le site de Bonneuil et que je ferais constater que je ne peux rentrer dans la société, par au moins 3 personnes avec attestation sur l'honneur et si besoin la présence d'un huissier. Je rajoute que j'ai enregistré la conversation téléphonique, même si ça n'a pas de réelle valeur juridique.

Nous n'étions qu'une trentaine et nous n'avons jamais eu de délégué syndiqué, c'est l'inspection du travail qui m'a conseillé de faire appel à un organisme syndical, je ne savais pas que malgré ce fait, je pouvais en contacter un. Je commence à constituer un dossier pour lancer une procédure au Conseil de Prud'hommes avec copie de mail, de courrier, des écoute téléphoniques, des photos de nos locaux permettant de constater un préjudice moral suite au

déménagement de tout l'atelier et du magasin, l'état pitoyable dans lequel ils nous ont laissé travaillé depuis le 4 mars 2013 jusqu'à aujourd'hui.

Pouvez-vous m'aider et me conseiller? Je voulais juste un licenciement économique et un congé de reclassement comme mes autres collègues mais mon employeur cherche par tous les moyens à me licencier pour motif personnel et si possible pour faute.

Je suis consciente de ne pas être la seule dans cette situation vu le contexte économique actuel mais un peu d'aide me réconfortera beaucoup.

Merci d'avance pour l'attention que vous porterez à ma demande.

Angélique

Par **P.M.**, le **20/07/2013** à **10:06**

Bonjour,

En tout cas, il ne sert à rien de joindre à votre dossier les enregistrements effectués sans l'accord de votre interlocuteur...

Je ne sais pas quelle aide vous souhaiteriez mais un tel dossier ne peut pas être constitué sur un forum sans avoir les pièces en main et je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale, voire d'un avocat spécialiste...

Par **ANGELCBR91**, le **20/07/2013** à **16:40**

Bonjour,

Non bien sur, je ne souhaitais pas constituer le dossier sur le forum mais savoir par exemple à quel moment je devais entamer la procédure.

Est-ce que je peux contester par courrier recommandé le motif de licenciement? Est-ce que je le subi et j'attends de recevoir les indemnités de licenciement etc...pour lancer la procédure? Je ne pense pas que mon employeur revienne sur un licenciement économique bien que dans la proposition d'avenant et dans l'avenant même il est bien indiqué qu'il s'agit d'un problèmes lié à de fortes contraintes économiques et financières.

Cordialement,

Par **P.M.**, le **20/07/2013** à **17:38**

Vous ne pourrez contester le licenciement que lorsqu'il aurait été prononcé mais je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable par un [Conseiller du Salarié](#) comme cette possibilité devra être prévu dans la convocation puisqu'il n'y a pas de Représentant du Personnel dans l'entreprise...

Vous ne précisez pas si vous avez une clause de mobilité licite au contrat de travail mais a priori le télétravail ne peut pas vous être imposé qui par ailleurs doit faire l'objet de différentes dispositions spécifiques...

Normalement, si l'employeur invoque des raisons économiques, il devrait vous faire la proposition par lettre recommandée avec AR en vous laissant un mois de réflexion et, en cas de refus, en tirer éventuellement les conséquences pour engager la procédure de licenciement économique...

Par **ANGELCBR91**, le **20/07/2013** à **22:16**

Merci infiniment pour toutes ces informations, je vous confirme effectivement ne pas avoir de clause de mobilité.

Lors de l'entretien préalable, vous m'indiqué de me faire assister par un Conseiller du Salarié, mais je n'ai plus beaucoup de possibilités la majorité des personnes qui pourrons m'assister sont des personnes du site de ST DIZIER qui depuis le départ nous manifestent que peu d'intérêt.

Par contre pouvez-vous m'indiquer si légalement, ma collègue de Bonneuil qui se trouve dans la même situation que moi et qui a été délégué du personnel il y a quelques années, peut m'assister?

Peut-être n'est-ce pas envisageable du fait qu'elle-même soit licenciée?

Cordialement,

Par **P.M.**, le **21/07/2013** à **09:07**

Bonjour,

Si vous cliquez sur le lien "Conseiller du Salarié", vous verrez que c'est une personne extérieure à l'entreprise à choisir sur une liste disponible à l'Inspection du Travail ou à la Mairie du lieu où doit se tenir l'entretien préalable...

Autrement toute personne faisant partie de l'effectif de l'entreprise au moment où se tient l'entretien préalable peut vous assister...

Par **ANGELCBR91**, le **24/07/2013** à **09:16**

Bonjour,

Je viens à l'instant de recevoir ma convocation à un entretien préalable sur lequel il m'est indiqué que mon employeur est contraint d'envisager à mon égard à un licenciement disciplinaire et que lors de cet entretien, j'aurais la possibilité de me faire assister par une personne de mon choix appartenant obligatoirement au personnel de la société.

Je précise que je n'ai aucune liste fournie et qu'il ne me laisse pas la possibilité de faire appel à un Conseiller externe.

La société a plus de 100 employés sur le site de Haute-Marne, a-t-elle le droit de m'imposer le

choix d'un autre salarié qui sera susceptible de ne pas me défendre ou qui par peur de l'employeur ne voudra pas faire de rapport de l'entretien?

Merci d'avance pour vos réponses,

Cordialement,

Par **P.M.**, le **24/07/2013** à **09:47**

Bonjour,

C'est donc normalement qu'il y a des Représentant du Personnel dans l'entreprise et je vous conseillerais de vous faire assister par l'un d'eux puisque déjà c'est un salarié protégé...