



## Délai légaux licenciement pour motif économique

Par **oceandesagesse**, le **25/10/2011** à **21:43**

Bonjour,

Mon employeur m'a récemment informé du fait qu'il envisageait de mettre en œuvre un licenciement pour motif économique me concernant.

A cet effet, il m'a adressé ce jour, en date du 25.10.2011, un courrier en recommandé avec AR qui est ma notification de licenciement pour motif économique.

Je ne l'ai encore ni retirée ni lue.

Dans le même temps, il m'assure qu'il est disposé à une rupture conventionnelle.

Visiblement, mon employeur, ne souhaite pas s'orienter vers un licenciement qui serait juridiquement une rupture de mon contrat de travail de son initiative.

Il l'a pourtant manifestement déjà enclenchée.

Selon lui, il est encore possible de suspendre ou d'arrêter cette procédure de licenciement.

Existe-t-il des délais légaux en matière de licenciement pour suspendre ou arrêter ce licenciement ?

En d'autres termes, je m'interroge sur le temps dont je disposerais pour avoir un délai de réflexion à compter de ce jour si toutefois, je souhaitais stopper cette procédure en commun accord avec mon employeur.

Bien cordialement

Océan

Par **P.M.**, le **25/10/2011** à **22:23**

Bonjour,

Vous avez reçu la notification de licenciement économique mais cela sous-entend que vous avez été convoquée à un entretien préalable et que l'employeur vous a proposé le CSP...

Vous dites que l'employeur ne souhaite pas s'orienter vers un licenciement qui serait évidemment à son initiative, mais c'est déjà fait...

Je ne vois pas pourquoi et comment ce serait à vous d'arrêter la procédure...

Par **oceandesagesse**, le **25/10/2011** à **22:30**

Bonjour,

Je vous remercie pour votre réponse.

Je rectifie une erreur concernant mon précédent courriel.

La lettre qui m'a été adressée ce jour est une lettre de convocation à un entretien préalable (et non d'une notification de licenciement).

Nous en sommes donc au tout début de la procédure.

Aussi, je m'interrogeais sur la possibilité pour l'employeur de la suspendre ou de l'interrompre.

Je précise qu'il s'agit d'un licenciement individuel pour motif économique.

J'ai le statut Cadre.

Bien cordialement

Océan

Par **P.M.**, le **25/10/2011** à **22:38**

Je pense que vous n'avez pas du tout intérêt à renoncer au licenciement économique et à préférer la rupture conventionnelle, si vous avez plus d'un an de présence pour pouvoir accepter [le contrat de sécurisation professionnelle \(C.S.P.\)](#)

Je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable, de préférence par un représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un [Conseiller du Salarié](#), comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

Par **oceandesagesse**, le **25/10/2011** à **22:44**

Bonjour,

Je vous remercie chaleureusement pour votre réponse.

Néanmoins, je vous précise également ne disposer que de 7 mois d'ancienneté.

Mon choix est donc cornélien.

Bien cordialement

Océan

Par **P.M.**, le **25/10/2011** à **22:50**

Pas tant que cela, à mon sens, vous allez perdre déjà l'indemnité de préavis et peut-être l'occasion de contester le licenciement économique...

Par **oceandesagesse**, le **26/10/2011** à **21:10**

Je vous remercie pour vos conseils.

Par ailleurs, je souhaiterais soulever deux points :

1) Assistance d'un conseiller du salarié lors de l'entretien préalable au licenciement

Cette faculté est bien mentionnée dans la convocation que je viens de recevoir de mon employeur.

Est-il nécessaire de signaler à mon employeur avant l'entretien que je souhaite me faire assister ?

2) Rupture conventionnelle

Le principe de cette rupture est basé sur le "libre consentement des deux parties".

Il me semble qu'ici, elle demeure théorique car une partie exerce une pression psychologique certaine (voir une forme de violence morale) sur l'autre partie en vue de contracter.

Est-il possible dans ces conditions de contester par la suite la validité d'une rupture conventionnelle ?

Qu'en pensez-vous ?

Merci encore

Océan

P.S.

Je vais tenter de me faire assister d'un conseiller du salarié en vue de mon entretien préalable au licenciement du lundi 31 octobre prochain.

Par **P.M.**, le **26/10/2011** à **21:22**

Bonjour,

C'est vrai qu'il est normalement prévu que vous devez prévenir l'employeur que vous serez assistée lors de l'entretien préalable au licenciement par un Conseiller du Salarié mais aucun délai n'est fixé avant et pas plus sous quelle forme, lorsque vous l'aurez contacté, je vous suggère de lui demander ce qu'il en pense...

Vous risquez de manquer de preuve comme quoi des pressions ont été exercées pour vous faire conclure une rupture conventionnelle et donc ensuite la faire annuler, il me semble que le mieux est carrément de refuser catégoriquement...