



Embauche stagiaire après licenciement économique

Par **BobyMaurane**, le 10/03/2016 à 11:44

Bonjour,

Mon entreprise est en redressement judiciaire et est en train de mettre en place un licenciement économique collectif (9 personnes). Je sais que je suis concerné (je suis seul à mon poste dans mon service). Je sais également que mon directeur a reçu en entretien quelqu'un pour un stage dans mon service pour un poste dont j'ai forcément les compétences. J'ignore encore si ce stage sera payé ou non.

J'aimerais savoir si légalement il a le droit de me virer et d'embaucher quelqu'un pour travailler dans mon service à un poste ou j'ai forcément les compétences, et si le fait que le stage soit payé ou non change quelque chose?

De plus, a-t-il le droit de le faire signer avant que la mon licenciement soit prononcé?

Quel sont les moyens à ma disposition pour empêcher cette aberration anti-éthique? dois-je leur préciser que je suis intéressé par le ré-embauchage prioritaire? dans ce cas, suis-je prioritaire par rapport aux stagiaires?

Je vous remercie par avance de bien vouloir me faire profiter de votre temps et de vos lumières.

merci.

Par **P.M.**, le 10/03/2016 à 12:58

Bonjour,

Si le stage dure au moins 2 mois il est assorti obligatoirement d'une gratification...

A priori, je ne pense pas que les stages soient visés dans le cadre des reclassements ou même des priorités de réembauchage après licenciement mais vous pourriez vous rapprocher du mandataire judiciaire qui devrait donner son aval...

Par **Visiteur**, le 10/03/2016 à 16:46

Bonjour,
si le fait de prendre un stagiaire dans ce contexte est douteux, ce n'est qu'un stagiaire !?
Donc pas une embauche ! Vous faites un amalgame que tout le monde ne suivra peut être pas !? Mais suivez le conseil de pmtedforum !

Par **P.M.**, le **10/03/2016** à **19:10**

Toutefois, concernant la priorité de réembauchage, j'ai retrouvé :

[l'Arrêt 00-46465 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]Attendu que l'employeur fait encore grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer à M. X... une somme à titre de dommages-intérêts pour violation de la priorité de réembauchage, alors, selon le moyen :

1) que l'embauche de stagiaires ne peut pas être prise en considération pour déterminer si l'employeur a respecté ou non son obligation de réembauchage ; que dès lors, en jugeant que la société Carrières et fours à chaux de Dugny n'avait pas respecté la priorité de réembauchage dont bénéficiait le salarié, au motif qu'elle avait eu recours aux services de dix-huit stagiaires pour une durée de un mois chacun, la cour d'appel a violé l'article L. 321-14 du Code du travail ;

2) qu'il résulte des constatations souveraines de l'arrêt que pendant la période d'embauche prioritaire, la société Carrières et fours à chaux de Dugny n'a engagé que des secrétaires et des laborantins, à des emplois ne correspondant pas aux aptitudes professionnelles du salarié ;

qu'en jugeant néanmoins que la société Carrières et fours à chaux de Dugny n'avait pas respecté son obligation de réembauchage, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, a violé l'article L. 321-14 du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté l'existence de postes disponibles qui n'avaient pas été proposés au salarié a légalement justifié sa décision [citation]

Il existe une décision similaire par l'[Arrêt 02-41883](#)...

Ce qui ne veut pas dire que cela s'applique également aux propositions de reclassement avant licenciement économique...

Par **BobyMaurane**, le **17/03/2016** à **22:43**

Merci pour vos réponses à toutes et à tous.