



Licenciement mais pour quelle motif ???

Par **ulise88**, le **23/10/2013** à **08:49**

bonjour

cela fait presque 17 ans que je suis secretaire médicale chez un médecin généraliste, une maison médicale va ouvrir le 1 mars 2014 je devais en faire partie donc suivre ma patronne qui va y rentrer et la j'apprends que je n'en ferais pas partie sans raison valable alors que ce médecin me l'avait bien dit clairement !!! donc il va falloir qu'elle me licencie mais pour quelle motif ??? car elle est continue son activité de médecin, je suis perdue et surtout je ne veux pas me laisser faire car après 17 ans chez elle et de belles promesses pour mon poste tout s'écroule ???

merci

Par **P.M.**, le **23/10/2013** à **09:07**

Bonjour,

C'est bien là le problème, il va falloir que l'employeur trouve une cause réelle et sérieuse pour pouvoir vous licencier qui ne pourrait être qu'économique et il conviendrait d'étudier le motif le moment venu...

Si vous étiez convoquée à l'entretien préalable, je vous conseillerais de vous y faire assister de préférence par un Conseiller du Salarié choisis sur la liste dressée par l'autorité administrative comme cette possibilité devrait être rappelée dans la convocation...

Par **Juriste-social**, le **23/10/2013** à **14:06**

Bonjour,

Je vous conseille en outre de vous préparer pour un éventuel futur procès.

Si vous avez accompli des heures supplémentaires non payées ces trois dernières années notamment, essayez de récupérer des éléments de preuve démontrant les heures accomplies (mails,...).

Si vous y arrivez, tentez d'obtenir par écrit la confirmation selon laquelle c'est en raison de l'impossibilité de vous garder au sein de la maison médicale que votre employeur va vous licencier. Envoyez par exemple un mail anodin sur l'impossibilité avérée de faire partie de la

maison médicale et l'absence réelle de possibilité de vous garder.

Un procès qui se gagne est souvent un procès qui se prépare en amont...

Bon courage.

Par **P.M.**, le **23/10/2013** à **16:25**

Personnellement je vous déconseillerais d'anticiper les événements en sollicitant l'employeur alors que c'est à lui d'engager une procédure s'il ne peut pas vous garder au sein de la maison médicale afin qu'il ne puisse pas s'en servir pour faire valoir qu'il vous en avait prévenu et que donc vous en étiez au courant depuis longtemps d'autant plus qu'il devrait tenter de vous trouver un reclassement...

Par **Juriste-social**, le **23/10/2013** à **17:08**

Le fait de prévenir à l'avance le salarié qu'il ne pourra pas être gardé ne constitue pas un motif de licenciement et l'employeur ne pourra soutenir pour justifier son licenciement économique fictif qu'il avait prévenu le salarié qu'il ne pourrait le garder...

Au contraire, si la salariée parvenait à obtenir de la part de l'employeur qu'il ne peut l'emmener dans le centre médicale, elle pourra émettre plus facilement l'hypothèse selon laquelle le licenciement économique postérieur est fictif...

Par **JuLx64**, le **23/10/2013** à **17:44**

La possibilité pour l'employeur de procéder à un licenciement pour motif économique dans ce cas existe s'il s'agit d'une cessation d'activité. Ce qui serait le cas si le médecin cessait son activité libérale, par exemple pour devenir salarié de la maison médicale.

Bien évidemment cela ne le dispense pas de respecter la législation applicable, qui prévoit une procédure assez lourde.

Par **Juriste-social**, le **23/10/2013** à **17:47**

Effectivement,...

Par **P.M.**, le **23/10/2013** à **18:03**

Je n'ai évidemment jamais dit que le fait de prévenir la salariée qu'elle ne pourrait être

"gardée" par l'employeur constituait un motif de licenciement mais il faut savoir préparer judicieusement un recours ultérieur et par ailleurs, un licenciement économique pourrait se justifier en cas de suppression de poste(s) dans le cadre du regroupement de plusieurs médecins ou d'une réorganisation de structure et c'est bien pourquoi, il est inutile d'anticiper les évènements...

Je ne vois pas pourquoi le licenciement serait fictif sous prétexte que l'employeur aurait prévenu la salariée mais il lui serait plus facile d'argumenter sur sa bonne foi et d'avoir permis à la salariée de retrouver un emploi...

Par **Juriste-social**, le **23/10/2013 à 18:29**

Le doute profitant au salarié, il ne s'agit pas toujours dans un procès d'établir le caractère fictif du licenciement économique mais de semer le doute quant à la réalité du motif économique du licenciement, doute qui permettra éventuellement de gagner le procès...

Mais vous avez tendance à vouloir imposer votre point de vue... Vous avez donné vos conseils, j'ai donné les miens, laissons la salariée choisir librement qu'en pensez vous ? Il n'est pas utile que sur ce forum nous nous querellions sans cesse...

En tout état de cause, (je m'adresse à la salariée), gardez espoir car le licenciement économique est lourd et vous avez de nombreuses garanties.

Si, au final, vous êtes licenciée économiquement, il sera toujours temps de revenir nous voir afin que nous puissions vous donner des conseils (qui je l'espère utiles).

Bonne soirée

Par **ulise88**, le **23/10/2013 à 19:32**

Merci beaucoup pour vos réponses !!! cela m'aide un peu j'ai un ami avocat aux prud'homme je vais lui téléphoner car en aucun cas je vais me laisser faire !!!!!!!

Par **P.M.**, le **23/10/2013 à 20:58**

[citation]Le doute profitant au salarié, il ne s'agit pas toujours dans un procès d'établir le caractère fictif du licenciement économique mais de semer le doute quant à la réalité du motif économique du licenciement, doute qui permettra éventuellement de gagner le procès...

Mais vous avez tendance à vouloir imposer votre point de vue... Vous avez donné vos conseils, j'ai donné les miens, laissons la salariée choisir librement qu'en pensez vous ? Il n'est pas utile que sur ce forum nous nous querellions sans cesse...[/citation]

Déjà c'est la première fois que j'entends parler juridiquement de licenciement "fictif" car si le motif peut être contesté car il n'y a pas de cause réelle et sérieuse le licenciement lui, malheureusement, est bien réel dès qu'il est prononcé et signifié, même s'il est abusif...

Je n'impose par moins point du vue puisque déjà plutôt que d'utiliser comme vous le mode impératif, je préfère le conditionnel et j'ai notamment souligné que c'est personnellement ce que je déconseillerais en laissant donc l'intéressée choisir sa stratégie car je l'estime capable de se faire son idée...

S'il y a querelle, elle ne vient pas de moi mais je peux quand même répondre à une telle hérésie : "tentez d'obtenir par écrit la confirmation selon laquelle c'est en raison de l'impossibilité de vous garder au sein de la maison médicale que votre employeur va vous licencier" car franchement cela va de soi que si l'employeur n'était pas dans cette situation, il n'aurait pas besoin de procéder au licenciement, ça me paraît une lapalissade...

Par **Juriste-social**, le **23/10/2013 à 22:24**

Alors laissez moi éclairer votre lanterne.

Le caractère fictif du licenciement économique (et non pas "le licenciement fictif" - une nouvelle fois votre manie de lire à votre manière des propos pourtant clairs) fait référence au cas du licenciement pour motif économique qui cache en réalité un licenciement pour motif personnel ou se place volontairement sur le terrain économique faute d'autres motifs valables de disponibles.

La Doctrine qualifie ainsi ces licenciements qui n'ont pas de véritable causes économiques de "licenciement économique ayant un caractère fictif". Ce terme est ainsi notamment utilisé par les Pr J. MOULY, J. SAVATIER, A. LYON-CAEN (d'éminents spécialistes du droit social).

L'utilisation de ce terme est une manière de vulgariser la compréhension des licenciements économiques qui cachent en réalité des licenciements reposant sur d'autres causes...

Mais j'oubliais, vous n'aimez pas lire la doctrine et préférez réfléchir uniquement par vous même, car il est vrai que vous avez des connaissances en droit social d'un niveau non-égalé...

Évitez à l'avenir votre diatribe lorsque vous ne maîtrisez pas totalement le sujet. Vous n'êtes pas le seul à pouvoir donner quelques conseils en droit social dans le cadre de ce forum.

D'autant plus que le plus souvent vous vous contentez effectivement du conditionnel sans apporter de véritable solution. Il ne suffit pas de citer le texte de loi comme vous le faites, mais encore faut-il l'appliquer à bon escient et savoir être imaginatif. Le droit n'est nullement figé, surtout pas en droit social. La jurisprudence se construit et se déconstruit au gré des affaires judiciaires et il faut parfois aller au-delà du simple texte.

Enfin ce que vous appelez une hérésie ne concerne que votre propre opinion, opinion qui ne vaut pas grand chose sur ce forum et encore moins pour moi.

Évitez de personnifier le débat à l'avenir car vous n'êtes pas le prophète du droit social attendu pour guider nos âmes dans les méandres de cette branche du droit si complexe.

Bonne soirée.

Par **P.M.**, le **23/10/2013** à **23:17**

Extrait du message Juriste-social, Posté le 23/10/2013 à 17:08 :

[citation]l'employeur ne pourra soutenir pour justifier son **licenciemment** économique **fictif**
[/citation]

C'est moi qui ai une manière de lire ou alors il n'est pas écrit "Le caractère fictif du licenciement économique"...

Pour le reste je vous laisse à vos lectures que je vous conseillerais de réétudier d'autant plus que vous en aurez sans doute l'occasion puisque votre formation n'est vraisemblablement pas aboutie...

La doctrine il faut qu'elle soit comprise et en l'occurrence vous préféreriez apparemment que la salariée soit licenciée pour un motif personnel plutôt qu'économique en perdant les avantages qui lui sont attachés...

Moi je préférerais carrément contester tout licenciement s'il y a matière...

Pour la personnalisation, il me semble que c'est largement vous qui la pratiquez ne serait-ce que dans votre message antérieur du 23/10/2013 18:29 et par celui-ci en plus de répliquer abusivement quand je m'adresse à l'auteur du sujet vous le juriste-social auto-proclamé au titre pompeux...