Forum-juridique.net
LE 1er POINT D'ACCÈS GRATUIT AU DROIT

Licenciement économique d'une salariée d'expert comptable

Par Visiteur

Bonjour,

Je suis salariée d'un cabinet d'expertise comptable en tant que stagiaire expert comptable depuis le 1/01/2008.
En septembre 2009, suite à mon entretien annuel, j'ai été augmenté en passant de 1800? à 2200? net mensuel (sans effectuer aucune demande.

Le cabinet est composé d'une assistante comptable, de l'expert comptable et de moi-meme.

Au mois d'octobre 2009, mon employeur (après avoir été déçue de mon manque d'implication lors d'une soirée organisée pour la pendaison de crémaillere de nos nouveaux bureaux) dit à l'assistante et moi-meme que nous avons des problèmes économiques.
Le mois suivant, mon employeur me dit qu'elle me laisse terminer mon stage d'expertise comptable s'achevant le 31 mars 2010 et à l'issue de ca, entamera une procédure de licenciement économique.

En février 2010, suite à une rupture conventionnelle, l'assistante est partie, remplacée par une nouvelle assistante le 15/02/2010.

Le 10/03/2010, entretien préalable, remise des documents de crp.

Toutefois, j'ai constaté que des annonces relatives à mon poste ont été passé dans divers sites (pole emploi le 09/03/10, sud ouest emploi....) avant le début de la procédure.

Bref, le jour de l'entretien (10/03), mon employeur m'a remis un document non signé non daté, avec le descriptif du poste paru sur le site de l'anpe, en me disant "je vous remets ce document car je suis obligé de vous proposez un reclassement".
Aujourd'hui, le 22 mars, je n'ai toujours pas recu la notification de licenciement car mon employeur me demande, ce jour verbalement,de statuer sur la proposition de reclassement qu'elle ma faite le 10/03.

Concrètement, mon employeur veut reconstituer son équipe en embauchant un collaborateur comptable d'un autre niveau dit-elle.

Je voudrai savoir quelle attitude adopter par rapport à cette réponse de proposition de reclassement?
Puis-je contester le licenciement économique vu le déroulement de la procédure? (annonce parue sur le site de lanpe le 09/03 alors que j'ai eu mon entretien préalable le 10/03)?

Mon employeur motive mon licenciement par une perte de clients. Cette perte de client pour etre valable, doit elle etre entre septembre et mars (période ou elle ma augmenté)?

Pourquoi l'employeur n'a pas essayé de diminuer le salaire (en le ramenant au salaire avant augmentation)afin de redresser eventuellement la situation?

Merci de m'aider afin de me dire si je suis dans mon droit ou pas.

Cordialement

Par Visiteur

Chère madame,

Je voudrai savoir quelle attitude adopter par rapport à cette réponse de proposition de reclassement?

Tout dépend ce que vous désirez obtenir.

Si vous êtes satisfaite de votre emploi dans ce cabinet, vous avez tout intérêt à accepter la proposition de reclassement, quand bien même celle-ci entrainerait une diminution de salaire.

Si en revanche, vous être prête à perdre cet emploi, et à engager une procédure devant le conseil des prud'hommes notamment en vue de contester la cause économique du licenciement, alors vous avez tout intérêt à refuser.

Il n'y a en tout cas pas de bonne ou de mauvaise solution ici.

Puis-je contester le licenciement économique vu le déroulement de la procédure? (annonce parue sur le site de lanpe le 09/03 alors que j'ai eu mon entretien préalable le 10/03)?

Il convient de distinguer la procédure de licenciement et la cause économique:

S'agissant de la procédure, vu votre ancienneté et la taille de l'entreprise, l'employeur aurait du vous proposer la signature d'une convention de reclassement personnalisé. En en le faisant pas, l'employeur a commis une faute qui peut ouvrir droit à dommages et intérêts. Mais cette faute n'est pas de nature à rendre le licenciement abusif, c'est à dire dénué de cause réelle et sérieuse.

Le fait que l'annonce d'emploi ait été publié avant votre entretien préalable n'est pas une faute en soi dès lors que l'employeur vous a bien proposé ce travail.

S'agissant de la cause économique du licenciement, pour pouvoir être valable, l'entreprise doit avoir des difficultés économiques réelles et suffisamment sérieuses. Les juges contrôlent au cas par cas l'existence de ces difficultés économiques. Par exemple la perte de l'unique client de l'entreprise, de graves difficultés de trésorerie ou encore d'importantes pertes financières peuvent constituer des difficultés économiques suffisantes. Mais, en soi, la seule diminution du chiffre d'affaires ou des bénéfices ne suffisent pas à établir la réalité des difficultés économiques.

Il est donc difficile voire impossible pour moi de vous dire si la cause économique est bien constituée ici, il faudrait pour cela avoir les éléments clés de la comptabilité de ce cabinet.

A priori, je pense tout de même que la cause économique n'est pas présente ici. Il a l'air dans les habitudes de votre employeur d'engager régulièrement des personnes ayant des prétentions salariales moins élevées dans le but de dégager un CA jugé plus satisfaisant pour lui. Mais ce n'est qu'un apriori qu'il faudrait faire confirmer par la comptabilité.

Pourquoi l'employeur n'a pas essayé de diminuer le salaire (en le ramenant au salaire avant augmentation)afin de redresser eventuellement la situation?

Si j'ai bien compris, c'est tout de même ce qu'il essaie de faire en vous proposant un autre poste, non?

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci pour vos réponses.

- je ne souhaite pas accepter la proposition de reclassement.
mais je compte contester le licenciement

- l'employeur a bien remis la proposition de crp

- concernant la proposition de réduction de salaire, je vous parlais de la situation dans laquelle l'employeur m'a mise. Peux t'on augmenter un salarié en septembre pour le licencier en mars sans meme essayer de trouver une solution (réduire temps de travail, réduire le taux horaire)?
M'augmenter à 2200 et me proposer un poste à 1500? en mars, est-ce cohérent?

Par Visiteur

Chère madame,

- je ne souhaite pas accepter la proposition de reclassement.
mais je compte contester le licenciement

Dans ce cas, vous pouvez refuser la proposition de reclassement. Vous serez alors licenciée et pourrez contester le motif de licenciement.

concernant la proposition de réduction de salaire, je vous parlais de la situation dans laquelle l'employeur m'a mise. Peux t'on augmenter un salarié en septembre pour le licencier en mars sans meme essayer de trouver une solution (réduire temps de travail, réduire le taux horaire)?

IL appartiendra au juge de statuer sur ce point! Il est vrai que ce n'est pas logique et qu'une telle attitude sera à mon sens probablement condamner par le juge.

Disons que d'un point de vue textuel, rien ne l'interdit. Cela étant, le Code du travail impose à l'employeur de faire "tous les efforts possibles de reclassement", ce qui signifie rien d'autre que si votre employeur opte pour une solution radicale au lieu de négocier une solution plus fine, il se met en tord.

C'est un peu comme un médecin qui vous amputerait le pied plutôt que de vous soigner le petit-doigt.

Très cordialement.

Par Visiteur

Je vous remercie beaucoup pour ces éléments de réponse.
cordialement