



Licenciement économique suite a un refus de modification de contr

Par **CURKO**, le **29/08/2008** à **11:05**

bonjour, voila je vous explique suite a la naissance de ma fille j'ai pris un libre choix d'activité d'une durée de 6 mois. 2 mois avant mon retour ma patronne m'a envoyé une lettre pour me signaler son intention de réduire mes heures de moitié (7h30 au lieu de 16h/semaine), j'ai répondu par la nègative, elle m'a renvoyé un courrier pour m'avertir de mon risque de licenciement. je suis resté malgré tout sur ma position et elle a donc engagé une procédure de licenciement pour motif économique. me voila donc au chômage depuis juillet.rnma question est simple, suis-je en droit de contester ce licenciement économique qui pour moi me parais abusif et n'est autre qu'une sanction suite a mon congés parental et si oui combien je peux réclamer auprès du conseil des prud'hommes.rnmerci d'avance pour toute les infos

Par **Stephanie8230**, le **29/08/2008** à **20:11**

Bien sur! Le licenciement économique est soumis a des règles très précises et il se peut bien que votre patronne ne les ait pas respecter. Dans votre cas, il semble que votre patronne vous ait demandé d'accepter la modification d'un élément essentiel de votre contrat de travail (la durée du travail est un élément essentiel). Vous avez refuser, et cela était votre droit le plus strict. Toutefois, votre employeur pouvait des lors procéder a votre licenciement, A LA CONDITION DE BASER LE LICENCIEMENT, NON SUR VOTRE REFUS, MAIS SUR DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES, ce qui a été fait. Reste a savoir si votre employeur connaissait effectivement des difficultés économiques (la seule volonté de réaliser des économies, dès lors que la situation financière de votre entreprise est saine, ne constitue pas un motif économique valable)... De plus, noter que votre employeur doit respecter ce qu'on

appelle les critères d'ordre pour décider quel salarié doit être licencié (ancienneté, difficulté à retrouver un emploi, qualités professionnelles, etc). Si les critères d'ordre n'ont pas été respectés, vous avez droit à des dommages et intérêts. De plus, la procédure est rigoureuse: vérifier si elle a été strictement respectée (dans le cas contraire vous avez un autre motif pour contester votre licenciement): convocation par LETTRE RECOMMANDÉE AVEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION à un entretien préalable contenant l'objet de l'entretien, sa date, son lieu, et la possibilité que le salarié a de se faire accompagner par un représentant du personnel ou par un conseiller. L'endroit où il peut trouver la liste des conseillers doit être également précisé ; un délai de 5 JOURS MINIMUM entre la RÉCEPTION de la lettre et l'entretien; lors de l'entretien l'employeur doit expliquer au salarié les raisons qui le poussent à le licencier, lui faire des propositions de reclassement sur des postes équivalents ou inférieurs (avec l'accord du salarié), lui proposer des formations; l'employeur doit ensuite notifier sa décision au salarié, au MINIMUM 7 JOURS APRÈS l'entretien (15 jours s'il s'agit d'un cadre) par LETTRE RECOMMANDÉE AVEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION. Ce courrier doit indiquer précisément les motifs du licenciement. Il doit aussi informer le salarié qu'il bénéficie, pendant un an, s'il le souhaite, d'une priorité de réembauchage. Si votre licenciement est illégitime vous pouvez prétendre aux indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Bonne chance