



Licenciement

Par **tissoull**, le **12/04/2012** à **16:00**

bonjour,

Par **xavdlaw**, le **12/04/2012** à **16:34**

Chère Madame,
Maintenant que le processus est enclenché, vous n'en avez plus la maîtrise et devez attendre de recevoir votre lettre de licenciement.
De manière classique, il ne vous resterait que la saisine du Conseil de prud'hommes compétent pour faire valoir vos droits pour faire requalifier le licenciement en licenciement sans cause réelle ni sérieuse.
Au cas présent, semble pouvoir être débattue la réalité du motif économique invoqué, la réalité et le sérieux des tentatives obligatoires de reclassement (y compris à l'extérieur de l'entreprise ou du groupe).
Q : quelle est votre ancienneté/ l'entreprise emploie-t-elle plus de 10 salariés ? (je suppose que oui)
Cordialement

Par **pat76**, le **12/04/2012** à **16:42**

Bonjour
Il n'y a pas de délégués du personnel dans votre entreprise?
Des propositions de reclassement vous ont été faites par écrit?
Vous êtes plusieurs salariés à être licenciés pour raison économique?
Vous pouvez communiquer le numéro de siret de votre employeur, ce qui permettra de vérifier si la raison économique invoquée est plausible.
Chiffre d'affaire en baisse ne signifie pas qu'il n'y pas un bénéfice...

Par **pat76**, le **12/04/2012** à **17:11**

Rebonjour
Je vais faire des vérifications, mais je suis étonné que vous n'ayez plus de délégués du personnel. Ils sont en principe élus pour 4 ans.
Il y a des élections de délégués du personnel cette année, pas dans votre société?
Vous pouvez prendre contact avec un syndicat pour l'informer de cette situation concernant les délégués du personnel.
Essayez de connaître le motif du licenciement du commercial.
Baisse du chiffre d'affaire depuis trois mois, ce n'est pas un motif valable pour vous licencier économiquement.
Je vérifie et je vous donne les informations.

Par **pat76**, le **12/04/2012** à **19:41**

Rebonjour
Je n'ai pas les comptes 2011 car pas encore publiés ou déposés par la société, mais le chiffre d'affaire 2010 était meilleur que le chiffre d'affaire 2009.
La situation financière de la société présente néanmoins des éléments de fragilité.
Ce qui ne motive pas particulièrement votre licenciement pour raison économique.
Le groupe danois STARCO ne doit pas bien connaître la législation du travail française et ignorer le Code européen du travail.
Vous pourrez aller devant le Conseil des Prud'hommes pour contester votre licenciement surtout que la proposition de reclassement a été refusée.
A l'origine la société NORDIC-PNEU était basée à EPERNON 28230.
Elle a été rachetée par STACO NV la filiale belge du groupe danois STARCO.
Le président de STACO NORDIC PNEU est STARCO NV SA CEE
Le directeur général est Mr Guy SARAZIN.
L'effectif de la société à St ARNOULT en YVELINE est de 13 salariés.
Trouvé sur le net:
Pneumatiques
Nordic-Pneu entre dans le groupe Starco
L'entreprise Nordic-Pneu, installée dans l'Ouest parisien, à Saint-Arnoult-en-Yvelines, a été rachetée par le groupe danois Starco.
C'est Starco NV, la filiale belge du groupe, qui a effectué cette opération en prenant 51 % des actions.
Nordic-Pneu distribue notamment en France la marque Nokian. Elle emploie 12 personnes et réalise un chiffre d'affaires de 12 millions d'euros. Son dirigeant actuel et fondateur, Karl Mjörndal, l'a spécialisée sur les marchés des petits pneus pour les matériels et tracteurs pour espaces verts, pour les matériels de fenaison, les brouettes, les chargeurs compacts, les pneus agricoles, industriels et forestiers.
Tous ces marchés sont aussi travaillés par Starco, notamment sur le marché des pneumatiques pour les quads, les remorques routières et caravanes ainsi que les tracteurs de pente. Starco emploie 350 personnes et réalise un chiffre d'affaires d'environ 100 millions d'euros. Il fabrique des roues complètes et commercialise un important catalogue de plus de 2 000 références de pneumatiques, 7 500 jantes et 700 chambres à air. C'est ce catalogue qui va être diffusé par Nordic-Pneu qui vient de prendre le nom de Starco-Nordic Pneu.
Le directeur général du groupe Starco, Peer Ejlersgaard, a salué l'entrée de l'entreprise française dans son groupe en ces termes : « Je connais Karl Mjörndal depuis quarante ans, durant les vingt dernières années Nordic-Pneu a distribué des produits Starco en France. Nous étions donc en relation et partenaires. Pour ces raisons, je suis très satisfait de pouvoir annoncer l'entrée de son entreprise au sein de Starco et de préciser qu'il continuera à être co-actionnaire et à la diriger ». Le Français a également manifesté sa satisfaction. Pour lui, l'entrée chez Starco confirme le passage d'un nouveau palier par son entreprise dans un contexte de globalisation des affaires.
Nordic-Pneus, qui devient un centre de distribution pour l'après-vente de Starco sur une ligne logistique allant de la Suède à l'Espagne, va pouvoir tirer profit de l'organisation du groupe et de multiples opportunités en matière de distribution. Alors qu'il comportait 150

références, le catalogue français va désormais intégrer la totalité de celui de Starco. L'élargissement de l'offre sera particulièrement visible sur le marché des pneumatiques pour espaces verts et sur celui du golf, avec l'arrivée de petites dimensions. Le nouveau catalogue devrait être prêt en février.

Depuis le rachat, Guy Sarazin, qui était responsable des constructeurs chez Nordic-Pneu, est devenu directeur général. La nouvelle entité va travailler directement avec la société Starco NV qui vient d'emménager sur un nouveau site de 12 600 m² à Boom. Cette société du groupe danois est chargée de développer les services sur les marchés du Benelux, mais aussi en France, en Allemagne, en Autriche et en Suisse. Dans ce dernier pays, le manufacturier a racheté 20 % des actions de la société Gebr. Schaad avec l'objectif de monter à 40 % des parts d'ici trois ans. L'entité suisse, fondée en 1972, est aussi entrée dans le groupe danois.

Posté le 21/03/2008

Par **pat76**, le **13/04/2012** à **15:52**

Bonjour

Pour un licenciement économique, les (et non la) propositions de reclassement sont obligatoires pour l'employeur et elles doivent être écrites.

La proposition qui a été faite et refusée par la Direction du Groupe, en cas de procédure devant le Conseil des Prud'hommes, vous permettra de faire requalifier le licenciement sans cause réelle ni sérieuse et réclamer des dommages et intérêts.

Surtout, demandez que le refus de la Direction du groupe de cette proposition de reclassement, vous soit donnée par écrit. (preuve devant le Conseil des Prud'hommes).

Quant au commercial, il ne peut être convoqué à un entretien préalable sans avoir reçu une convocation écrite par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.

Vous indiquerez au commercial que s'il était licencié sans avoir reçu de lettre de convocation à l'entretien préalable, il pourra contester son licenciement pour vice de procédure devant le Conseil des Prud'hommes.

Rien que pour le vice de procédure, le Conseil des Prud'hommes lui attribuera automatiquement un dédommagement égal à un mois de salaire.

En ce qui concerne les élections des délégués du personnel, il serait bon d'aviser un syndicat de la situation actuelle.

Pour information:

Article L1233-4 du Code du Travail

Modifié par LOI n°2010-499 du 18 mai 2010 - art. unique.

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 10 mai 1999; pourvoi n° 97-40060:

" En cas de méconnaissance de l'obligation de reclassement, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse;

C'est à bon droit qu'une Cour d'Appel a décidé que le licenciement d'un salarié était sans cause réelle et sérieuse, l'employeur n'ayant pas démontré, d'une part, qu'il lui avait proposé, préalablement à sa décision de le licencier, un reclassement parmi les entreprises du groupes dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettaient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel et, d'autre part, qu'il s'était heurté à un refus du salarié."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 20 septembre 2006; pourvoi n° 04-45703:

" Les offres de reclassement adressées au salarié doivent être écrites et précises.

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi de la même

catégorie que celui qu'il occupe ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cas de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Les offres de reclassements adressées au salarié doivent être écrites et précises."rnrnVous aurez des atouts en main pour contester le licenciement économique.

Par **pat76**, le **24/04/2012** à **14:08**

BonjourrnrnVous avez été convoqué à un entretien préalable et avez été assisté par un conseiller?

Par **pat76**, le **24/04/2012** à **16:27**

RebonjourrnrnVous n'avez donc eu aucune proposition de reclassement ormis celle refusée par la direction du groupe?rnrnVous pourrez contester votre licenciement devant le Conseil des Prud'hommes en faisant référence à l'article du Code du travail ci-dessous.rnrnArticle L1233-4 du Code du TravailrnrnModifié par LOI n°2010-499 du 18 mai 2010 - art. unique. rnrnLe licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.rnrnLe reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.rnrnLes offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.rnrnrnrnArticle L1233-15 du Code du travail.rnrnLorsque l'employeur décide de licencier un salarié pour motif économique, qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou inclus dans un licenciement collectif de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, il lui notifie le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception.rnrnCette lettre ne peut être expédiée moins de sept jours ouvrables à compter de la date prévue de l'entretien préalable de licenciement auquel le salarié a été convoqué.rnrnCe délai est de quinze jours ouvrables pour le licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement mentionné au 2° de l'article L. 1441-3.rnrnrnrnArticle L1233-16 du Code du Travail:rnrnLa lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur.rnrnElle mentionne également la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1233-45 et ses conditions de mise en oeuvre.rnrnrnrnL'employeur a un mois maximum à compter de la date de l'entretien préalable pour envoyer la lettre de licenciement, le cachet de la poste faisant foi.rnrnrnrnPassé ce délai d'un mois, le licenciement devient sans cause réelle et sérieuse.