



Licencié économique et il a reembauché quelqu'un

Par **ANNE CLAIRE**, le **12/06/2009** à **11:39**

Bonjour, j'ai été licencié économique en avril 2008 et mon employeur a reembauché quelqu'un en juillet 2008 pour remplacer ma collègue qui a le même poste que moi qui étais en arrêt suite à sa grossesse et aujourd'hui cette personne est toujours en fonction sur ce poste car elle la remplace pour son congé parentale je pense que j'aurai dû être sollicité pour la remplacer car j'étais prioritaire. Aujourd'hui je suis au chômage depuis plus d'un an avec un enfant en bas âge. Dois-je engagé une procédure au prud'homme et que puis-je gagner en retour (financier, reprise de mon poste.....)?

merci de votre réponse

Par **jrockfalyn**, le **13/06/2009** à **11:16**

Bonjour,

En principe l'interdiction de recourir au CDD pour occuper un poste ayant fait l'objet d'un licenciement éco depuis moins de 6 mois ne vaut que pour les CDD pour accroissement temporaire d'activité.

Cependant, ayant été licenciée pour motif économique vous bénéficiez d'une priorité de réembauchage pendant un an à condition d'avoir écrit à votre employeur pour lui faire connaître votre intention de vous prévaloir de cette priorité : si vous n'avez pas manifesté cette décision (LRAR), l'employeur n'était pas tenu de vous proposer ce poste en priorité.

Toutefois, de son côté l'employeur était obligé de vous rappeler cette prérogative dans le courrier de licenciement. Si la lettre ne contient pas la mention vous rappelant que vous pouvez bénéficier de cette priorité à condition d'en manifester le souhait, vous pourrez obtenir des dommages et intérêts devant le conseil des prud'hommes.

Bon courage

Bien cordialement

JR

Par **ANNE CLAIRE**, le **13/06/2009** à **13:36**

merci pour votre réponse?
pour ce qui est du courrier de licenciement il ne stipule pas la mention me rappelant que je peux bénéficier de cette priorité à condition que j'en manifeste mon souhait d'être prioritaire
donc que puis je faire ?
aller voir un avocat et engagé une procédure , car aujourd'hui je n'ai pas de travail cela fais un an il y a donc préjudice.....
cordialement,
ACC

Par **Maître JALAIN**, le **19/06/2009** à **00:25**

Bonjour Madame,
Pour compléter les pertinentes informations qui vous ont été données, il me paraît utile de vous indiquer qu'aux termes de l'article L 321-16, alinéa 2, du Code du travail, toute contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement pour motif économique se prescrit **par 12 mois à compter de la notification de celui-ci**, ce qui signifierait que la saisine du conseil de prud'hommes pour dénoncer le non respect, flagrant dans votre dossier, de la priorité de réembauchage se prescrivait en avril 2009...
Sauf que bien heureusement ce délai n'est, toutefois, opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement.
Or, vu les erreurs et manquements flagrants de votre employeur dans le cadre de la lettre de licenciement, je doute que cette mention y figure ? ...ce qui vous ramènerait alors à la prescription de droit commun de **5 ans** pour contester cette irrégularité.
- Concernant la sanction envisageable il faut faire la distinction entre l'indemnité indemnisant la fait que l'employeur n'a pas respecté cette priorité de réembauchage lorsqu'elle a été notifiée et la seconde hypothèse qui vous concerne en cas d'omission de la mention relative à la priorité de réembauchage dans la lettre de licenciement, formalité prévue par l'article L 122-14-2 du Code du travail.
A ce titre, la jurisprudence juge que l'omission de la priorité dans la lettre de licenciement constitue une faute de l'employeur qui confère au licenciement un caractère irrégulier sanctionné, dans les termes du droit commun, comme toute irrégularité de procédure par l'allocation de dommages et intérêts dont le montant va varier en fonction de votre ancienneté et du nombre de salarié dans l'entreprise.
Au-delà du contentieux lié au non respect ou à l'omission de la priorité de réembauchage, vous pourriez, au vu de ce que vous indiquez quant à votre remplacement durable à votre poste de travail, vous poser en premier lieu la question de la validité de votre licenciement pour motif économique.
En effet, **la jurisprudence sociale, interdit de procéder, directement ou indirectement, de manière concomitante ou postérieure au licenciement, au remplacement du salarié licencié** !
La jurisprudence condamne à ce titre les pratiques consistant à remplacer de manière déguisée le salarié licencié. Il n'en résulte pas l'interdiction de toute embauche ultérieure. Celles-ci peuvent notamment se justifier, soit parce qu'elles concernent des postes différents de ceux des salariés licenciés, soit en raison de circonstances économiques nouvelles...
Ainsi et si l'employeur ne pouvait dans votre cas justifier ces « circonstances économiques nouvelles », votre licenciement pourrait être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse, ce qui vous donnerait droit à des dommages et intérêts substantiels, fonction de votre préjudice qui s'avère important...
Vous avez donc tout intérêt à ne pas en rester là.
Retsant à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.
Maître JALAIN
Avocat à la Cour

Par **ANNE CLAIRE**, le **19/06/2009** à **09:06**

merci pour votre reponse rnconnaissiez vous un avocat sur Nantes qui pourrais m'accompagner dans ma démarche rnencore merci rnAnne claire

Par **Visiteur**, le **19/06/2009** à **12:39**

sous votre post, il y a [citation]Des avocats pour vous aider près de chez vous ...[/citation]rnrnpetit clic sur : je recherche un avocat près de chez moirnrnregardez peut être vous allez en trouver un sur Nantes