



Coix difficile du motif de licenciement

Par **geoandjo**, le **20/08/2015** à **14:44**

bonjour a l'equipe,
en [s]contrat a duree indeterminee[/s], apres [s]6 ans d'anciennete[/s] cette maman en [s]conge parental[/s] envisageant de reprendre son poste, le bébé va avoir 4 mois, a consulte les relations humaines du groupe, qui lui propose, plutot q'un retour a son poste, un licenciement, avec Deux formulations !
car la societe etant en difficulté, elle se reorganise en supprimant des boutiques de mode et en conservant un minimum de son personnel

un [s]licenciement amiable[/s] avec indemnité de depart a debattre
ou un [s]licenciement economique[/s]

Ici l'employeur semble pousser au choix en faveur d'un licenciement amiable, pourtant ici [s]il n'y a pas de reproches, formules a l'egard de la personne[/s]

il semble pourtant cette formule n'est pas adaptee a ce cas de figure, elle à surtout été conçue pour les departes en pres retraite anticipée (assorti du pretexte d'une faute professionnelle, motivant le licenciement) cela avec la benediction des pouvoirs publics, semble t'il, et ainsi elle set souvent utilisé pour se separer d'un employe qui ne fait pas l'affaire, evitant a l'employeur des procedures lourdes en justice ou chez les prudhommes, ce qui lui genere des couts et une duree pouvant s'eterniser.

QUESTION: quel est le choix preferable (et les differences fondamentales reelles) entre ces deux formules

Sagissant de preserve la salariée, et ces droits sociaux, surtout celle ci etant en debut de carriere ?

votre avis bienvenu
amicalement

Par **moisse**, le **20/08/2015** à **16:31**

Bonjour,

Le licenciement amiable n'existe pas.

Le licenciement est un acte unilatéral relevant d'une prérogative réservée au seul employeur. Mais vous évoquez peut-être la rupture conventionnelle, qui est une sorte de démission ayant les effets d'un licenciement dans un certain nombre de domaines, comme celui des allocations de chômage.

Mais ce n'est pas un licenciement, par exemple s'agissant d'assurance perte d'emploi.

Il faut donc privilégier le licenciement économique, plus avantageux pour le salarié, et qui peut faire l'objet d'une controverse ultérieure exposée devant le conseil des prudhommes.

Par **geoandjo**, le **20/08/2015** à **18:26**

bojour, merci de vos commentaires; nous allons donc nous orienter vers une demander de reintegration dans le poste precedement occupé, au terme du congé parental de la maman, ce qui semble etre obligatoire vu la legislation sur le congé parental et aussi par ce que ce poste est toujours existant, et si difficultes majeur, en ce cas, privilegier la filiere du licenciement economique, plus sur, comme vous le preconisez, que la rupture conventionnelle.
sinceres salutations

Par **moisse**, le **20/08/2015** à **18:29**

Bonsoir,

[citation] privilegier la filiere du licenciment economique, plus sur, comme vous le preconisez, que la rupture conventionnelle. [/citation]

Je n'ai pas écrit "plus sûr" mais plus avantageux.

Outre une probable meilleure indemnisation, la salariée peut bénéficier d'une prise en charge spécifique de Pole-emploi.