



Licenciement économique ou rupture conventionnelle

Par **panthere0910**, le **01/03/2012** à **13:33**

Bonjour,
Je suis en poste depuis le mois d'août 2011 dans une agence de travail temporaire. Nous sommes deux salariés sur place. L'autre personne est le responsable d'agence. Il vient d'être licencié pour raisons économiques. A l'heure actuelle, je n'ai aucun retour de la part du siège en ce qui concerne mon avenir dans la société. Dans une autre agence, il est arrivé la même chose, sauf qu'il avait réussi à négocier avec le responsable une rupture conventionnelle. L'assistante quant à elle est restée plus de trois semaines sans aucune nouvelle du siège. Quand elle a fini par appeler, ils lui ont proposé une rupture conventionnelle. Ne voulant pas laisser traîner les choses, je voudrais savoir étant donné mon ancienneté (moins de 1 an) ce qui est préférable pour moi : licenciement économique ou rupture conventionnelle.
Quels sont mes droits :
- en termes de procédure,
- en terme d'indemnisation,
- en terme de chômage.
Merci d'avance pour vos réponses.

Par **pat76**, le **01/03/2012** à **15:37**

Bonjour
Vous pouvez pour commencer indiquer les coordonnées de la société d'intérim?

Par **panthere0910**, le **02/03/2012** à **15:01**

pourquoi donner le nom de la société cela ne change en rien ma situation. Et je précise que aujourd'hui je n'ai rien à leur reprocher et je souhaite partir en de bon terme. Donc non je ne

donnerais pas de nom afin de leur faire de la mauvaise pub. C'est question est hors propos et ne fais pas avancer ma situation. mais merci quand même.

Par **pat76**, le **02/03/2012** à **15:52**

Bonjour
C'était juste pour vérifier si la société est vraiment en difficultés financières, parce que avant de vous licencier économiquement, l'employeur devra vous faire des propositions de reclassement et vous convoquer à un entretien préalable.
Si la société intérimaire à plus de 11 salariés, il y a peut être des délégués du personnel auxquels vous pourriez exposer la situation.
En cas de rupture conventionnelle, l'indemnité de rupture ne pourra pas être inférieur à l'indemnité légale de licenciement.
Vous avez pris connaissance de votre convention collective?
L'inspection du travail a été informé de la situation?
Vous n'avez rien à reprocher à la société qui vous laisse l'ignorance malgré vos demandes.
Article L1233-11 du Code du Travail:
L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement 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, convoque, avant toute décision, le ou les intéressés à un entretien préalable.
La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.
L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.
Article L1233-12 du Code du travail:
Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.
Article L1233-13 du Code du travail:
Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.
Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.
La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller et précise l'adresse des services où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés.
Article L1233-15 du Code du travail:
Lorsque 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.
Cette 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.
Ce 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.
Article L1233-16 du Code du travail:
La lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur.
Elle mentionne également la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1233-45 et ses conditions de mise en oeuvre.
Article L1233-17 du Code du travail:
Sur demande écrite du salarié, l'employeur indique par écrit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.