



Risque de licenciement : économique ou autre ?

Par **sly54**, le 19/04/2012 à 10:01

Bonjour,

Mon fils travaille actuellement dans un restaurant de type "Rapide". L'activité du restaurant est de plus en plus faible. Son patron vient de l'informer qu'il voit son comptable cette semaine et qu'ils vont prendre une décision à son sujet par rapport à un licenciement.

Pouvez-vous me dire que sera le type de licenciement ? Moi je pense que ce sera un licenciement économique.

Si c'est le cas, touchera-t-il pendant 6 mois son salaire intégral ?

En sachant qu'il a un contrat de 20 H par semaine.

Merci pour vos réponses rapides.

Cordialement.

Par **pat76**, le 19/04/2012 à 18:25

Bonjour

Quel est l'ancienneté de votre fils dans le restaurant?

Il y a d'autres salariés qui seraient concernés par un licenciement économique?

Avant de licencier votre fils, pour raison économique, l'employeur devra chercher à le reclasser et lui faire des propositions de reclassement écrites.

Il devra également le convoquer à un entretien préalable avant de le licencier.

Le restaurant fait partie d'une grande chaîne de restauration rapide?

Par **sly54**, le **19/04/2012** à **19:34**

bonsoir,

L'ancienneté de mon fils est de 8 mois, il est le seul salarié et pas de possibilité de reclassement. Le restaurant ne fait pas partie d'une grande chaîne de restauration rapide. Dans l'attente de votre réponse.

Cordialement.

Par **pat76**, le **20/04/2012** à **15:57**

Bonjour

Le licenciement sera obligatoirement économique, mais l'employeur devra justifier les difficultés financière et avant de licencier votre fils, lui faire des propositions de reclassement écrites même si elles sont à l'extérieur du restaurant.

Il devra avant de licencier votre fils, lui envoyer par lettre recommandée avec avis de réception (ou remise en main propre contre reçu), une convocation à un entretien préalable.

Il devra préciser dans cette convocation que votre fils pourra se faire assister par un conseiller à choisir sur une liste départementale de conseillers aux salariés établie par le Préfet. Il devra indiqué que votre fils pourra se procurer cette liste auprès de l'inspection du travail ou de la mairie du lieu de l'entreprise.

Il devra obligatoirement mentionner l'adresse de ces deux administrations.

Par **sly54**, le **20/04/2012** à **17:48**

Bonjour,

Merci pour votre réponse, ça va bien m'aider.

Par contre, combien de temps doit-il avoir entre la convocation à un entretien préalable et le licenciement ? Car vu qu'il est jeune, j'ai peur qu'il se fasse avoir. Il a déjà signé un avenant à son contrat il y a 2 mois pour passer de 25 h à 20 h. Son employeur lui a dit qu'il lui payerai les 5 heures de mains à la main. Forcément maintenant il ne le fait plus et pas de recours possible.

Par **pat76**, le **20/04/2012** à **18:38**

Bonjour

Que votre fils aille au plus vite à l'inspection du travail avec son contrat de travail et l'avenant et les bulletins de salaire.

Votre fils avait le droit de refuser la modification de son horaire hebdomadaire car cela baissait sa rémunération.

Si il n'a pas eu de vite médicale d'embauche qu'il n'hésite pas à le signaler à l'inspection du travail.

L'employeur devra envoyer une lettre de convocation à l'entretien préalable. L'entretien ne pourra avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la réception de la lettre.

Lisez ce qui suit.

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.

Par **sly54**, le **21/04/2012** à **10:45**

Par contre, il lui a versé le complément de salaire pendant 2 mois 1/2. Donc peut-il quand même aller à l'inspection du travail ?

Par **pat76**, le **21/04/2012** à **11:54**

Bonjour

Pendant 2mois 1/2, votre fils a été payé en espèces pour les 5 heures non déclarées par l'employeur?

Votre fils a signé un reçu?

En ne déclarant pas ces 5 heures de travail payées en espèces et non indiquées sur le bulletin de salaire, l'employeur de votre fils, commet l'infraction de travail dissimulé et lèse les droits de votre fils.

Votre fils sera lésé pour les indemnités de retraite, de chômage, les indemnités de la sécurité sociale en cas d'arrêt.

Donc, dès lundi, direction l'inspection du travail pour expliquer la situation.