Image not found or type unknown

Licenciement économique suite fermeture

Par **dbz51**, le **22/06/2017** à **23:02**

Bonjour, je vous écris afin d'avoir des informations sur le fonctionnement d'un licenciement économique.
Je travaille actuellement dans une salle de sport, ou je suis commerciale.
Cette salle dispose de trois structures (A, B et C).
Je suis arrivée il y a maintenant un an et demi (décembre 2015) et j'ai été embauchée sur l'une des trois structures ; nous l'appellerons la structure A.
Mon contrat a souvent été modifié depuis mon arrivée. A l'heure actuelle je suis sur un contrat de 25 heures 30. Je travaille sur chacun des clubs A, B et C avec la répartition suivante : environ 25% de mes heures dans le club A, environ 65% de mes heures dans le club B, et environ 10% de mes heures dans le club C.
Mon patron nous à fait part en début d'année, de sa volonté de fermer le club B, car en effet ce club tourne mal. Nous ne savons pas quand cela aura lieu car pour l'instant il doit honorer son bail.

Ma question est la suivante :
En cas de licenciement économique de ce type qui part en premier ?

Il faut savoir qu'après moi ont été embauchées 4 personnes : commerciaux eux aussi mais deux d'entre eux ont une double casquette ; ils sont professeurs de fitness au sein du club et commerciaux. Et deux d'entre eux ont aussi signé leur contrat sur le club B mais pour autant ils ont plus d'heures sur les autres clubs.

Si le club B doit fermer, est-ce que ceux qui sont arrivés en derniers dans l'entreprise sont sensés être renvoyés "en premiers" ? Ou bien est-ce échu à la ou les personnes qui ont le plus d'heures sur ce club ? Ou bien encore est-ce uniquement les personnes qui ont signé leur contrat initial contrat dans ce club B ?

Je vous remercie par avance de votre temps et de votre réponse
Cordialement.

Par **P.M.**, le **23/06/2017** à **08:15**

Bonjour,
Vous ne précisez pas si ces trois structures font partie de la même entité juridique...
L'ordre des licenciements que l'employeur doit établir aurait toute son importance...

Par **dbz51**, le **23/06/2017** à **08:45**

Bonjour, les 3 clubs font partie de la même SAS. Cordialement

Par **P.M.**, le **23/06/2017** à **08:48**

En plus, donc a priori, l'ordre des licenciements pourrait être établi pour l'ensemble de l'entreprise...

Par **dbz51**, le **23/06/2017** à **09:03**

Voulez vous dire que l'employeur pourrait licencier à convenance ? Merci

Par **P.M.**, le **23/06/2017** à **13:32**

Je vous ai dit que l'ordre des licenciements devait être établi, ce n'est donc pas ce que l'on peut appeler à convenance...

Par **dbz51**, le **23/06/2017** à **13:50**

Merci poir votre réponse, mais je ne comprends pas sur quel(s) critère(s) l'employeur doit se baser...

Par **janus2fr**, le **23/06/2017** à **13:55**

[citation]mais je ne comprends pas sur quel(s) critère(s) l'employeur doit se baser...[/citation]
Si vous aviez lu le lien que vous a fourni PM, vous le sauriez...

[citation]
Choix des critères

Critères définis par convention ou accord collectif

Si les critères permettant de déterminer l'ordre des licenciements sont fixés par convention ou accord collectif applicable à l'entreprise, ils s'imposent à l'employeur.

Critères définis par l'employeur

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

En l'absence de critères fixés par la convention ou l'accord collectif, l'employeur est chargé de les définir, après consultation des représentants du personnel.

Il doit alors obligatoirement tenir compte des éléments suivants :

les charges de famille du salarié, en particulier celles des parents isolés,
l'ancienneté du salarié dans l'établissement ou l'entreprise,
toute situation rendant la réinsertion professionnelle spécialement difficile, en particulier celle des salariés âgés ou handicapés,
des qualités professionnelles appréciées par catégorie.

D'autres critères peuvent être ajoutés à cette liste.

L'employeur peut privilégier l'un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus.

Il doit tenir compte de tous ces critères, même s'il procède à un licenciement individuel pour motif économique.

Critères interdits

L'employeur ne peut pas licencier en se basant sur des critères d'ordre discriminatoire.

Il n'est pas possible non plus de licencier un salarié uniquement parce qu'il travaille à temps partiel, de préférence à un salarié à temps plein exerçant dans l'entreprise des fonctions de même nature.[/citation]

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés