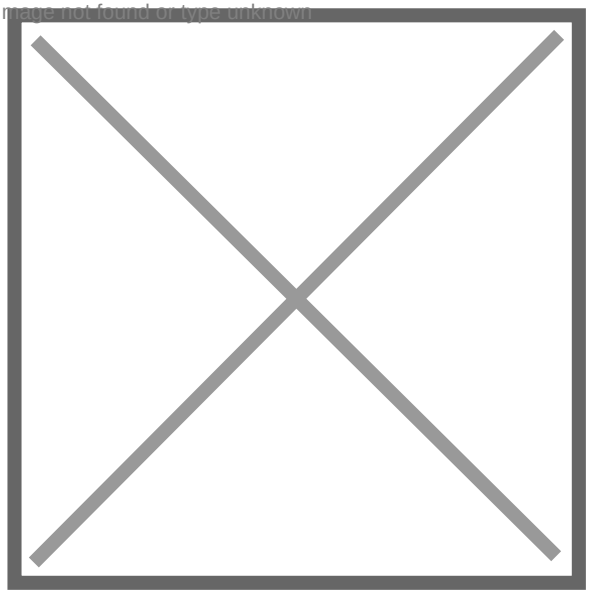
Image not found or type unknown



Lincenciement économique

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 où 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 **Tisuisse**, le **23/06/2017** à **05:33**

Bonjour,

Dans ce domaine, si compression de personnel il doit y avoir, le patron a toutes latitudes pour prononcer le licenciement économique de qui il veut.

Par **morobar**, le **23/06/2017** à **08:32**

Bonjour,
L'employeur doit établir, et soumettre lorsqu'il existe des institutions représentatives du personnel, l'agencement des départs c'est à dire la liste et l'ordre des critères.
AInsi la charge de famille, la difficulté apparente de réinsertion, le handicap doivent être pris en compte, l'ancienneté n'étant qu'un critère et peu souvent le plus important.
Le salarié licencié peut réclamer dès notification que lui soit communiqué cet ordre des départs afin de vérifier toute éventuelle discrimination.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés