



## Ordre de licenciement?urgent

Par **marie**, le **31/08/2008** à **11:51**

pour le licenciement economique ,y a t il un ordre de virement a respecter ? si oui , lequel?

Par **domi**, le **31/08/2008** à **12:47**

Bonjour , s'il vous plait , merci ! des petites formules trop souvent oubliées...

Bonjour Marie , qu'entendez vous par "ordre de virement" ? Domi

Par **marie**, le **31/08/2008** à **15:00**

bonjour

je voudrais savoir si il y a des critetres d ordre prevues pour fixer l ordre des licenciements doivent prendre en compte les charges de famille, l anciennete dans l entreprise ,etc...?

car je suis en procedure de licenciement economique et ma patronne garde la derniere arrivé;et je voudrais savoir si elle est tout simplement dans son droit?

merci d avance

Par **domi**, le **31/08/2008** à **15:55**

Voilà un texte qui pourra vous aider Marie ,

### 1. Fixation de l'ordre des licenciements

L'employeur doit établir une liste fixant l'ordre des licenciements (article L. 321-1-1 du Code du travail). À cette fin, il doit appliquer les critères proposés soit par la convention collective, soit par l'accord collectif applicable à son entreprise. En l'absence de dispositions conventionnelles contraire, il établit lui-même l'ordre des licenciements, mais après consultation des représentants du personnel s'il y en a (comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel). En tout état de cause, l'employeur doit notamment prendre en compte les charges de famille, l'ancienneté, l'handicap, l'âge et les qualités professionnelles appréciées par catégorie de salariés. Ils ne doivent en aucun cas revêtir un caractère discriminatoire. Il appartient au juge de vérifier l'objectivité de ces critères.

### 2. Convocation du salarié

L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable, soit par lettre recommandée, soit par remise de la lettre en main propre contre décharge. Dans ce dernier cas, la lettre doit être datée et contresignée par le salarié.

Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

Elle doit également mentionner que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. En l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un intervenant extérieur (inscrit sur la liste départementale dressée par le préfet et disponible auprès de l'inspection du travail ou de la mairie). L'employeur doit mentionner sur la convocation les adresses de l'inspection du travail dont il dépend et de la mairie du lieu du domicile du salarié.

Le délai séparant la convocation de l'entretien préalable est d'au moins cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre. Les jours fériés, chômés ou de repos hebdomadaire ne sont pas comptabilisés.

Si votre employeur garde la dernière arrivée , c'est peut-être qu'elle n'a pas la même qualification que vous ? Bon courage Domi

Par **marie**, le **31/08/2008** à **16:03**

MERCI BCP POUR VOTRE REPONSE !!!!!!!!!!!!!!!  
donc en clair c est le patron lui meme qui fixe ses criteres ?

Par **domi**, le **31/08/2008** à **16:06**

OUI , s'il n'y a pas de dispositions prévues à la convention collective , pas de délégués du personnel ,ou comité d'entreprise . Vous pouvez tout de même demander conseil à l'inspection du travail . Domi

Par **marie**, le **31/08/2008** à **16:18**

merci et bonne fin de week end