



Licenciement économique, procédure à suivre

Par Visiteur

Bonjour,

Lors de l'entretien préalable à un éventuel licenciement économique le 17 mai dernier, il m'a été remis un dossier de CRP (convention reclassement personnalisé) dont l'adhésion est à confirmer sous 21 jours. Or, l'employeur me laisse entendre qu'il a entre 7 jours et un mois pour confirmer le licenciement.

1) Est-ce légal que ce document soit remis lors le jour de l'entretien et non lors de la confirmation de licenciement effectif.

2) Que dois-je faire car l'échéance des 21 jours de la CRP approche et je n'ai toujours rien?

3) Pour finir, j'ai un statut cadre dans mon contrat de travail mais les fiches de payes révèlent le statut employée, sur quel base vais-je être indemnisé?

Merci beaucoup, cdt

Par Visiteur

Chère madame,

1) Est-ce légal que ce document soit remis lors le jour de l'entretien et non lors de la confirmation de licenciement effectif.

Non seulement, c'est légal mais c'est obligatoire. La remise de la convention de reclassement personnalité ne peut se faire qu'au moment de l'entretien préalable.

2) Que dois-je faire car l'échéance des 21 jours de la CRP approche et je n'ai toujours rien?

Qu'attendez-vous précisément? L'employeur n'a pas à vous licencier avant le terme des 21 jours. À vrai dire, un tel licenciement serait interdit. Soit vous refusez dès aujourd'hui la CRP ou vous ne faites rien, dans ce cas, votre silence vaut refus et la procédure de licenciement suit son cours. Vous recevrez alors la lettre valant notification du licenciement.

Soit vous acceptez la CRP, et votre contrat de travail est rompu immédiatement. Vous percevrez alors votre indemnité de licenciement et bénéficierez de la CRP.

3) Pour finir, j'ai un statut cadre dans mon contrat de travail mais les fiches de payes révèlent le statut employée, sur quel base vais-je être indemnisé?

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de votre salaire, que vous soyez cadre ou salarié. C'est donc uniquement votre salaire qui est pris en compte.

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci de votre réactivité, cependant, j'aimerais revenir sur le dernier point car je me suis mal exprimé.

À savoir, exemple: Indemnités licenciement économique pour un cadre sont de 3 mois de préavis alors que pour un employé c'est 2 mois. Mon contrat stipulant un statut de cadre mais mes fiches de payes un statut employée par

conséquent, quel statut va être prise en considération.

merci

Par Visiteur

Chère madame,

Indemnités licenciement économique pour un cadre sont de 3 mois de préavis alors que pour un employé c'est 2 mois. Mon contrat stipulant un statut de cadre mais mes fiches de payes un statut employée par conséquent, quel statut va être prise en considération.

Il ne faut pas confondre à priori l'indemnité de licenciement (calculé sur votre salaire moyen) et la durée de préavis. Dans la mesure où votre contrat écrit fixe vos relations contractuelles du fait que ce contrat est bilatéral (signé par les deux parties), contrairement à une fiche de paie, c'est normalement le contrat qui doit être privilégié.

Très cordialement.