

Licenciement apres 31 ans d'ancienneté

Par **petitecoco**, le 17/06/2009 à 22:51

Bonjour ,

Je fais appel a vos connaissances pour mon papa , il a été atteint d'un cancer et apres avoir été soigné a repris son travail , ensuite on lui a diagnostiquer un diabete , traité par insuline , il continue de travailler dans le batiment comme ouvrier , mais son employeur ne le trouve plus aussi "rentable" et desire le licencier , aussi il lui a proposer un licenciement a l'amiable , accompagné d'une indemnité de licenciement de 40000 euros apres 31 ans d'ancienneté , suite a quoi il devra s'inscrire aux assedics et percevra des indemnités chômage pendant 3 ans puisqu'il a 52 ans , et apres ? ma premiere question est : "son patron a-t-il le droit de le licencier pour les raisons invoquées? " , "si oui pourquoi lui propose-t-il 40000 alors que la convention du batiment n'en preconise que 11000 ?(je ne crois pas vu la conjoncture actuelle en la charité de cet homme)" , "quels seraient les recours si il acceptait quand il sera en fin de droit ?"

Merci d'avance pour tout l'aide que vous pourrez m'apporter .

ps : aujourd'hui son patron lui a annoncé que si il refusait son offre il mettrait tout en oeuvre pour le faire partir ...

Par **Lorella**, le 18/06/2009 à 11:22

[quote:3rdf8raa]patron a-t-il le droit de le licencier pour les raisons invoquées?
"/[quote:3rdf8raa]

[quote:3rdf8raa]son employeur ne le trouve plus aussi "rentable"/[quote:3rdf8raa]

Bonjour

L'employeur peut licencier pour motif personnel. Il y a des motifs pour faute (réelle et sérieuse, grave ou lourde) et des motifs non disciplinaires (inaptitude physique, insuffisance professionnelle, désorganisation pour cause d'absence maladie...).

Il semblerait que l'employeur n'ai pas envie de risquer un contentieux aux prud'hommes, c'est pourquoi il propose un licenciement à l'amiable.

La loi de modernisation sociale du 25 juin 2008 a introduit un nouveau mode de rupture : la rupture conventionnelle du contrat de travail. Ce n'est ni un licenciement, ni une démission et cela permet entre autre pour le salarié de bénéficier des allocations chômage et pour

l'employeur de se séparer au plus vite de son salarié.

Le montant de l'indemnité de rupture doit être égale au moins à l'indemnité légale de licenciement soit 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois de salaire par année d'ancienneté .

Un avenant à cette disposition est en cours de signature entre les syndicats. Il prévoit en plus que ce montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité de licenciement fixé dans la convention collective, lorsque celui-ci est plus favorable.

Rien n'empêche à l'employeur d'aller au delà de ces minima.

Le salarié peut aussi négocier plus. Il vaut mieux négocier en terme de mois ou d'année de salaire. J'ai déjà entendu parler d'un an de salaire par tranche de 10 ans de service.

Au niveau chômage, lorsqu'on a plus de 50 ans, on peut percevoir de l'ARE (allocation de retour à l'emploi) pendant une durée maxi de 36 mois. En fin de droit le demandeur d'emploi peut bénéficier de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) : il s'agit d'un revenu minima équivalent à un peu plus de 400 Euros.