



# Licenciement d'un senior salarié et recours à l'étranger

Par **Teyssier**, le **20/04/2009** à **18:20**

J'ai presque 62 ans et je travaille en France depuis deux ans environ dans une grande entreprise Brésilienne. Une société qui vient d'engranger des bénéfices de plusieurs centaines de millions de dollars. Mais qui, crise et gestion oblige vient de décider de fermer sa filiale française ouverte il y a deux ans.

Une société de droit français, dont la totalité du capital est détenue par le siège. J'ai été engagé le lendemain de mon 60e anniversaire alors je j'étais déjà en droit de faire valoir mon droit à la retraite à taux plein. J'avais et j'ai la motivation de continuer à travailler, conformément aux préconisations gouvernementales et textes actuellement en vigueur.

Je viens donc d'être licencié par RAR et j'attends l'entretien préalable de licenciement.

Ma première question : **Puis-je être licencié et toucher des indemnités de chômage ?** (un salaire vaut mieux qu'une pension.) Je n'ai jamais été arrêté pour quelque raison que ce soit en 40 ans de travail.

Je n'ai pas été préalablement informé du fait de que l'entreprise souhaitait ma mise à la retraite. Je désire continuer à travailler.

Au cas où le licenciement se passerait mal (non versement des indemnités légales par exemple) quelles seraient les possibilités légales de recours pour faire valoir mes droits à l'encontre d'une entreprise dont l'actionnaire est basé au Brésil ?

Par **Kely**, le **21/04/2009** à **12:35**

Cher Monsieur,

Votre situation est intéressante du point de vue juridique. En effet, elle soulève d'abord un aspect du droit international privé en cas de conflit et notamment un conflit de juridiction et de loi. Quelle loi applicable à votre contentieux et quelle juge saisir. Je ne peux répondre à la première question, faute d'élément suffisant. Sur la seconde, en étudiant le droit international privé, je me suis rendu compte qu'il était toujours possible d'utiliser des règles de droit à l'avantage du salarié qui souhaite que soit saisie telle juridiction plutôt qu'une autre. En effet, le critère le plus solide est celui du lieu d'exécution des fonctions du salarié, en majorité. donc si vous avez passé la majorité de votre temps de travail en France (avec cette

entreprise brésilienne), c'est le Conseil de prud'homme du lieu d'exécution du travail qui est compétent, donc, en France, quant à la ville, à vous de me préciser ce lieu d'exécution ou bien votre domicile.

concernant la question de savoir s'il est mieux de partir en retraite ou bien de solliciter des indemnités, je vous conseille de ne pas solliciter votre mise à la retraite mais d'attendre que votre employeur en prenne l'initiative ou que celui-ci vous licencie.

Les indemnités de licenciement pourraient être plus avantageuses en cas de contestation de votre licenciement et surtout si vous êtes en recherche d'emploi après ce licenciement (être senior est un argument qui peut être valorisé devant le Conseil de prud'homme pour une meilleure indemnisation, mais ce n'est pas systématique)

Apparemment, il a décidé de vous licencier.

Dans un tel cas, vous avez droit à une indemnité de licenciement qui n'est toutefois attribuée, (selon le droit français en vigueur mais votre convention collective ou même votre contrat de travail peut vous octroyer mieux) qu'après deux années de service révolues.

Sur ce point, il convient de connaître exactement la date d'embauche, la date de licenciement, vos fonctions et votre convention collective pour répondre exactement et précisément.

Bien à vous

kelyhadd@hotmail.com

Par Ioe, le 21/04/2009 à 17:29

Bonjour,

Depuis la loi de modernisation de juin 2008, l'indemnité légale est due lorsque l'on a 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/licenciement/indemnite-legale-licenciement.html>

Cette clause vient même d'être abrogée, dans le cadre de la rupture conventionnelle.

*Si le salarié part à la rupture conventionnelle à moins d'une année d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle lui est due au prorata du nombre de mois de présence*

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/rupture-conventionnelle-du-contrat-travail/rupture-conventionnelle-du-contrat-travail.html>