Image not found or type unknown

Fermeture entreprise droits salariés

Par **Inside**, le **28/09/2016** à **16:50**

Bonjour.
Je viens d'apprendre officieusement que mon entreprise va fermer (retraite de mon directeur); il s'agit d'une petite entreprise employant moins de 10 salariés.
L'entreprise est en bonne santé, la direction souhaite prendre sa retraite...
Quid de mon sort en tant que salarié?
J'ai entendu parlé par la direction d'un entretien officiel...puis d'un préavis... sous quel motif peuvent ils me licencier ? est ce que ca peut être un licenciement économique?
Merci pour votre éclairage.
cordialement

Par **P.M.**, le **28/09/2016** à **21:54**

Bonjour,
Tout dépend s'il y a un repreneur de l'entreprise car dans ce cas le contrat de travail subsiste auprès du repreneur...
Sinon l'employeur doit procéder au licenciement économique en vous convoquant à un entretien préalable au cours duquel il doit vous proposer le CSP...
Je vous propose ce dossier...

Par **Inside**, le **12/10/2016** à **20:16**

Merci beaucoup pour ces premiers éléments de réponse.

Là où ça se complique, c'est que j'ai 11 mois d'ancienneté seulement, c'est peu.

Quand je lis le texte de référence:
"Les salariés qui ont moins d'un an d'ancienneté peuvent toujours bénéficier d'un CSP s'ils remplissent les conditions pour toucher le chômage. Mais le montant de leur allocation sera égal au montant de l'ARE auquel ils ont droit (soit le plus souvent 57 % de leur ancien salaire brut)".

Je me demande quel intérêt pour moi d'accepter la CSP ?

(J'ai assez travaillé avant pour avoir des droits Pole Emploi)

Avez vous un avis?
merci de votre aide!

Par **P.M.**, le **12/10/2016** à **20:36**

Bonjour,
L'intérêt du CSP est d'avoir un accompagnement plus soutenu dans la recherche d'emploi et éventuellement des possibilités de formation même si vous ne percevez que la même indemnisation qu'en ARE...

Par **Inside**, le **12/10/2016** à **22:28**

En fait cette structure à un seul dirigeant mais 2 entités juridiques distinctes qui interviennent dans des secteurs différents (conventions collectives différentes aussi).
J'ai (comme plusieurs autres salariés) 2 contrats à temps partiels dans cette entreprise...
*Un de 24h (celui de la structure qui ferme)
*Un de 13h sur la structure qui perdure

Le licenciement qui se prépare est sur mon contrat de 24h. Le dirigeant ferme une seule des 2 structures , l'autre continue...
Quid de mon contrat de 13h? peut-il légalement continuer?

Merci. Cordialement.

Par **P.M.**, le **12/10/2016** à **22:49**

Vous avez donc plutôt deux contrats à temps partiel pour deux entreprises différentes si vous êtes licencié par la première entreprise, le deuxième contrat subsiste normalement sauf conclusion par exemple d'une rupture conventionnelle...

Par **Inside**, le **01/11/2016** à **15:51**

Merci!

Les délais pour le licenciement économique sont quasiment dépassés. Aucune lettre, aucune convocation. alors que l'activité s'arrête fin décembre. Aussi on pense (on = les qq 6 salariés en place) que le dirigeant prépare la solution rupture conventionnelle pour éviter de s'embarrasser avec la procédure...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Quel est l'intérêt de signer une rupture conventionnelle dans mon cas?
Je n'en ai pas envie. Je préfèrerai sans doute signer une CSP. Sommes tous convaincus que la direction va user/abuser de ses droits jusqu'au bout. et nous faire un chantage nous promettant en échange de nous laisser les quelques heures sur l'autre contrat...

Merci de vos conseils. bien cordialement. Inside

Par **janus2fr**, le **01/11/2016** à **15:53**

Bonjour,
L'employeur ne peut pas vous obliger à signer une rupture conventionnelle !

Par **P.M.**, le **01/11/2016** à **16:16**

Bonjour,
Vous pourriez répondre au chantage éventuel par un refus de rupture conventionnelle et si l'employeur engage la procédure de licenciement économique trop tard pour que le contrat puisse être maintenu après la fermeture de l'entreprise, il devrait quand même vous payer soit la période de réflexion pour le CSP soit le préavis...
Vous pourrez par ailleurs refuser d'aller effectuer ces périodes dans l'autre entreprise pour le contrat concerné...
Mais peut-être y aura-t-il fusion ou un repreneur de l'entreprise...

Par **Inside**, le **05/12/2016** à **23:52**

Bonjour.
finalement c'est un licenciement eco collectif.
mon entretien prealable est ce vendredi.
je pense opter pour la CSP, meme si je n'ai pas un an d'ancienneté, je fais donc ce choix pour le reseau et le "tapis rouge" accueil pole emploi plus que pour les sous...

CSP: j'opte auprès de mon employeur. Et c'est lui qui fait le facteur vers Pole Emploi
c'est ca ??

Par **P.M.**, le **06/12/2016** à **08:18**

Bonjour,
C'est cela, vous adressez votre acceptation du CSP à l'employeur qui transmet le dossier à Pôle Emploi...
Il serait préférable de le faire par lettre recommandée avec AR ou par remise en main propre contre décharge..

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés