



licenciement abusif, rupture conventionnelle de contrat

Par **sebastien31**, le **10/07/2012 à 22:25**

Bonsoir,

Je vous écris pour vous demander si mon entreprise a le droit de me licencier pour cause de sureffectif. Je vous explique ma situation:

Je viens d'apprendre aujourd'hui même que je ne ferais plus partie de l'entreprise au 31 août 2012, ils me proposent une rupture conventionnelle de contrat. Mon entreprise a 140 employés et a fait un CA de 17 millions en 2011. Je travaille sur Toulouse sur un de leur stand sachant qu'ils en possèdent deux plus 1 boutique qui a ouvert en mars. Ils suppriment le stand sur lequel je travaille fin août car les trois points de vente ne sont pas assez rentables (soit disant) et donc on se retrouverait trop pour 1 boutique et 1 stand restant.

mes questions:

-ont ils le droit de me licencier si je refuse la rupture conventionnelle?

-Je me suis aperçue qu'ils veulent arrêter mon contrat le 31 août alors que le 9 septembre cela ferait 2 ans pile que je suis employée, cela peut-il jouer sur le montant de mes indemnités?

-Ils m'ont proposé un poste sur Paris ou Lyon, si je refuse cela peut-il jouer en ma défaveur?

-De combien pourraient s'élever mes indemnités si j'accepte la rupture conventionnelle sachant que je gagnais à peu près 1800 euros brut mensuels?

-Que puis-je espérer si je vais au prud'hommes?

Je vous remercie de m'avoir lue et espère une réponse rapide de votre part.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **11/07/2012 à 09:20**

Bonjour,

Mais il ne s'agirait pas d'un licenciement puisque l'employeur vous propose une rupture conventionnelle et que s'il avait de bonnes raisons pour procéder à un licenciement économique, il devrait l'engager pour vous permettre d'opter pour le [CSP](#)...

Donc pour l'instant, il ne serait qu'hypothétique de répondre aux autres questions sans savoir réellement ce que va faire l'employeur si vous refusez la rupture conventionnelle, ce que je vous conseillerais...

L'indemnité légale de rupture conventionnelle est de 1/5^e de mois par année de présence (au prorata temporis pour l'année incomplète) mais celle prévue à la Convention Collective applicable en cas de licenciement peut-être plus favorable...