Image not found or type unknown

LICENCIEMENT ECO PAR LE REPRENEUR

Par **GIRAFE**, le **08/08/2013** à **19:45**

Bonsoir à tous et à toutes,

Je suis salarié dans une PME moins de 10 salariés depuis 13 ans.

mon employeur vient de céder son entreprise individuelle, une des conditions de cette cession serait la non reprise de mon poste par le repreneur.

j'ai été convoqué de manière officieuse semaine dernière sous le prétexte de me présenter le successeur qui est un couple.

Ceux-ci m'indiquent que reprenant à deux l'entreprise en raison des charges sociales liées à mon salaire, mon poste ne sera pas conservé, ce dernier pouvant être assumé par ailleurs par un des membres du couple.

ce licenciement interviendrait peu après l'installation des repreneurs d'après ce qu'il m'a été présenté en accord avec le cédant.

On m'a proposé de démissionner ou procédure de licenciement éco.

l'entreprise se porte très bien mais il est vrai que cette entreprise n'est pas forcément calibrée pour être reprise par un couple.

Que pensez vous d'un licenciement éco par le couple de repreneurs?

Merci par avance de votre réponse.

Par **P.M.**, le **08/08/2013** à **20:08**

Bonjour,
En tout cas, vous n'avez pas à démissionner et le licenciement économique ne serait pas forcément justifié...

Par **GIRAFE**, le **08/08/2013** à **20:23**

Merci de votre réponse, je vais attendre et voir les motivations qui me seront données.

Il semble qu'une réorganisation puisse être invoquée par les repreneurs pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

De toute manière, ils ont du envisager ma suppression de poste dans leur prévisionnel et vu le prix de cession, je suis de trop et ils n'ont pas vraiment le choix, se séparer de moi ou le mur.

Je sais que la suppression était déjà prévue avant la vente et présentée comme un avantage auprès des candidats.

Par **P.M.**, le **08/08/2013** à **20:29**

Il n'y aurait pas formellement réorganisation de l'entreprise puisque le nombre de postes serait identique et je ne pense pas que ce soit à vous de vous préoccuper de leur prévisionnel dans lequel d'ailleurs, ils auraient dû envisager votre licenciement économique s'il était justifié et ne pas vous proposer de démissionner...

Par **GIRAFE**, le **08/08/2013** à **21:11**

Merci,

Je subi les évènements.

Le droit du travail dans une PME n'est pas très accessible.

j'ai eu communication en tant que candidat à la reprise des éléments comptables de l'entreprise qui font ressortir une situation très lucrative.

Le prix de cession étant trop élevé, je n'ai pas donné suite.

Dans le cadre de l'entretien préalable au licenciement, on peut se faire assister (5 salariés dans la boite)?

Puis je utiliser ces éléments financiers pour établir que les candidats ont acheté en connaissance de cause, leur soucis actuel étant de conserver la rentabilité de l'entreprise et de pallier un prix de cession trop élevé.

Mon employeur est une femme et son mari est salarié. Ils partent donc tous les deux lors de la cession.

Par **P.M.**, le **08/08/2013** à **21:21**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Vous les subissez dans le respect du Droit du Travail et de la Jurisprudence...
Puisqu'il n'y a vraisemblablement pas de Représentant du Personnel dans l'entreprise, vous pourriez vous faire assister lors de l'entretien préalable par un Conseiller du Salarié, ce que je vous conseillerais...
Votre employeur ne sera plus celui qui cède le commerce mais le repreneur...
Pour l'instant il me semble prématuré de constituer la contestation du licenciement économique qui n'a pas eu lieu...

Par **janus2fr**, le **09/08/2013** à **07:56**

[citation]Le droit du travail dans une PME n'est pas très accessible. [/citation]
Bonjour,
Pourriez-vous préciser cette formule que je ne comprends pas ?
Merci.

Par **GIRAFE**, le **09/08/2013** à **21:48**

Bonsoir,

Je voulais tout simplement dire que l'isolement est bien plus grand dans une pme de moins de 10 salariés que dans une plus grosse structure en l'absence de représentants.

Pour info, alors que la reprise des contrats des travail semble le principe, cela ne semble pas être le cas partout.

Mon sort est jeté comme le dit la formule.

Je n'entends pas rester si je ne suis pas "désiré", mais je ne vais pas partir les poches vides...et je vais donc le moment venu comme le conseille justement PMTEDFORUM faire respecter mes droits en fonction de la motivation qui me sera donnée.

J'ai vu que la rupture conventionnelle existe. Cela ressemble à une transaction, on peut négocier les indemnités dans le cas d'un licenciement qui apparaitrait injustifiée économiquement ?

Par **P.M.**, le **10/08/2013** à **10:38**

Bonjour,
La reprise des contrats de travail s'applique partout où les conditions du Droit du Travail doivent être respectées que ce soit une grosse, une moyenne ou une petite entreprise...
La rupture conventionnelle n'a pas pour vocation de se substituer à un licenciement économique et n'a pas le caractère d'une transaction mais l'indemnité peut être fixée librement par les parties du moment qu'elle est supérieur au minimum légal qui est celui de

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

l'indemnité lagale de licenciement ou celle prévue à la Convention Collective applicable si plus favorable mais par ailleurs, elle ne vous permettra pas davoir droit au CSP...

Par **GIRAFE**, le **10/08/2013** à **15:30**

Bonjour,

Je n'avais pas vu cela, merci.

Cette convention est proposée au moment de l'entretien.

Mais si je la signe et que je conteste par la suite le licenciement, est ce cohérent? Je vois que c'est possible dans un délai de 12 mois. Est ce je perd le bénéfice de la CSP?

Par **P.M.**, le **10/08/2013** à **16:47**

Bonjour,
Vous pourriez effectivement quand même contester le licenciement économique et encore plus facilement que si vous acceptiez une rupture conventionnelle, pour la démission, je n'en parle même pas...
Cela ne vous ferait pas perdre vos droits attachés au CSP...

Par **GIRAFE**, le **10/08/2013** à **18:16**

Merci, je vais donc attendre et suivre vos conseils.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés