



## Licenciement, rupture cdd, demande de paiements

Par r3vz, le 18/02/2010 à 22:23

Bonjour !

L'entreprise où je suis actuellement en CDD jusqu'au 7/02/2011 a déposé le dossier au Greffe de Commerce pour un dépôt de bilan. A mon avis vu la situation, l'entreprise sera liquidée. Je suis délégué du personnel pour le coup (nous sommes 2, en contrat pro tout les deux).

J'imagine qu'ils vont me proposer un CRP, que je pense refusé, car je ne veux pas d'une rupture d'un commun accord et préfère le licenciement pour motif économique. Notamment par le fait qu'en vertu de l'article L. 1243-4 du Code du Travail, ils me doivent l'intégralité des sommes que j'aurai perçu jusqu'à terme de mon contrat, vu qu'il y a rupture sans motifs valable et sérieux (la faillite n'étant pas un cas de force majeur). Cela fait 11 mois restant.

- J'ai été en arrêt la première semaine du mois ;
- Ensuite je n'ai pas été travaillé (absence justifié par un cas de force majeur de mon coté) la seconde semaine (dépôt du dossier au greffe le vendredi de cette semaine-ci) ;
- Cette semaine l'entreprise a mis la clé sous la porte.

Entre le début de ce mois (que j'ai expliqué ci dessus) et la fin prononcée de mon contrat, comment calculé ce qui m'est du ? (sachant aussi que je suis "travailleur protégé" du fait que je suis délégué du personnel et que mon licenciement sera un peu plus long).

Qu'est ce que je dois présenter le jours de l'audience au Greffe du Commerce ?

Dois-je réclamer les sommes dus (indemnités, paies non payées, congés payés, dommages et intérêts) au mandataire judiciaire lors de l'audience ?

Quels sommes a t-on droit en contrat pro a durée déterminée ?

Comment réclamer ces sommes pour que le mandataire les fasses débloquer par les AGS, notamment les dommages et intérêts.

Les dommages et intérêts prévus par l'article L. 1243-4 sont soumis à des cotisations ?

Bien à vous,  
Michaël.

Par tirse mourad, le 19/02/2010 à 22:46

bonjour :-réponse pour le message du Michael daté le 18/02/2010 :

1-premièrement il faut s,assurer que l,entreprise sera liquidé .

2-s,il n,ya pas de liquidation forcée pour des raisons économique résultant des agissements de l,employeur ,le licenciement sera dépourvu de la cause réelle et sérieuse .

3-concernant la période que vous n,aviez pas travaillé a cause d,une force majeure ,il faut seulement présenté ce qui prouve cette force majeure .

4- concernant votre inquiétude pour la rémunération de la période non travaillé suite a la force majeure prouvé de votre part,c,est le liquidateur qui va être désigné par le juge--bien évidemment s,il ya une liquidation de l,entreprise--qui va s,occuper de vos droits selon ce qui est tranché par le juge.

5-Les pièces a présenté le jour de l,audience :

1-votre contrat avec cette entreprise .

2-vos bulletins de rémunération mensuelle

3-la justification de la force majeure--consultation chez un médecin qui a par exemple ordonné l, arrêt du travail...Ect.

4-l,acte de votre nomination comme délégué du personnel .

**Par sparte consulting, le 20/02/2010 à 17:35**

Bonjour,

Je tenais a intervenir pour d'une part vous rassurer et d'autre part vous inviter a faire preuve de prudence dans vos démarches.

Concernant la liquidation en elle meme si tant est qu'elle soit prononcée au Tribunal, vous y etes effectivement convoqué... Par contre faites attention aux mots que vous employés, vous n'etes pas délégué du personnel mais représentant du personnel ( rien a voire.... )

Bref, toujours est il que vous etes convoqué mais plus pour la déco qu'autre chose, ayant déjà participé a ce genre d'audience... je peux vous dire que vous ne serez la que pour la figuration et si vous voulez rendre service a votre patron, taisez vus...

Ensuite je pense que vous avez mélangé beaucoup de notions... la CRP est proposée lors de l'entretien préalable, une acceptation de votre part ne change rien au caractère économique du licenciement. la CRP implique seulement que vous refusez a une partie des sommes liées a votre préavis en lieu et place de quoi vous bénéficiez d'une couverture chômage plus longue... ( bref, quand on est jeune et qu'on pense retrouver un boulot rapidement.... mieux vaut la refuser)

Pour ce qui est de votre indemnité de licenciement, elle est et c est la jurisprudence effectivement égale à la somme des salaires qui vous restaient a percevoir avant la fin de votre contrat Pro, l'AGS qui sera au final seule a décider du versement ou non de vos indemnités ne s'y opposent quasi jamais.

Pour ce qui est du fait que vous etes un salarié protégé, effectivement votre licenciement devra requérir l'accord de l'inspection du travail, ceci étant le seul intérêt de ne pas démissionner de ces responsabilités lors de l'entretien (ce que le liquidateur vous proposera)

est de resté salarié plus longtemps et donc toucher plus longtemps un salaire. Dans votre cas, vu que de toutes les facons vous toucherez vos salaires sur une période couvrant jusqu'à la fin de votre contrat, vous avez effectivement tout intérêt à démissionner de cette responsabilité.

Enfin concernant votre absence, il faudra voir avec le liquidateur, ou plus précisément son représentant pour la partie salariale... qui de toutes les facons vous convoquera ne serait ce que pour que vous contresignez l'ensemble des créances salariales de chacun, vous aurez alors toute possibilité de constater la somme qu'il estime vous devoir d'une part au titre de salaire non payés et d'autre part d'indemnité de rupture... et si nécessaire vous pourrez alors vous expliquer avec lui.

Cordialement

Par **miyako**, le **22/02/2010** à **22:54**

Bonsoir,

Vous êtes convoqué devant le tribunal de commerce par le juge commissaire ,en tant que représentant des salariés (créance prioritaire)Devant le juge commissaire ,vous devez présenter ,tous les documents cités par maître Tirse Mourad ,conformément aux articles L621-125 à L621-129 du code du commerce concernant la vérification des créances et les privilèges des salariés article L621-13 et L621-131 du code du commerce.

La garantie des créances résultant du contrat de travail contenue dans l'article L621-132 du code du commerce .

Le juge commissaire rendra une ordonnance afin de protéger les créances salariales en cas de liquidation.

LE MANDATEUR LIQUIDATEUR ,NOMME PAR LE TRIBUNAL, a dix jours pour payer les créances salariales ordonnées par le juge commissaire.

C'est lui qui devra procéder au licenciement éco ,après avoir demandé l'autorisation à l'inspecteur du travail,dans les 15 jours qui suivent la mise en liquidation.C'est également le mandataire liquidateur qui transmettra éventuellement le dossier pour indemnisation par les AGS.Cas où il n'y a plus d'actif pour payer les salaires et indemnités dues.

Bon courage

suji Kenzo conseiller RH