Image not found or type unknown

Licenciement suite à Cessation d'activité

Par **fred02**, le **14/11/2011** à **11:46**

Bonjour,

J'aurai besoin de vos lumières.
Voila je suis salarié depuis 5 ans dans une société de 30 personnes.
Les conventions collectives sont la plasturgie.
Alors mon boss, veut cesser l'activité au 31/12/2011.
Il me reste 3 semaines de CP (En cours + N-1), nous sommes le 14/11 et il veut nous proposer le CSP et inclure le délai de réflection dans les congés payés.

Est-ce légal d'inclure le délai de réflection dans les CP ?

Est-ce que cette procédure est légal ? nous sommes le 14/11 et je n'ai reçu aucun courrier me notifiant un entretien préalable ou un licenciement !!! (Quid du préavis)

Quelle est la procédure de licenciement ? (En cas cessation d'activité)

Merci infiniement pour votre aide

Fred

Par **Paul PERUISSET**, le **14/11/2011** à **12:57**

Bnjour,

1- L'employeur ne peut pas vous imposer la prise e CP en cours d'aquisition sans votre consentement.

2- S'agissant des CP de l'année N-1, l'employeur peut vous imposer de les prendre.

3- L'employeur doit d'abord vous convoquer à un entretien préalable au licenciement. Lors de cet entretien, il doit vous proposer le CSP: *(source Pôle Emploi)*

Le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)Salarié d'une entreprise de moins de 1000 personnes - ou dans une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire sans condition d'effectif - vous êtes concerné par une procédure de licenciement pour motif économique, et votre employeur vous propose d'être suivi en Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP).

Le dispositif Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)
Le dispositif du Contrat de Sécurisation Professionnelle s'applique aux procédures de

licenciement économique engagées à compter du 1er septembre 2011.

Il concerne tous les salariés visés par une procédure de licenciement économique qui totalisent au moins 4 mois d'affiliation à l'assurance chômage sur les 28 derniers mois pour les personnes de moins de 50 ans, ou 36 derniers mois pour les personnes de plus de 50 ans.

Le salarié dispose, à compter du lendemain de la remise des documents relatifs au CSP, d'un délai de réflexion de 21 jours pour accepter le CSP ou bien refuser et être indemnisé au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) qui concerne tout demandeur d'emploi privé involontairement d'un emploi.

Indemnisation et accompagnement des bénéficiaires
Pour les salariés qui justifient d'un an d'ancienneté ou plus dans l'entreprise, le CSP leur permet de bénéficier d'une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) dont le montant est égal à 80% du salaire brut antérieur pendant 12 mois.

Le versement de l'allocation est immédiat, sans délai d'attente, ni différé d'indemnisation.
Il permet également aux bénéficiaires d'avoir un accompagnement renforcé dès la fin du contrat de travail.

Les salariés qui ne totalisent pas un an d'ancienneté mais qui ont travaillé suffisamment pour s'ouvrir des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (4 mois de travail dans les 28 derniers mois pour les salariés de moins de 50 ans ou 36 mois pour les personnes de plus de 50 ans) peuvent aussi bénéficier de l'accompagnement renforcé, mais reçoivent une ASP dont le montant et la durée sont équivalents à ceux de l'ARE.

Les bénéficiaires du CSP ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Obligation et participation de l'employeur
L'employeur a l'obligation de proposer le dispositif du CSP aux salariés visés par un licenciement économique.

Dans le cas contraire, Pôle emploi doit proposer le CSP au licencié économique.

L'employeur contribue au financement du dispositif par le versement :

- pour les salariés ayant un an ou plus d'ancienneté dans l'entreprise, d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis, dans la limite de 3 mois de salaire, que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'un CSP. Cette contribution comprend l'ensemble des charges patronales et salariales.

- pour l'ensemble des salariés, de l'allocation de formation acquise annuellement par les salariés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) et n'ayant pas été utilisé.

En cas d'acceptation, votre contrat de travail est réputé rompu d'un commun accord au terme du délai de réflexion de 21 jours.

Aucun différé d'indemnisation
En CSP, vous percevez vos allocations dès la fin de votre contrat de travail. Vous n'effectuez pas votre préavis. Vous ne recevez donc pas l'indemnité légale ou conventionnelle de préavis.

Toutefois, si cette indemnité est supérieure à trois mois, vous percevez la partie excédentaire à ces trois mois.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Des allocations majorées

des douze derniers mois si vous avez un an ou plus d'ancienneté dans l'entreprise. Par comparaison, c'est plus que l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) de Pôle emploi. Si vous avez moins d'un an d'ancienneté, votre allocation est égale au montant de l'ARE.

En cas de reprise d'activité
Vous reprenez un emploi moins bien payé ? Vous pouvez percevoir, sous certaines conditions, une indemnité différentielle qui couvre la baisse de rémunération.

Le suivi de vos démarches de reprise d'emploi
Le CSP peut durer jusqu'à douze mois afin de permettre un retour durable à l'emploi, si nécessaire à travers une formation qualifiante ou une reconversion professionnelle.

Si au terme des douze mois, votre recherche d'emploi n'a pas abouti, des allocations ARE vous seront versées dans la limite des droits restants suite à votre inscription comme demandeur d'emploi.

4- Rien ne fait obstacle à ce que la procédure de licenciement se déroule durant les CP.

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Par **fred02**, le **14/11/2011** à **14:08**

Bonjour,

Tout d'abord merci pour votre aide.
Il doit bien y avoir un entretien préalable.

J'ai néamoins besoin d'un éclaircissement:

Pour être dans les temps et stopper au 31/12, il faut un entretien préalable le 10/12 et donc recevoir une convocation par LRAR à quelle date ?

Concernant le CSP je cite :

"En cas d'acceptation, votre contrat de travail est réputé rompu d'un commun accord au terme du délai de réflexion de 21 jours."

Peut-il y avoir mes CP dans le délai de 21 jours ?

Merci d'avance

Cordialement

Fred

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **14/11/2011** à **15:18**

Bonjour,
Normalement, l'employeur ne peut pas modifier la dates des congés payés moins d'un mois avant la date prévue, donc pratiquement, il ne peut pas vous obliger d'en prendre en fonction de ces dates pendant le délai de réflexion et par ailleurs, il ne peut pas vous obliger de prendre des congés pendant le préavis s'ils n'avaient pas été prévus avant...

Par **fred02**, le **17/11/2011** à **13:39**

Bonjour,

Merci beaucoup pour votre aide.
Donc logiquement, mon employeur devrait me proposer le CSP le 10/12.
Avec les 21 jours de reflexion, mon licenciement serait effectif au 31/12.
Peut-il une fois le CSP proposé (Donc entre 10/12 et 31/12) me licencier pour faute grave ou faute lourde ?

Etant commercial, je cherche donc une solution pour continuer de servir mes clients et de rebondir.

Merci d'avance

Par **P.M.**, le **17/11/2011** à **14:49**

Bonjour,
Normalement le délai de réflexion commence le lendemain de la proposition du CSP et pour être très précis dans les termes, si vous l'acceptez, au terme de ce délai, le contrat se trouve rompu d'un commun accord, ce qui n'empêche pas l'employeur de devoir vous envoyer ce qui aurait dû être la lettre de licenciement...
A l'extrême, l'employeur pourrait vous convoquer à un entretien préalable pour faute grave mais il faudrait qu'il ait de sérieuses motivations...

Par **fred02**, le **17/11/2011** à **15:13**

Merci encore

Le délai est de 21 jours, mais peut-on donner son accord dans les 2/3 jours et ne pas attendre les 21 jours pour mettre un terme à mon contrat de travail et etre "libre" ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **17/11/2011** à **16:46**

La rupture du contrat de travail ne peut avoir lieu avant l'expiration du délai de réflexion...

Par **fred02**, le **22/11/2011** à **12:51**

Bonjour,

Bon les choses avancent.....
On devrait me proposer le CSP de 9/12 pour une fin de contrat le 30/12.

Mais voila que j'apprends que mon boss est en train de vendre mes clients à une société concurentes (Sous quelle forme ca je n'en sais rien)

Que puis-je faire ?
Ne pas bouger et attendre la fin de mon contrat soit le 30/12 ?

Commencer à envoyer mes clients sur une autre structure au risque de me faire licencié pour faute grave ou lourde ?

Merci pour vos précieux conseils

++

Par **P.M.**, le **22/11/2011** à **14:02**

Bonjour,
Tout dépend des conditions de cette vente car si en fait cela correspond à un transfert d'activité, votre contrat de travail aussi devrait être transféré...
Je vous conseillerais de vous rapprocher des représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...
Il me paraît en tout cas inutile de commettre une faute...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés