



DP, rachat de société et lct économique?

Par **dpenlicenteconomique**, le **08/06/2011** à **20:29**

Bonjour,

Je suis employé dans une société prestataire de service depuis 9.3 ans, je gagne 1710 bruts sur 12 mois.

Ma société est en liquidation judiciaire depuis fin avril 2011 , avec un maintien d'activité pour 3 mois, et doit être rachetée ce mois ci.

Le Tribunal de commerce donnera sa décision le 23 juin 2011 pour finaliser le rachat.

Le racheteur (ancien cadre de la boîte) ne souhaite pas me garder. Je travaille en région (il y a un siège social et 3 grandes régions), comme 2 autres employés avec les mêmes tâches.

Je suis seul concerné par le licenciement alors que je suis monoparentale. Mes collègues de région sont maintenus (chiffre d'affaires identique).

Je suis délégué du personnel sans étiquette.

Mon licenciement est donc soumis à l'autorisation de l'inspection du travail.

Beaucoup de questions!

1) montant de ma prime de licenciement?

$1/5 \times 1710 \times 9,3$?

2) lorsque le tribunal de commerce aura entériné le rachat le 23 ou 24 juin, je vais recevoir ma convocation à licenciement? mais la boîte aura cessé d'exister! est-ce alors le mandataire qui me convoquera?

Je serai convoqué dans les 8 jours puis, après 2 jours francs, on me notifiera mon licenciement avec une proposition de CRP et j'aurai 21 jours pour l'accepter, n'est-ce pas?

3) Si j'accepte dès réception le 1 ou 2ème jour, le délai de 21 jours ne court plus et ma date de licenciement sera donc ma date d'acceptation de la CRP?

4) après le tribunal de commerce, dois-je me présenter au travail alors que je n'en ferai plus partie?

5) si je ne me présente pas, est-ce que je serai tout de même payé?

6) du fait de mon statut de salarié protégé, l'inspection du travail a 45 jours pour donner son accord, ce qui ralentit ma sortie

idem pour ce délai, dois-je travailler? Si non, serai-je payé?

7) les critères de licenciement économiques sont me semblent-ils un peu réglementés et il me semble qu'on essaye au maximum de maintenir l'emploi des salariés "précaires" à la situation familiale "précaire" (monoparentale) (mes 2 collègues de région sont mariés)

8) pourrai-je attaquer la nouvelle boîte aux prudhommes pour le motif qu'elle n'aura pas repris mon contrat de travail?

Merci de votre attention et merci de vos réponses

Par **P.M.**, le **08/06/2011** à **21:54**

Bonjour,

Le calcul de l'indemnité légale de licenciement semble exact sous réserve que l'ancienneté soit établie à la date de la rupture effective du contrat de travail à la fin du préavis ou au terme de la période de réflexion pour la CRP si vous l'acceptez mais l'indemnité prévue à la Convention Collective applicable peut être plus favorable...

De toute façon si la liquidation judiciaire a été prononcée même avec maintien d'activité normalement c'est déjà le mandataire judiciaire qui doit vous convoquer dans le cadre de la procédure de licenciement économique sachant que si je compte bien l'entreprise ne cesserait d'exister que fin juillet 2011...

Vous serez convoqué à l'entretien préalable qui ne pourra avoir lieu que au moins 5 jours ouvrables pleins après la première présentation par la poste de la lettre recommandée avec avoir ou de la remise en main propre contre décharge...

La notification du licenciement ne pourra avoir lieu moins de 8 jours ouvrables après l'entretien préalable si vous êtes non-cadre et 15 jours ouvrables si vous êtes cadre...

La date de rupture amiable du contrat de travail en cas d'acceptation de la CRP ne pourra avoir lieu qu'à l'issue du délai de réflexion de 21 jours même si vous la signifiez très rapidement et vous ne serez dispensé de travailler qu'éventuellement par un accord écrit du mandataire sauf fermeture définitive vous empêchant d'accéder à votre poste de travail...

La rupture du contrat de travail peut être effectivement reportée dans l'attente de l'autorisation de l'Inspecteur du Travail et normalement vous devez continuer à être payé...

Vous pourriez effectivement contester les conditions du licenciement économique mais normalement ce serait vis à vis de l'employeur actuel ou plutôt du liquidateur, sachant que le mieux serait sans doute d'obtenir que l'Inspecteur du Travail n'autorise pas le licenciement...

Par **dpenlicenceteconomique**, le **11/06/2011** à **21:25**

Bonsoir et merci de votre réponse.

3 candidats se sont donc manifestés auprès du mandataire

-une grosse boîte qui a déjà connu un plan de redressement, qui laisserait 60 personnes sur le carreau

- une société inconnue, mais a priori spécialisée dans le rachat de boîtes en liquidation pour les remonter et les revendre

-la proposition du cadre de notre société, qui entend maintenir le maximum d'emplois (pas le mien)

Ces offres seront présentés en milieu de semaine au CE. Il faut savoir que notre candidat-cadre a déjà appelé chacun des élus pour les convaincre que sa proposition de rachat était la meilleure....

Le tribunal de commerce jugera soit dès le 22/06, date de l'audience, soit mettra en délibéré....Ce qui pourrait signifier vacances judiciaires d'où délais supplémentaires??

Si l'offre du cadre de ma boîte est retenue, elle s'entend au 1er juillet.

Du 22, date du tribunal de commerce (si pas de mise en délibéré), vais-je travailler? Pour qui? Qui me paye?

Ma RH m'a vaguement parlé d'une dispense d'activité payée.

En effet, d'après elle, qui est autant dans l'attente que moi... et qui je pense ne sait pas trop me répondre, si le repreneur ne me veut pas (et a priori, il ne veut pas du tout me reprendre... **en dépit que je suis seule avec mon enfant, que j'ai déjà 37 ans, que j'ai presque 10 ans de boîte, que je suis Délégué du personnel**) je serai convoquée à lct sitôt le rachat officialisé, puis en ma qualité de DP, il faudra solliciter l'avis de l'inspection du travail et des élus du CE qu'il faudra convoquer à une réunion extraordinaire

donc ça me repousse à [s]**fin juillet tout ça!!!** [/s]
Qui me paye ce mois de juillet, que je veux bien travailler?

Est-ce que je peux exiger du mandataire ou du liquidateur ou du repreneur ou **de qui??** un écrit me dispensant d'activité tout en étant payée?

Le racheteur ne prend pas mon poste, je ne suis donc pas utile dans sa structure, je ne dois donc pas me présenter à mon poste, qui n'existera plus, il me semble??

Soyons clairs, je sais que je pourrai **retarder la procédure en "pleurant" auprès de l'inspection du travail** en disant que je suis DP, monoparentale, etc etc....Mais [s] **je veux quitter ce panier de crabes au plus vite, j'ai encore le temps de me reconvertir!!** [/s]

Donc, j'accepterai la suppression de mon poste pour motif éco et je me garde le droit de la contester bien sûr....

Ainsi, je pourrai toujours attaquer aux prudhommes après cet ancien cadre devenu racheteur de ma boîte en liquidation? Si je tarde à retrouver un emploi notamment?

Enfin, comme il semble que je vais rester UN BON MOIS , celui de juillet, dans le flou, **SAUF PRECISIONS CONTRAIRES DE VOTRE PART**[s]/[s] entre la date de rachat et ma

notification de lct, pensez-vous qu'il soit utile (je suis seule avec un enfant : rappel) , de me garantir un revenu minimal régulier en me faisant par exemple très très mal au dos (accident du travail vers le 23 juin?) en manipulant des dossiers par exemple pendant mon temps de travail?

Là, je précise que mes collègues de région sont très tristes de me perdre, qu'ils sont même outrés au vu de ma situation personnelle et que si je devais me blesser au boulot, j'aurai 2 témoins de valeur et hiérarchiquement supérieurs à moi, disposés à en attester

La CPAM paye tous les 14 jours et en AT avec mon ancienneté, c'est 80% du brut, soit mon net

C'est nul je sais mais à malin, malin un quart

Merci de vos avis!

Bien cordialement

Par **P.M.**, le **11/06/2011** à **22:01**

Bonjour,

Personnellement, suivant le tour que prennent vos interrogations qui autant vous le dire pour certaines me heurtent, je pense que nous arrivons de plus à ce qui est du ressort d'une consultation juridique individuelle alors que de plus vous avez une fonction élective et que donc il serait préférable de vous tourner vers une organisation syndicale si vous ne voulez pas le faire vis à vis du CE, voir d'un avocat spécialiste...