



Cession société reprise du salarié puis rupture conventionnelle

Par **marc29**, le **16/07/2013** à **21:12**

Bonjour à tous,

Etant délégué du personnel, je me permets de vous soumettre les interrogations qui se posent concernant la situation d'un des salariés.

La société est actuellement en période de redressement judiciaire, un repreneur s'est manifesté pour la reprise d'une partie des salariés. Son offre a été revue à la hausse avec la reprise d'un salarié de plus, sous la pression du mandataire judiciaire notamment.

Après discussion avec le repreneur, il s'avère que ce dernier a formulé une offre plus alléchante avec ce salarié supplémentaire, afin de se garantir de l'acceptation du dossier par le tribunal.

Le problème est que le futur repreneur ne souhaite pas "utiliser" ce salarié et souhaite se passer de ses services rapidement après la cession via une rupture conventionnelle entre lui et le salarié.

Le salarié ayant plus de un an d'ancienneté aurait pu se faire licencier pour motif économique à l'issue de la prononciation du tribunal avec le restant des salariés non repris. Pour compenser sa maladresse, le repreneur compte ainsi compenser financièrement le delta entre les 57% (chomage classique) et 80% (CSP) via un accord commun avec le salarié durant la rupture conventionnelle.

Les interrogations sont donc multiples pour le salarié:

- qu'est il en droit de demander au repreneur comme indemnité pour cette manipulation "hasardeuse" et maladroite de sa part?
- est ce légal de réaliser ce genre de procédure?
- que va t-il se passer concrètement?
- que lui conseillez vous de faire?

En vous remerciant par avance
Cordialement

Par **P.M.**, le **16/07/2013** à **21:36**

Bonjour,

La rupture conventionnelle n'a pas pour vocation de se substituer à un licenciement économique et le CSP prévoit un accompagnement particulier par Pôle Emploi...

Personnellement, je conseillerais au salarié de conserver son emploi...

Par **marc29**, le **16/07/2013** à **21:44**

Bonsoir,

Le salarié n'a pas le choix concernant le fait de garder ou non son emploi, je me suis peut être mal exprimé.

Il va en effet être repris par le repreneur puis va être licencié immédiatement via une rupture conventionnelle.

Cordialement

Par **P.M.**, le **16/07/2013** à **22:09**

Comment cela, la rupture conventionnelle n'est pas un licenciement et implique l'accord des deux parties, le salarié a donc bien le choix de ne pas la conclure...

Par **marc29**, le **16/07/2013** à **22:11**

Bonsoir,

Le salarié n'a pas le choix concernant le fait de garder ou non son emploi, je me suis peut être mal exprimé.

Il va en effet être repris par le repreneur puis va être licencié immédiatement via une rupture conventionnelle.

Cordialement

Par **marc29**, le **16/07/2013** à **22:13**

Merci pour votre réponse rapide. Il a en effet cette possibilité que je vais lui soumettre. Il s'agit simplement d'un licenciement économique déguisé sous forme de rupture conventionnelle. Une transaction financière pourrait servir d'échange contre le silence du salarié.

Par **P.M.**, le **16/07/2013** à **22:27**

Mais encore une fois le salarié peut préférer conserver son emploi plutôt que de se retrouver au chômage même contre de l'argent et ne pas se laisser acheter en entrant dans cette combine frauduleuse de l'employeur...

D'ailleurs rien ne dit qu'une fois la rupture conventionnelle conclue, l'employeur réalisera la transaction...

Par **marc29**, le **16/07/2013** à **22:30**

Tout à fait d'accord avec vous. L'employeur est clairement en tort dans cette affaire. Je vous remercie pour votre aide.