



Licenciement pour cause de fermeture d'un centre d'e profit

Par **Sahner**, le **12/05/2012** à **13:48**

Bonjour,

Le magasin que je dirige (GSB) va, après décision de la présidence, fermer le 31 mai. Etant cadre "dirigeant", je suis soumis à un préavis de 3 mois. L'ensemble de mes collaborateurs ont eu leur signification écrite avec proposition de CSP début mai (échéance de décision le 26 mai). A ce jour et malgré un entretien avec mon PDG, où j'ai précisé vouloir me concentrer à la recherche d'un nouvel emploi, et une relance fin de semaine dernière, rien ne m'a été communiqué sous quelque forme que ce soit. Il semblerait même que mon employeur laisse "pourrir" la situation, escomptant, peut être, me "forcer" de rester pour achever ce qui n'aura pu l'être au 31 mai. A plus de 50 ans et compte tenu du marché de l'emploi actuel, je ne souhaite pas être lésé.

Précisions:

1. Mon employeur m'avait promu à mon poste actuel en novembre 2011 avec changement de contrat de travail compte tenu du changement d'entité juridique et ne m'avait déjà en son temps, pas payé le prorata 13ème mois acquis et dû pour la période de 07/2011 à 10/2011 (mon E Mail à ce sujet est resté sans réponse hormis un "on verra ça à l'occasion" oral.
2. j'ai en parallèle une activité d'autoentrepreneur (complément d'activité en accord avec ma direction) qui peut avoir une incidence sur mes droit d'indemnisation par la suite.

Quelle attitude adopter, sachant que mon investissement dans l'entreprise est toujours et encore total, que je ne manifeste aucune attitude négative et que, point important, ma relation avec mon PDG, avant d'être professionnelle, était amicale et privée!!!

Par **P.M.**, le **12/05/2012** à **16:32**

Bonjour,

De toute façon, l'employeur devrait vous proposer un reclassement ou procéder au licenciement avec proposition du CSP que vous auriez sans doute intérêt à accepter...

Ceci est indépendant d'un recours que vous pourriez exercer si l'employeur n'a pas respecté ses obligations...

Par **Sahner**, le **12/05/2012** à **23:17**

Merci pour votre réponse.

J'étais déjà + ou - dans cette idée et logique, mais l'employeur n'exprimant pas sa volonté de se manifester, je me pose la question quant à le mettre au pied du mur.

Mon souhait, compte tenu du contexte particulier, étant de ne pas susciter une situation conflictuelle, je m'interroge sur la bonne marche à suivre (après 2 relances "orales", faire une relance écrite - valeur juridique...?).

Bon WE

Par **P.M.**, le **13/05/2012** à **09:59**

Bonjour,

A mon avis, vous n'avez pas d'initiative à prendre puisque c'est à l'employeur de gérer la situation et qu'il est bien accourant apparemment de ce qu'il doit faire...

Par **Sahner**, le **13/05/2012** à **11:33**

Ok, je vais donc prendre mon "mal" en patience.

Cordialement