



Licenciement suite à fermeture

Par **mathieu29**, le **05/06/2014** à **16:56**

Bonjour,

L'établissement dans lequel je travaille actuellement ferme ses portes le 28 juin. La raison officielle est la maladie de notre patron, nous sommes donc en "cessation d'activité pour cause de maladie". Il y a un repreneur, mais ce dernier ne reprend pas le personnel. Mon patron me propose une rupture conventionnelle par ce qu'à ses dires, un licenciement économique lui coûterait trop cher.

Ma question est la suivante : Est ce qu'un licenciement économique coûte cher à un employeur, et surtout, est ce que je suis en droit de refuser la rupture conventionnelle et d'exiger un licenciement économique?

Merci d'avance pour vos éclaircissements

Par **P.M.**, le **05/06/2014** à **18:54**

Bonjour,

Normalement, le contrat de travail continue avec le repreneur de l'entreprise suivant l'[art. L1224-1 du Code du Travail](#) :

[citation]Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise[/citation]

Personne ne peut vous obliger à accepter une rupture conventionnelle qui en plus n'a pas pour vocation de substituer à un licenciement économique mais qui risque de vous être préjudiciable en vous ne permettant pas d'adhérer au [CSP](#)...

A mon avis, si l'employeur vous propose la rupture conventionnelle, c'est qu'il sait très bien que vous pourriez contester le licenciement économique et il faudrait qu'il vous explique en quoi ça lui reviendrait plus cher en dehors du préavis qu'il devrait vous indemniser éventuellement au-delà du 28 juin...

Par **mathieu29**, le **07/06/2014** à **11:19**

Bonjour, merci pour vos éléments de réponse.

En tout état de cause, je ne tiens pas à contester un licenciement économique, bien au contraire, je préférerais cette solution à une rupture conventionnelle, qui est bien moins avantageuse.

Il me soutient qu'un licenciement économique lui coûterait trop cher, puisque à priori, il a des indemnités à verser à Pôle emploi en plus de celles à verser à ses salariés. Mais comme je n'ai que 7 mois d'ancienneté, je ne suis pas sûr que le montant de ces indemnités soit énorme.

Avez vous une idée de ce que peut coûter un licenciement économique à un employeur?

Merci d'avance

Par **P.M.**, le **07/06/2014** à **11:39**

Bonjour,

Vous pourriez donc refuser les deux solutions proposées mais préférer le maintien dans l'entreprise reprise...

C'est son problème et c'est pratiquement faux que ça lui coûterait plus cher puisque même si vous acceptiez le CSP en ayant une ancienneté supérieure d'au moins un an c'est uniquement le préavis qui au lieu de vous être versé, dans la limite de 3 mois l'est directement à Pôle Emploi avec le DIF...

En plus avec 7 mois d'ancienneté, ce n'est même pas le cas comme expliqué dans le dossier dont je vous ai fourni le lien pas la partie colorée du terme CSP...

Comme je vous l'ai dit, les raisons doivent être tout autre puisque au contraire c'est la rupture conventionnelle qui serait plus chère avec une indemnité légale au prorata dès la première année alors que l'indemnité de licenciement légale n'est qu'après un an d'ancienneté comme vraisemblablement celle conventionnelle...