



Refere aux prud'hommes pour paiement salaires

Par **yael32**, le **15/01/2013** à **16:20**

Bonjour,

Compte tenu de la situation économique et de la crise, l'entreprise où je travaille s'est retrouvée à cours de trésorerie et j'ai subi des retards de salaire depuis septembre. Là je n'ai pas eu les salaires de novembre et décembre.

J'ai contacté l'inspection du travail après avoir envoyé une mise en demeure de payer à mon employeur.

L'inspecteur m'a énoncé les différentes possibilités que j'avais et je suis donc allée aux prud'hommes pour demander un référé. Je laisse jusqu'à vendredi à mon employeur pour me payer et ensuite j'irai déposer le document aux prud'hommes pour lancer la procédure.

La question que je me pose: suite au jugement en référé, mon contrat de travail prendra fin, cela équivaut à un licenciement économique? Quelles sont les indemnités? Celles d'un licenciement économique? d'une rupture conventionnelle?

Je précise que l'employeur et moi-même sommes d'accord pour mettre fin à ce contrat, mais je ne veut pas être pénalisée. Sachant que mon employeur ne veut pas faire un licenciement économique qui lui coûterai trop cher.

Merci d'avance pour vos réponses qui pourraient m'éclairer.

Par **pat76**, le **15/01/2013** à **16:53**

Bonjour

Votre contrat de travail ne prendra pas fin, vous réclamez simplement le paiement de vos salaires.

L'employeur a engagé une procédure devant le Tribunal de Commerce?

Ne rompez pas le contrat de travail pour l'instant.

Par **yael32**, le **15/01/2013** à **16:57**

Ah je croyais que c'était automatique. Je précise que j'ai été embauchée ailleurs et que j'attends une place mais c'est un peu long.

Merci pour votre réponse en tout cas.

Par **sdac27**, le **16/01/2013** à **23:32**

Bonsoir, A défaut d'un licenciement. une rupture conventionnelle de cdi, semble être + appropriée. Elle permettra aux parties de se "Quitter" sans litiges (même si vous pouvez toujours saisir le tribunal par la suite). lors de la négociation, faites vous payer les salaires en retard. Si vous mettez le REFERE EN PLACE AVANT cette possibilité de rupture, celle ci ne sera pas acceptée si la direct apprend cela. a défaut, procédure devant le CPH pour vous faire verser les salaires et demander la Résolution Judiciaire du contrat de travail suite au non respect des engagements de l'employeur. Dans ce cas demander le même montant que l'indemnité de lic économique !! il devra payer s'il est solvable. s'il ne l'est pas, vous pouvez demander la liquidation de l'entreprise auprès du Tribunal de commerce. cordialement

Par **yael32**, le **17/01/2013** à **10:05**

Bonjour,

Je prends note de votre réponse. Il semble que mon employeur trouve une solution pour me payer la semaine prochaine, il doit me rappeler lundi.

Nous avons déjà mis en place une rupture conventionnelle que j'avais refusée compte tenu des indemnités trop faibles et du chômage peu important par la suite (salaire /2). S'il refuse de nouveau le licenciement économique, je suivrai vos conseils. Merci bcp. cordialement.

Par **Lag0**, le **17/01/2013** à **10:39**

[citation]Nous avons déjà mis en place une rupture conventionnelle que j'avais refusée compte tenu des indemnités trop faibles et du chômage peu important par la suite (salaire /2).

S'il refuse de nouveau le licenciement économique, je suivrai vos conseils. [/citation]

Bonjour,

L'indemnité de licenciement est la même pour un licenciement économique ou une rupture conventionnelle.

Quant aux allocations chômage, elles sont en effet plus élevées en cas de licenciement économique avec CSP.

Mais vous disiez plus haut être déjà engagé ailleurs, donc les allocations chômage ne doivent pas trop vous importer...

Par **yael32**, le **17/01/2013** à **10:51**

Merci pour ces informations, ce n'est pas ce qu'on m'avait dit. Je n'aurai pas mon poste avant mai ou juin, et la rupture a été démarée en octobre, donc ça faisait long. De plus j'ai été embauchée une semaine après la mise en place de cette rupture.

Par **sdac27**, le **17/01/2013** à **13:00**

Bonjour, l'indemnité de licenciement varie en fonction de l'ancienneté. de + en rupture conventionnelle de CDI, on parle d'indemnité LEGALE simple. alors que pour un licenciement NORMAL, la convention collective ou accord d'entreprise peut prévoir + que la LEGALE.

En Rupture conventionnelle, l'employeur peut se contenter de ne verser que le minimum.

Pour ce qui est du CSP, il doit être proposé, mais ce n'est pas pour cela que le salarié est d'office éligible à partie financière. Il faut 1 an dans l'entreprise pour bénéficier des 80% sinon la personne perçoit l'ARE simple. dans le cas de l'ARE normale le temps partiel est pris en compte par l'application d'une partie fixe.

Le suivi quant à lui est mis en place.

Si vous avez ne serait-ce qu'un jour de coupure entre les 2 contrats, faites valoir tout de même vos droits à POLE EMPLOI si lic éco ou autre motif. Il existe des aides au retour à l'emploi et à la mobilité si + de 30kms.....etc.....

Cordialement

Par **Lag0**, le **17/01/2013** à **13:36**

[citation] Bonjour, l'indemnité de licenciement varie en fonction de l'ancienneté. de + en rupture conventionnelle de CDI, on parle d'indemnité LEGALE simple. alors que pour un licenciement NORMAL, la convention collective ou accord d'entreprise peut prévoir + que la LEGALE.

En Rupture conventionnelle, l'employeur peut se contenter de ne verser que le minimum.

[/citation]

Bonjour,

L'indemnité de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement ou à celle prévue à la convention collective si celle-ci en prévoit une.

Je confirme donc que, hors cas de négociation en rupture conventionnelle où l'indemnité peut être plus élevée, l'indemnité de base est la même en rupture conventionnelle ou en licenciement économique.

[citation] Montant de l'indemnité

Le montant de cette indemnité est librement négocié par l'employeur et le salarié. Elle est au moins égale :

au montant de l'indemnité légale de licenciement,

ou au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement, s'il est plus favorable que l'indemnité légale.

Dans certains secteurs, l'indemnité versée ne peut être comparée au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement, même s'il est plus favorable que celui de l'indemnité légale. C'est le cas des salariés issus notamment des secteurs sanitaire et social, de l'économie solidaire et du particulier employeur. [/citation]

<http://vosdroits.service-public.fr/F19708.xhtml>

Par **sdac27**, le **17/01/2013** à **17:51**

Certes le + favorable doit être proposé, mais dans la réalité cela ne se fait pas toujours. l'employeur ayant intérêt à ne parler que de légale. Au salarié ensuite de faire valoir ses droits s'il ne le savait pas.. raison pour laquelle il est souhaitable d'avoir une copie du mode de calcul.

Néanmoins selon le secteur professionnel il existe des exceptions où l'indemnité conventionnelle n'est pas obligatoire (prof lib, agriculture, associatif)

pour l'indem de lic eco, je suis d'accord sur le fait que ce soit identique au légal selon la date du licenciement (avant la réforme). je me suis mal exprimé, selon les entreprises et conventions en + il existe des Primes de lic eco qui se rajoutent et donc + favorables.

Ensuite une étude approfondie de votre dossier est nécessaire afin de savoir la convention applicable et quel motif de rupture est le moins pénalisant

Par **Lag0**, le **18/01/2013** à **07:48**

Dans le cadre de la rupture conventionnelle, je rappelle que la convention doit être homologuée par la Direccte et que celle-ci vérifie, entre-autre, que l'indemnité prévue est bien

au moins à la valeur minimale qu'a droit le salarié. Sinon, elle refuse l'homologation.

Ceci dit, je rappelle également que la rupture conventionnelle n'a pas vocation à se substituer au licenciement économique lorsqu'il est justifié.

Donc on ne devrait même pas se poser la question de comparer ce qui est le mieux car s'il existe une situation économique obligeant l'employeur à se séparer d'un salarié, c'est le licenciement économique qui s'impose, il n'y a pas à chercher autre-chose...