



Utilité de l'entretien préalable au licenciement économique?

Par **Vicenzo**, le **06/05/2017** à **16:15**

Bonjour,

j'ai une question basique, mais je n'arrive pas à joindre l'étude qui pourrait me répondre, donc je pose la question ici, sait-on jamais.

Je suis cadre dans une SSI de 9 ou 10 employés, pas de délégué du personnel. Le siège de ma société est dans le sud, mais je vis à 250 kilomètres plus au nord, et je travaille en clientèle depuis plus d'1 an tout près de chez moi (donc à 250 kms du siège de ma société). La semaine dernière, j'ai eu une "belle" surprise, j'ai appris la liquidation judiciaire de ma boîte via un recommandé: le mandataire chargé de la liquidation me convoque jeudi prochain au matin (!) pour un entretien préalable au licenciement économique (ainsi que tous les salariés de la boîte).

Bon...

Ma mission chez le client est toujours en cours en plus...

Je réchigne beaucoup à y aller: le licenciement est acté, la boîte est morte, et à tort ou à raison je pense que mon voyage A/R pour assister à l'entretien (presque 3 heures de route) ne sera pas remboursé et je me dis que je devrai poser un jour de congé (?) qui ne me sera alors pas payé lors du solde de tout compte.

De plus, mon cas étant simple (temps plein, pas d'arrêts maladie, tout le temps en clientèle, pas de prudhommes ou conflits en cours...), je me dis que ma présence ne semble pas obligatoire (elle ne l'est d'ailleurs officiellement pas).

Je suis de plus au courant du fonctionnement du CSP qui me sera proposé, avec les 21 jours

de réflexion max, et normalement l'absence de préavis si je l'accepte, alors que si je le refuse, j'ai n'aurai alors pas les indemnités de chômage supérieures au chômage classique, mais j'aurai un préavis payé (et non effectué).

Le seul doute que j'ai, c'est quand exactement sera la fin de mon contrat de travail (pour savoir quand je quitterai la mission en cours), quand exactement je recevrai l'attestation employeur de fin de contrat (pour l'inscription à pole emploi), et bien sûr le montant exact de mes indemnités, et quand je les aurai.

Pensez-vous qu'il soit utile que j'aille à cet entretien car je pourrai avoir une réponse à ces questions?

(j'ai un collègue dans mon cas, avec qui je m'entends pas trop mal sans plus, et lui veyt y aller, donc je me dis qu'il pourra lui poser ces questions et me transmettre les réponses)

Mon message est plutôt long, j'en suis désolé, et même pour ceux qui n'ont pas la réponse, je vous remercie d'être allé au bout :)

Cordialement,

Par **morobar**, le **06/05/2017** à **19:51**

Bonjour,

Personnellement j'ai toujours conseillé l'assistance à l'entretien.

Le temps de convocation est du temps payé et je ne sais pas auprès de qui vous auriez à solliciter un jour de congé payé.

En ce qui vous concerne il est possible que le liquidateur ait en portefeuille un repreneur de fonds de commerce partiel(compte tenu du contrat u des contrats en cours) ou un évènement autre vous concernant.

Par **ASKATASUN**, le **07/05/2017** à **10:15**

Bienvenu,

[citation]Le seul doute que j'ai, c'est quand exactement sera la fin de mon contrat de travail (pour savoir quand je quitterai la mission en cours),[/citation]

Le liquidateur doit vous notifier la rupture de votre contrat de travail pour motif éco dans les 15 jours suivant le jugement de liquidation judiciaire, afin que soient prises en charge les créances salariales au titre de la garantie AGS. La lettre de licenciement devra en conséquence faire référence à ce jugement (Cour de cassation, chambre sociale, 2 mars 2004, N°02-41.932).[citation]quand exactement je recevrai l'attestation employeur de fin de contrat (pour l'inscription à pole emploi), et bien sûr le montant exact de mes indemnités, et quand je les aurai. [/citation]

L'article L 1232-6 du Code du travail précise que : la lettre de licenciement ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué. Le jour de l'entretien ne compte pas, ni le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable. Les documents obligatoires liés à la rupture, certificat de travail, attestation POLE-EMPLOI, dernier BS et solde tous comptes sont exigibles dès le

courrier de licenciement reçu.

[citation]Pensez-vous qu'il soit utile que j'aie à cet entretien car je pourrai avoir une réponse à ces questions? [/citation]Aucune utilité, sauf si vous voulez vous balader aux frais de votre employeur. Le liquidateur organise cet entretien car il en a l'obligation, mais sachez que la plupart du temps les salariés sont reçus à la chaîne de 10 minutes en 10 minutes juste pour recevoir les infos sur le CSP.

Bon courage à vous, espérant que vous retrouverez un emploi rapidement.

Par **morobar**, le **07/05/2017** à **18:48**

Je ne suis pas tout à fait d'accord avec cette vision dans la situation exposée.

On est en présence de contrats de mission, avec sûrement à la clé:

- * une clause de non concurrence qui reste d'actualité même en cas de liquidation, comme l'a rappelé la cour dans un arrêt du 21/01/2015

- * une clause d'interdiction de rejoindre le client en cours, voire les clients précédents

Dispositions qu'il va bien falloir expurger.