



Commercial en licenciement économique

Par **talgo**, le **05/02/2012** à **14:32**

Bonjour, Mon employeur a actuellement enclenché une procédure de licenciement économique à mon égard. J'ai reçu en main propre le 31/01/2012 une lettre m'informant d'un rendez vous le 8/02/2012 ayant pour objet mon licenciement économique. Mes questions portent sur les délais de préavis. Pour vous expliquer, j'ai un contrat en tant que commercial avec un revenu comprenant :
- Un fixe équivalent au smic
- Une partie commission
Mon salaire fixe + com représentent en moyenne environ 3000€ net par mois.
Le souci c'est qu'à partir d'aujourd'hui mon employeur ne me donne plus de rendez-vous, donc plus de commission. Si je suis obligé de faire les 2 mois de préavis, cela signifie que je suis bloqué à toucher le smic pendant 2 mois.
De plus, j'ai appris que le salaire de référence pour l'allocation chômage est basé sur les 12 derniers mois, ce qui signifie qu'ils prendront en compte mes 2 derniers salaires en préavis, diminuant considérablement mes droits.
Pendant ce délai, je serai également bloqué pour rebondir sur d'autre projet ou recherche de reconversion (formation ...), me faisant perdre un temps précieux vu la situation à laquelle je vais être confronté.
Après renseignement, il sera a priori possible d'avoir un accord commun avec l'employeur appelé "transaction", permettant de mon côté de ne pas faire ce préavis pour des raisons personnelles, et en contre partie en m'engageant auprès de l'employeur à ne pas l'attaquer au prud'homme. L'employeur devra donc à ce moment là mettre dans "une enveloppe transactionnelle" tous ce qu'il me doit (le paiement tout de même des 2 mois de préavis, les indemnités de licenciement ...).
Mais avant de faire cette demande à mon employeur, je veux être certain de ne pas perdre des droits aux allocations chômage.
Si acceptation par l'employeur de cette transaction : A quel moment je devrai signer mon solde de tout compte ? A quel moment je devrai faire cette demande de transaction ? L'enveloppe transactionnelle sera-t-elle prise en compte pour le salaire de référence ? A partir de quel moment commencera mon contrat de CSP ? ...
Merci par avance de m'éclairer sur ma situation et d'apporter des informations complémentaires à mes connaissances où me les corriger.
Vous aurez compris qu'il est pour moi très important de

clôturer le plus rapidement possible mon contrat, dans cette entreprise où je n'ai désormais plus d'avenir

Par **DSO**, le **05/02/2012 à 15:03**

Bonjour,

Oubliez tout de suite cette histoire de transaction. Il y a beaucoup plus simple.

En effet, l'employeur, lors de l'entretien préalable doit vous proposer le CSP (Contrat de sécurisation professionnelle) dont vous trouverez le principe ci-après.

Il vous faudra l'accepter. Le contrat se trouve alors rompu SANS préavis, et cerise sur le gâteau, votre indemnisation à ce titre sera supérieure à celle prévue par le Pôle emploi (80 % pendant 1 an de votre salaire brut, soit compte tenu des charges moins lourdes l'équivalent pratiquement de votre salaire net).

"Le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) Salarié d'une entreprise de moins de 1000 personnes - ou dans une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire sans condition d'effectif - vous êtes concerné par une procédure de licenciement pour motif économique, et votre employeur vous propose d'être suivi en Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP).

Le dispositif Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)

Le dispositif du Contrat de Sécurisation Professionnelle s'applique aux procédures de licenciement économique engagées à compter du 1er septembre 2011.

Il concerne tous les salariés visés par une procédure de licenciement économique qui totalisent au moins 4 mois d'affiliation à l'assurance chômage sur les 28 derniers mois pour les personnes de moins de 50 ans, ou 36 derniers mois pour les personnes de plus de 50 ans.

Le salarié dispose, à compter du lendemain de la remise des documents relatifs au CSP, d'un délai de réflexion de 21 jours pour accepter le CSP ou bien refuser et être indemnisé au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) qui concerne tout demandeur d'emploi privé involontairement d'un emploi.

Indemnisation et accompagnement des bénéficiaires

Pour les salariés qui justifient d'un an d'ancienneté ou plus dans l'entreprise, le CSP leur permet de bénéficier d'une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) dont le montant est égal à 80% du salaire brut antérieur pendant 12 mois.

Le versement de l'allocation est immédiat, sans délai d'attente, ni différé d'indemnisation.

Il permet également aux bénéficiaires d'avoir un accompagnement renforcé dès la fin du contrat de travail.

Les salariés qui ne totalisent pas un an d'ancienneté mais qui ont travaillé suffisamment pour s'ouvrir des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (4 mois de travail dans les 28 derniers mois pour les salariés de moins de 50 ans ou 36 mois pour les personnes de plus de 50 ans) peuvent aussi bénéficier de l'accompagnement renforcé, mais reçoivent une ASP dont le montant et la durée sont équivalents à ceux de l'ARE.

Les bénéficiaires du CSP ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Obligation et participation de l'employeur

L'employeur a l'obligation de proposer le dispositif du CSP aux salariés visés par un licenciement économique.

Dans le cas contraire, Pôle emploi doit proposer le CSP au licencié économique.

L'employeur contribue au financement du dispositif par le versement :

- pour les salariés ayant un an ou plus d'ancienneté dans l'entreprise, d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis, dans la limite de 3 mois de salaire, que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'un CSP. Cette contribution comprend l'ensemble des charges patronales et salariales.*
- pour l'ensemble des salariés, de l'allocation de formation acquise annuellement par les salariés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) et n'ayant pas été utilisé.*

En cas d'acceptation, votre contrat de travail est réputé rompu d'un commun accord au terme du délai de réflexion de 21 jours.

Aucun différé d'indemnisation

En CSP, vous percevez vos allocations dès la fin de votre contrat de travail. Vous n'effectuez pas votre préavis. Vous ne

recevez donc pas l'indemnité légale ou conventionnelle de préavis.
Toutefois, si cette indemnité est supérieure à trois mois, vous percevez la partie excédentaire à ces trois mois.
Des allocations majorées
En CSP, les allocations que vous allez percevoir représentent 80% du salaire brut moyen des douze derniers mois si vous avez un an ou plus d'ancienneté dans l'entreprise. Par comparaison, c'est plus que l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) de Pôle emploi. Si vous avez moins d'un an d'ancienneté, votre allocation est égale au montant de l'ARE.
En cas de reprise d'activité
Vous reprenez un emploi moins bien payé ? Vous pouvez percevoir, sous certaines conditions, une indemnité différentielle qui couvre la baisse de rémunération.
Le suivi de vos démarches de reprise d'emploi
Le CSP peut durer jusqu'à douze mois afin de permettre un retour durable à l'emploi, si nécessaire à travers une formation qualifiante ou une reconversion professionnelle.
Si au terme des douze mois, votre recherche d'emploi n'a pas abouti, des allocations ARE vous seront versées dans la limite des droits restants suite à votre inscription comme demandeur d'emploi. "
Cordialement,
DSO

Par **pat76**, le **05/02/2012 à 15:07**

Bonjour
Vous êtes le seul concerné par un licenciement économique ?
Votre employeur pourra le justifier ?
Même s'il vous propose l'ma CSP, votre employeur aura obligation de vous faire des propositions de reclassement.
Vous serez assisté par un conseiller lors de l'entretien préalable ?
Il ya des délégués du personnel dans la société ?

Par **talgo**, le **05/02/2012 à 16:22**

Merci DSO pour ces précieux conseil. Juste une précision pour être sur d'avoir bien compris : si j'accepte le CSP, je renonce donc au indemnité de licenciement qui serai apriori 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ?
Bonjour Pat 76,
Je travaille dans une entreprise avec moins de 10 salariés, il n'y aura donc pas de reclassement et il n'y a pas de délégués du personnel.
Nous sommes au total 3 à subir ce licenciement économique.
Pour ce qui est de la justification, connaissant très bien l'état de santé de l'entreprise je c'est très bien qu'il serai possible de démonté l'argumentation de mon employeur, mais il n'est plus dans mon intérêt de conservé cette emploie vu la baisse de l'effectif car lorsque l'économie reprendra, la société ne sera plus apte à répondre à la charge de travail que je lui apporterai. Je cherche donc à rebondir sur autre chose rapidement.
Je ne cherche pas à être représenté par un conseiller lors de mon entretien. C'est une entreprise à taille humaine, et je préfère résoudre les choses de manière simple. Je pense que les personnes travaillant dans de toute petite structure comprendrons

Par **DSO**, le **05/02/2012 à 17:21**

Non, vous bénéficiez de l'indemnité légale de licenciement, ou celle de votre convention collective si elle est plus favorable.
Cordialement,
DSO

Par **Samira95**, le **11/02/2012** à **00:06**

Bonjour,rnJe suis aussi dans le même cas que PAt76, j'ai déjà eu mon entretien préalable de licenciement le 30/01 et je suis dans les délais de 21 jours pour accepter le csp. Je ne remet pas du tout en cause le csp bien au contraire c'est une vraie securisation pendant 12 mois mais dans mon cas je souhaite établir un transactionnel avec mon employeur suite a différents griefs que nous avons ensemble depuis plusieurs mois, cumule de plusieurs postes pendant des mois et ceci non rémunérée , contestation de la validité du licenciement économique avec preuves et chiffres a l' appui....ma principale question puis je cumuler un transactionnel et une csp ? Si j accepte le csp des maintenant cela peut t il bypasser ce futur transactionnel ? Mon licenciement sera notifiée semaine prochaine et je serais aussi dans ma dernière semaine de réflexion de cSp, j ai très peur que le temps joue en ma défaveur.rnJe vous remercie par avance de toute votre aide précieuse.rnAmicalement

Par **DSO**, le **11/02/2012** à **07:42**

Bonjour,rnrnSoyez rassuré, le fait d'accepter le CSP ne remet pas en cause le droit de contester le motif du licenciement économique: rnrnCOUR de cassation, civile, Chambre sociale, 5 mars 2008, 07-41.964, COUR de cassation, civile, Chambre sociale, 14 janvier 2009, 07-43.644, rnrnCordialement,rnDSO

Par **Samira95**, le **11/02/2012** à **10:58**

Bonjour Dso,rnrnMerci pour votre réponse que j'apprécie.rnMais puis je commuler un transactionnel et le CSP ? Ma notification de licenciement devrait arriver entre le 15 et le 17/02 et ma réponse pour le CSP est le 20/02 au plus tard. Accepter le CSP c'est accepter une rupture de mon contrat de travail d'un commun accord, alors que je souhaite absolument d'abord recevoir ma lettre de licenciement, négocier un transactionnel pour le préjudice que j'ai subi et ensuite accepter le CSP, mais les délais sont tellement court et short que je ne veux pas me loupier.rnDois je réellement anticiper le CSP ? ou prendre mon mal en patience même si cela est réellement tres difficile.rnMerci par avance pour votre réponse.rnBien cordialement

Par **DSO**, le **11/02/2012** à **12:13**

Cela ne vous empêche pas de contester la rupture de votre contrat de travail:rnrn*"Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle."*rn(Source Ministère du Travail)rnrnCordialement,rnDSO

Par **Samira95**, le **11/02/2012** à **13:07**

Merci pour votre aide.rnrnBonne journée.

Par **pat76**, le **11/02/2012** à **14:56**

Bonjour taigornrnArrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date 2 décembre 1998; RJS 1999, page 65, n° 92:rnrn" Celui qui a adhéré à une convention de conversion est fondé de se prévaloir du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement."rnrnArrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 5 mars 2008; pourvoi n° 07-41964:rnrn" Si l'adhésion d'un salarié à une convention de reclassement personnalisé entraîne une rupture qui est réputée intervenir d'un commun accord, elle ne le prive pas de la possibilité d'en contester le motif."rnrnAvis de la Cour de Cassation en date du 7 avril 2008; RJS 2008, page 527, n° 654:rnrn" L'adhésion du salarié à une convention de reclassement personnalisé entraîne une rupture qui est réputée intervenir d'un commun accord, elle ne le prive pas du droit de constater le caractère réel et sérieux du motif économique invoqué par l'employeur ainsi que l'ordre des licenciements."