Image not found or type unknown

Négociation indemnités de licenciement

Par **pym**, le **21/01/2016** à **15:18**

Bonjour,
Je suis salarié depuis environ 20 ans dans une filiale française d'une importante société allemande.

Démotivé et fatigué de ce que j'y fais, je demande une rupture conventionnelle argumentée, rapidement rejetée par le siège allemand qui ne comprend pas cette législation française. Pourquoi faire un chèque à quelqu'un qui veut partir ? Surtout que le montant n'est pas négligeable après 20 ans de boite !

Autrement dit, ils préfèrent jouer la montre et laisser pourrir la situation en attendant que je démissionne.

Le patron de la filiale française, soumis lui aussi à la validation de l'Allemagne, aimerait que je parte compte tenue de la situation avec moi et l'incompréhension des autres salariés.

Il évoque l'idée "d'organiser" un licenciement mais la somme de l'indemnité légale restera toujours un point bloquant que l'Allemagne refusera de valider.

Mon objectif étant de pouvoir prétendre à Pole emploi et profiter d'une indemnité pour lancer ultérieurement une activité, le patron Français me propose de chacun faire un pas et me licencier avec une indemnité divisée par 2 ... moyennant mon accord écrit et un pacte de "non-agression" au prud'homme.
Le dirigeant français me dit que c'est possible si il en accepte les risques … que c'est juste une affaire de confiance entre lui et moi.

Si je refuse, sachant que l'Allemagne ne bougera pas les issues sont claires
- Sortir avec une négo et pôle emploi
- Sortir avec une démission et rien
- Sortir sur faute grave ou lourde qu'on me trouvera bien, tôt ou tard !

Plusieurs questions:

- Mon patron français est il dans la vérité ?
- Quels sont les risques pour lui ?
- Quels sont les risques et inconvénients pour moi ?
- Existe-t-il un moyen de se faire licencier avec une indemnité partielle et de bénéficier de pôle emploi ?

Vous remerciant par avance d'avoir pris le temps de lire et analyser ma prose … et de vos conseils bien entendu !

Bonne journée à tous.

Par **P.M.**, le **21/01/2016** à **16:46**

Bonjour,
Profiter de l'indemnisation chômage alors que beaucoup subissent de devoir s'y inscrire est presque effectivement le résultat de la rupture conventionnelle mais il ne peut pas y avoir fraude en renonçant à l'indemnité même partiellement pas plus qu'à celle de licenciement sauf éventuellement dans le cadre d'une transaction mais qui ne peut être négociée et conclue qu'après la réception de la notification de la rupture du contrat de travail et qui doit être transmise à Pôle Emploi...

Par **pym**, le **21/01/2016** à **16:56**

Intéressante cette réponse ... Merci !

En fait, je n'ai pas l'intention de "profiter" du chômage. Il s'agit seulement d'une sécurité au cas où le projet que j'ai dans un avenir très proche échoue.
C'est aussi la raison pour laquelle je ne veux pas démissionner.

Un licenciement "organisé" me permettrait:

- De toucher le chômage (en cas d'échec)
- De prétendre à des aides pour création/reprise
- Avoir une indemnité de licenciement (un apport pour mon projet)

Si j'ai bien compris, il serait légal de "se faire licencier" en touchant une indemnité de licenciement partielle dans la mesure où les 2 parties sont en accord ?

Merci

Par **P.M.**, le **21/01/2016** à **17:09**

Vous avez au contraire mal compris puisque j'ai indiqué :
[citation]il ne peut pas y avoir fraude en renonçant à l'indemnité (de rupture conventionnelle) même partiellement pas plus qu'à celle de licenciement[/citation]

Par **pym**, le **21/01/2016** à **17:54**

La solution de renoncer partiellement à l'indemnité légale de licenciement est elle envisageable me donnera t'elle la possibilité:
- De toucher le chômage (en cas d'échec de mon projet)

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- De prétendre à des aides pour création/reprise
- Avoir une indemnité de licenciement (un apport pour mon projet)

Y at'il un risque (et lequel) à faire de la sorte ?

Merci

Par **P.M.**, le **21/01/2016** à **18:01**

La solution de renoncer à une partie des indemnités n'en est donc pas une puisqu'il s'agirait d'une fraude à une disposition d'ordre public figurant au Code du Travail et que qui dit fraude dit risque de condamnation...
D'autre part, un licenciement implique une cause réelle et sérieuse et l'employeur serait particulièrement aventureux d'y procéder s'il n'en a pas et cela m'étonnerait que sa direction valide cela au risque d'avoir un recours ensuite malgré tous les engagements que vous pourriez prendre...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés