



Licenciement économique ou rupture conventionnelle ?

Par **Bayonnais**, le **09/03/2017** à **19:51**

Bonjour à vous,

En avril ça fera 6 ans que je suis en CDI dans une entreprise de métallurgie. Due à une baisse d'activité, mon employeur a décidé de modifier notre contrat pour passer de 39H à 35H. Il nous avait mis en garde en novembre 2016 qu'il risquait d'y avoir un changement et aujourd'hui il l'a appliqué.

Nous allons bientôt recevoir un courrier nous demandant si nous acceptons ou refusons....

Le problème n'est pas le changement de contrat, bien que je perds une partie du salaire. Le souci vient du fait que je n'aime plus ce métier, je me sens comme emprisonné dans ce domaine et il est grand temps de changer (en été 2016 j'ai fait un bilan de compétence au CIBC qui n'a rien donné).

Je voudrais donc, profiter de l'occasion pour refuser la modification du contrat pour ensuite être licencié économique.

J'en ai parlé à l'employeur en novembre, c'est alors qu'il m'a proposé une rupture conventionnel plutôt qu'un licenciement économique. Bizarre non ? Peut-être qu'il a moins de "paperasse" à fournir ?

Mais ma question est: Au près de mes allocations de chômage, il y a t'il une différence entre un licenciement économique et une rupture conventionnelle ? J'ai appelé un syndicat qui m'a dit que grossièrement, conventionnelle ça équivalait à 75% du salaire tandis que économique 90%.

J'ai voulu vérifier ses dires au près de pole emploi mais impossible d'avoir une personne au bout du fil, et sur internet je ne trouve pas grand chose... Je parle bien des allocations chômage par mois et non pas de l'indemnité versée par l'employeur lors du départ.

Voilà voilà, en espérant avoir une réponse assez rapide lol. Je peux fournir plus de détails si nécessaire.

Merci et bonne soirée!

Par **P.M.**, le **09/03/2017** à **23:16**

Bonjour,
En tout cas vous n'êtes pas forcé d'accepter une rupture conventionnelle...
Un licenciement économique vous permettrait d'adhérer au [CSP](#)...

Par **fafa du 76**, le **11/03/2017 à 17:10**

Je pense qu'ils ont les yeux plus gros que le ventre avec leur 75% en rupture conventionnelle.

Ensuite, rupture conventionnelle, par la suite, c'est chômage classique (pour pôle emploi) et pour les assurances, les crédits (si vous avez des assurances qui prennent le relais en cas de chômage), la rupture conventionnelle n'est pas reconnue donc vous continuez à payer.

Ensuite, il me semble que licenciement économique, il y a des droits spécifiques. Mon compagnon s'est retrouvé dans cette situation. Changement de rythme de travail. Ils ont prévenu 1 an et demi avant ce qui a donné aux salariés de se retourner. Pour les contrats antérieur à l'annonce qui précisait l'ancien rythme et non le nouveau, il y avait différent plan interne à l'employeur: paiement de formation qualificative pour que les gens trouvent du boulot plus rapidement, et si au changement de planning le salarié n'avait pas retrouvé du boulot et s'il ne souhaitait pas suivre le nouveau rythme: licenciement. Ensuite, les contrats signés suite à l'annonce ont mis une clause pour le changement de planning, de ce fait pas de recourt possible.

Donc tout ça pour dire qu'il faut regarder votre contrat sur ce qu'il dit. Ensuite, faites en part à vos syndicats ou délégué du personnel, ils ont peut être les réponses

Par **P.M.**, le **11/03/2017 à 17:33**

Bonjour,
C'est apparemment 75 % du salaire net et c'est à peu près ça pour l'ARE...
Pour les assurances, il faut voir les conditions générales du contrat...
Un licenciement économique prévenu un an et demi avant c'est exceptionnel et apparemment ce n'est pas ce qui est projeté en l'occurrence et on ne peut pas transposer une situation à une autre...