



Négociation rupture conventionnelle

Par **salis andre**, le **28/04/2018** à **21:24**

Bonjour ,suite à une organisation de l entreprise pour mon poste de conducteur de travaux qui va évoluer sur un poste de chargée d affaire . On ma fait comprendre que j en saurais pas capable et donc il veulent négocier mon départ en rupture conventionnelle j attend voir se qu on me propose .Je suis cadre , j ai 55 au mois de septembre , j ai 6 ans d' ancienneté , je suis délégué du personnel . je suis perdu , faut il prendre un avocat , aider moi je voudrais pas partir sans rien j ai un âge ou on a du mal à trouvé du travail .

merci de me tenir au courant svp .actuellement je suis en arret je suis en depression j ai du mal à refaire surface . j attend de vos nouvelle .

CDT

M SALIS

Par **P.M.**, le **28/04/2018** à **21:46**

Bonjour,

Il faudrait déjà savoir si vous avez intérêt à quitter l'entreprise et par ailleurs pourquoi après formation, vous ne seriez pas capable de remplir le futur poste...

Par **DRH France**, le **29/04/2018** à **19:55**

Bonsoir,

Si votre employeur veut supprimer votre poste de conducteur de travaux et en créer un de chargé d'affaires (deux postes requérant des compétences différentes) en fonction de l'évolution des besoins de l'entreprise, cela peut justifier un licenciement économique. Cela suppose que cette motivation soit réelle.

Votre employeur estimant qu'il ne peut pas vous transformer en chargé d'affaires vous propose une rupture conventionnelle sans doute pour deux raisons : faire plus simple que le licenciement économique et être plus assuré d'obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail. Vous auriez intérêt à comparer ce que vous pourriez obtenir avec un licenciement économique (dont le CSP ou le congé de reclassement et la priorité de réembauche) et avec la rupture conventionnelle. Ensuite, s'il n'y a pas de reclassement possible pour vous dans l'entreprise que vous puissiez accepter, il vous restera à négocier au mieux votre départ.

Bien cordialement.

Par **miyako**, le **29/04/2018** à **20:39**

Bonsoir,

Exigez un bilan de compétence en bonne et due forme.

Après votre employeur ,pourra vous affirmer que vous n'avez pas les compétences;car avec une formation sérieuse ,dans une institution sérieuse ,il se pourrait que ce soit réalisable .

Faites vous aider par votre syndicat .

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **29/04/2018** à **20:51**

Bonjour,

Vous n'êtes pas forcé d'être adhérent à une organisation syndicale pour obtenir de l'aide sans vous ordonner par le temps impératif...

L'employeur a déjà une obligation de formation ce qui est loin d'un esprit de transformation comme si vous étiez un objet et il n'est pas forcément le mieux placé pour savoir si vous pourriez évoluer...

Le licenciement économique n'est pas plus compliqué que la rupture conventionnelle mais peut être davantage contesté s'il n'est pas motivé donc l'employeur en vous proposant cela ne semble penser qu'à son intérêt personnel et on est loin de l'esprit d'entreprise qui devrait respecter tous ses membres et ce qu'ils ont pu apporter à son essor et encore lui servir...

Par **DRH France**, le **29/04/2018** à **22:50**

Le licenciement économique suppose de motiver le projet, c'est à dire de formuler le motif économique de manière précise, claire et difficilement contestable (ce qui est toujours difficile lorsqu'il s'agit d'une réorganisation), alors que la rupture conventionnelle ne nécessite aucune motivation.

S'agissant d'un salarié protégé, il est évident que si les parties sont d'accord pour la rupture conventionnelle l'inspecteur du travail donnera facilement son accord. S'il s'agit d'un licenciement, l'autorisation de l'inspecteur du travail ne sera pas acquise facilement et s'il y a un refus l'employeur devra faire des recours...

Ensuite il y a aussi l'obligation de reclassement et la priorité de réembauche. Et enfin, les contentieux possibles s'agissant d'un motif économique qui ne repose pas sur les difficultés économiques désormais bien définies par la loi.

Si les employeurs préfèrent bien souvent la rupture conventionnelle au licenciement, c'est bien qu'il y a des raisons d'efficacité et de simplicité.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **30/04/2018** à **08:26**

Bonjour,

Bien sûr que l'employeur peut préférer la rupture conventionnelle au licenciement économique ce qui prive le salarié notamment du [CSP](#)...

Mais qu'il n'utilise pas un faux prétexte s'il n'est pas capable de motiver le licenciement économique et qu'il ne vienne pas en plus demander au salarié d'aider le bourreau à son élimination de l'entreprise...

L'employeur pourrait, avant tout comme je l'ai indiqué, efficacement former les salariés pour qu'il puissent évoluer en même temps que l'entreprise et je ne suis pas là pour lui trouver des excuses et penser la simplicité qu'il recherche est légitime même si cela passe par la dépression morale du salarié...

Il est vrai aussi que je ne suis pas DRH dont la tâche essentielle est de conseiller le patron pour contourner les droits des salariés et de prôner la rupture conventionnelle qui soi-disant évite les conflits mais au bénéfice de qui l'on sait en l'occurrence...

Par **miyako**, le **30/04/2018** à **23:09**

Bonsoir,

La rupture conventionnelle ne permet pas au salarié de se reconvertir ou d'acquérir une formation . Après c'est Pôle Emploi avec les galères que l'on connaît, et l'indigne opinion des entreprises concernant l'âge.

Avec un bilan de compétence , le point sera fait sur l'aptitude exacte ,sur la formation et les orientations possibles.En plus l'employeur se couvrira si il y a un licenciement éco .Il aura fait le maxi pour trouver une solution équitable pour son salarié.Le salarié touchera des allocations chômage supérieures à la rupture conventionnelle et recevra une formation .La fiscalité de l'indemnité de licenciement eco est différente de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Pour le salarié le licenciement eco avec CSP est financièrement beaucoup plus intéressant.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **30/04/2018** à **23:22**

Je rappelle que le bilan de compétence doit être demandé 60 jours avant la date prévue et que l'employeur peu différer l'autorisation d'absence jusqu'à 6 mois en motivant le report, ce n'est donc certainement pas la solution absolue pour le salarié et en plus ce n'est pas à lui de se charger de trouver le moyen de couvrir l'employeur...