



Licenciement amiable/conventionnel

Par **EMERAUDE28**, le **21/10/2012** à **20:14**

Bonjour,

Après 32 ans de Sté, mon entreprise n'ayant pas trouvé un autre poste à me proposer, me demande de partir de mon poste avec un arrangement financier? Je dois accepter deux ans de salaires. Pensez-vous que cela soit correcte?? J'ai 55 ans donc il me reste 5 ans avant ma retraite et, je vais perdre les 8 mois de salaire (Salaires en plus si départ fin carrière) que pensez-vous?

Je compte sur une réponse de votre part..

Suite... Enfin de compte RDV ce lundi et là a ma grande surprise, on me demande d'accepter une ptite faute de ma part pour éviter de payer trop d'impôts et du au licenciement conventionnel. Enfin chez eux ils évitent le licenciement conventionnel et surtout pas de licenciement économique dans la maison. Après mes 32 ans et pour voire cela.. merci de me lire et à bientôt

Par **seb544**, le **21/10/2012** à **21:12**

Il convient de comparer ces deux ans de salaires avec l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement pour prétendre à l'indemnité la plus favorable.

Par **P.M.**, le **21/10/2012** à **21:51**

Bonjour,

Il conviendrait surtout aussi de comparer les effets d'une rupture conventionnelle par rapport à un licenciement économique s'il est justifié et l'indemnisation future par Pôle Emploi qui est très différente si vous acceptez le CSP sachant aussi que la rupture conventionnelle n'a pas pour vocation de se substituer à un licenciement économique...

Par **EMERAUDE28**, le **21/10/2012** à **21:54**

Merci Seb, pour votre réponse, mais comment je trouve ce comparatif? et, sachant que après cette proposition, le pole emploi me versera l' A.R.E et qui présentera que 70% de mes indemnités. Si c'était un licenciement économique pole emploi verse 80% de mes indemnités. Par contre je n'ai pas la durée, mais à mon avis c'est surement très court.

Merci

Par **seb544**, le **21/10/2012 à 22:10**

La durée maximale d'indemnisation de Pôle emploi est de 24 mois .

Pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement vous pouvez consulter ce site:

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/licenciement,121/l-indemnite-legale-de-licenciement,1114.html>

Par **EMERAUDE28**, le **21/10/2012 à 22:28**

Merci beaucoup, je suis franchement perdu? Demain une proposition financière de mon entreprise (je ne sais pas combien de temps je dispose pour donner ma réponse?) Tout ce fait en présence de ma chef de service (?) Il y a des procédures à respecter enfin je suppose? tout ce fait bizarrement.

Merci 1000 fois

Par **seb544**, le **21/10/2012 à 22:47**

Il existe bien sur une procédure légale concernant le licenciement à savoir envoi d'une lettre recommandée avec AR pour un entretien préalable, suivi de la décision de licenciement toujours par recommandée, un préavis à effectuer ou non si votre employeur vous en dispense en vous le payant...

Tenez nous au courant de la suite des événements mais n'oubliez pas qu'une rupture conventionnelle ne se substitue pas à un licenciement économique.

Par **P.M.**, le **22/10/2012 à 12:43**

Bonjour,

Je vous conseillerais de ne pas vous précipiter pour donner votre réponse et en tout cas de ne rien signer le jour même...

L'indemnisation par Pôle Emploi peut aller jusqu'à 35 mois et je vous propose [ce dossier](#) et dans le cadre d'un licenciement économique vous pourriez opter pour [le CSP](#)...

Par **EMERAUDE28**, le **23/10/2012 à 05:13**

Bonjour et, merci de votre message. Enfin de compte hier matin de nvx une convocation pour me donner les chiffres enfin le montant de mon du. Et, la on me demande d'accepter une petite faute pour surtout moins d'impôts car le licenciement conventionnel c'est le cas. Le suis écoeuré par ces pratiques. Merci et au plaisir de vs lire

Par **janus2fr**, le **23/10/2012** à **07:08**

[citation]Et, la on me demande d'accepter une petite faute pour surtout moins d'impôts car le licenciement conventionnel c'est le cas.[/citation]

Bonjour,

Vous pouvez expliquer svp ?

Par **P.M.**, le **23/10/2012** à **09:04**

Bonjour,

Il faudrait que vous détailliez mais vous n'avez pas à accepter ou refuser une faute, soit elle est avérée et suffisamment importante pour que l'employeur la sanctionne soit ce n'est pas le cas mais de toute façon, pour cette raison, il n'est pas possible de vous imposer une rupture conventionnelle qui viendrait se substituer à un autre type de licenciement comme celui économique qui effectivement coûterait plus cher à l'employeur surtout s'il n'est pas justifié ne serait-ce qu'au niveau du préavis...

Je vous encourage encore à n'accepter aucune pratique de ce genre en tout cas tant que vous ne ferez à contre-cœur...s

Par **EMERAUDE28**, le **23/10/2012** à **21:13**

Bonsoir,

Chaque jour passe et je suis tjrs à mon poste et, sans arrêt médical (cela énerve) Oui on me demande un "commun accord" d'accepter une petite faute dans mon travail, de façon à monter le dossier à l'inspection du travail, car il n'es plus possible pour eux de faire des licenciements conventionnels et encore moins économique (pas chez nous) Sauf que la suppression de mon poste et, c'est le cas, (*car il dispatche mon travail sur mes collègues*) et, ns avs beaucoup de gens chez nous qui partent, et bien en prévision de 2013 car les affaires sont moyennes et déjà en 2012. Donc suppression d'effectifs et, dès que l'occasion se présente! et , le pire est que si j'accepte cette "petite faute mais entre-nous" le montant de la tranaction est moins imposé fiscalement parlant (ca c'est top comme argument) mais j'ai cru comprendre que c'est la vérité..

Merci

Par **P.M.**, le **23/10/2012** à **21:19**

Je ne vois toujours pas comment d'un commun accord vous pouvez acceptée une faute et

qu'ainsi l'employeur pourrait "monter un dossier à l'Inspection du Travail"...

Par **seb544**, le **23/10/2012** à **22:49**

Simple conseil:

N acceptez rien du genre, et faite votre travail comme d habitude (même si l employeur ne vous en donne plus)

Par **janus2fr**, le **24/10/2012** à **08:14**

[citation]Je ne vois toujours pas comment d'un commun accord vous pouvez accepter une faute et qu'ainsi l'employeur pourrait "monter un dossier à l'Inspection du Travail"...[/citation]

Effectivement, que vient faire ici l'inspection du travail ?

Vous êtes représentant du personnel ?

Votre employeur vous raconte beaucoup d'histoires...

Par **EMERAUDE28**, le **24/11/2012** à **09:16**

J'ai beaucoup plus de précision cette semaine! En effet ma société va être reprise en main par la sté mère et, il lui a été demandé de reduire son personnel sur les frais généraux (donc moi) et c'est pour cela qu'il supprime des postes, mais sans officiellement licencier le personnel. Si je pouvait donner ma démission qu'elle bonheur pour eux? Donc hier convocation sur le champs chez mon PDG et renégo et tjrs avec une petite faute de ma part. J'ai repondu pas question? Donc je pense qu'ils vont revenir sur un licenciement "dit conventionnel" RDV de nvx la semaine prochaine! Alors que ceux sont bien des licenciement éconiques.(mais pour les entreprises ce n'est pas simple non plus) COMMENT JE PEUX ME SORTIR DE CETTE SOURISSIERE, et surtout avoir un licenciements dans les règles et également financièrement parlant correct, car c'est pas le cas à ce jour, et je désire avoir mon chômage à 80% et non en dessous. J'ai conscience qu'a 55 ans c'est fini pour moi. QUE ME CONSEILLEZ VOUS.

Merci

Par **janus2fr**, le **24/11/2012** à **09:46**

[citation] Donc je pense qu'ils vont revenir sur un licenciement "dit conventionnel" [/citation]

Mais cela n'existe pas !!!

Un licenciement, c'est un licenciement, une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur.

Une rupture conventionnelle n'est pas, elle, un licenciement. C'est une rupture amiable du contrat de travail qui suppose l'accord des 2 parties, salarié et employeur.

En aucun cas, l'employeur ne peut imposer une rupture conventionnelle, un licenciement, oui !

Par **EMERAUDE28**, le **24/11/2012 à 10:01**

OK Alors comment je procède moi, car pas de courrier, pas d'écrits dans le bureau. Je procède comment car il veulent que je "sorte" pour décembre. Merci

Par **janus2fr**, le **24/11/2012 à 17:50**

Personne ne peut se mettre à votre place et savoir ce que vous voulez au fond, mais personnellement je les laisserais venir !
Ils veulent que vous sortiez, qu'ils prennent leurs responsabilités et qu'ils vous licencient. Mais avec un motif valable...

Par **EMERAUDE28**, le **25/11/2012 à 09:00**

Merci c'est sympa pour vos réponse. Je fatigue car cela dure depuis debut octobre, j'ai franchement l'impression d'être un poids pour eux et ca donne un malaise vis à vis des jeunes de mon service. J'ai demandé un licenciement pour suppression de poste c'est simple car c'est la vérité et mon pdg m'a indiqué "trop de poste chez nous" Mais une suppression de poste va me donner quoi en terme de licenciement? Economique ou pas?
Il m'a proposé une suppression poste pour des raisons peut être de mon éloignement 80 kms ou de mes problèmes avec mon dos? (j'ai jamais eu d'arrêt de travail en 32 ans) sauf l'année passée deux arrêts au total 15 jours.
ILS NE VEULENT PAS DECLARER DE LICENCIEMENT ECONOMIQUE C'EST SURE.

Merci

Par **janus2fr**, le **25/11/2012 à 09:05**

Dans votre cas (suppression de poste), seul le licenciement économique s'impose, mais vous n'avez pas à le demander, c'est l'employeur qui licencie s'il en a la nécessité !
Et avant cela, il faut qu'il examine toutes les possibilités de vous reclasser sur un autre poste.

Par **EMERAUDE28**, le **25/11/2012 à 09:48**

Merci, c'est un grand groupe du BTP, pas question d'annoncer dans la presse des licenciements dans la presse voyons ! Même l'inspection du travail connait en ce moment ces pratiques! Car n'ayant rien à me reprocher comprenez que je frappe à toutes les portes.
Donc il me semble et d'après différentes lectures, qu'ils peuvent supprimer un poste (s) par service et, sans déclarer un licenciement économique? Donc je suis en plein dedans.
merci

Par **janus2fr**, le **25/11/2012** à **09:56**

Vous devez mal lire...

S'il y a suppression de poste, le licenciement correspondant ne peut qu'être un licenciement économique ! Que voudriez-vous que ce soit d'autre ?

S'il n'y a qu'un seul licenciement économique, il n'y a pas de raison que cela fasse autant de publicité que cela. Ce serait un licenciement individuel et non pas un PSE.

Mais encore une fois, ces problèmes là ne vous concernent pas, c'est le problème de l'employeur.

Je travaille aussi dans un grand groupe de BTP et j'ai déjà eu plusieurs fois à négocier des licenciements économiques...

Par **EMERAUDE28**, le **25/11/2012** à **10:20**

Merci ok donc je reste sur ma dernière proposition et j'accepte une suppression de mon poste (mais j'ai des doutes pour qu'ils acceptent) car le faussé est grand entre une petite faute et une suppression de poste? mais bon! jee vs donne des infos surement demain. Et pour mes indemnités de licenciement c'est quoi au juste? Les indemnités conventionnelles, avec les taux ajustés pour les plus de 55 ans et il y a une prime de licenciement? Dans ma carrière j'ai eu 3 licenciements et j'ai jamais eu de problème de la sorte?

merci et bon dimanche

Par **P.M.**, le **27/11/2012** à **00:35**

Bonjour,

Il doit quand même bien y avoir des Représentants du Personnel qui puissent vous conseiller...

Par **zouriteman**, le **27/11/2012** à **08:52**

Mme Emeraude28 , pouvez vous résumer avec clarté la situation actuelle ? votre ancienneté, votre statut (cadre?) , les propositions faites (écrites ou simplement orales) , suppression de poste déjà réalisé ou "réorganisation" car ce n'est pas la meme chose au regard d'un licenciement économique. Merci.

Mon premier conseil est de refuser une faute arrangée, que ce soit pour votre honneur ou pour la suite des évènements.

Après, la plus grosse décision que vous avez à prendre c'est : je sors la tête haute , ou bien je me prépare à la guerre avec l'employeur.

La rupture conventionnelle est justement l'outil ad-hoc , qui de plus sera appréciée sur votre

CV si vous voulez retrouver un autre travail.

le motif invoqué par votre chef (histoire d'impôts) , me semble un motif loufoque , et sur l'aspect financier , je ne vois aucune différence entre R conv. et licenciement pour faute ; dans les deux cas , les sommes sont exactement les mêmes sauf le préavis: memes indemnités en proportion d el'ancienneté (pour vous avec 32 ans , environ 8 mois brut).

S'ils vous proposent 24 mois , soit 14 mois de plus, cela n'est pas négligeable et mérite réflexion.

Quant à parier sur l'alternative d'un licenciement économique, cela n'apporte qu'un supplément d'alloc assedic pendant les 12 premiers mois (période de la CRP ou CSP , soit 95% de votre salaire au lieu d'environ 65%).

ajout : et si vous prenez votre calculette, sachez distinguer les montants nets , les bruts soumis à cotisation (environ 22%) et à impôts, les indemnités chiffrées en brut mais valant du net ...

Par **EMERAUDE28**, le **27/11/2012** à **21:29**

Bonsoir et merci ZOURITEMAN,

J'ai 32 ans de maison, j'ai 55 ans (donc plus d'emploi demain?) ETAM du BTP. Propositions tjrs orales, et même aujourd'hui. Sauf que cet fois c'est officiel c'est un licenciement "conventionnel" j'ai vu le model. Mais sans faute de ma part"(j'ai résisté à leur pression et mensonges. Il y a des suppressions de postes (confirmation orale de mon DG)(pas de licenciements économiques) et,pour prévision 2013? Donc ce licenciement: le calcul représente 16 mois de salaire net. Le montant de la transaction représente 17,5 mois et c'est tout! (mes cp c'est la caisse CNETP) Ils de donne pas le détail de ces sommes "sauf lundi prochain car là j'ai l'entretien officiel pour signer cette convention ! Je pensais, mais peut être en rêve, qu'il y avait un préjudice à retenir de par mon age? Je n'ai jamais été au chômage, tjrs travaillé et remise en question, mais qu'elle situation av ns aujourd'hui.. De plus un ETAM qui part en retraite touche un forfait qui représente cinq ou 6 mois ?) pour fin de carrière, dans mon cas rien? Vs pensez quoi de cette transaction?

Merci 1000 fois

Par **P.M.**, le **27/11/2012** à **23:14**

Bonjour,

C'est bien simple, un licenciement conventionnel déjà, n'existe pas...

Une transaction pour être valable ne peut être négociée et conclue qu'après la notification de la rupture du contrat de travail...

Si vous acceptez tout cela, c'est parce que vous le voulez bien...

Par **zouriteman**, le **28/11/2012** à **13:46**

j'espère que ce qui vous a été dit (et compris par vous) est ferme et sérieux.

Est-ce bien 16 mois d'indemnité de licenciement (à ce tarif là, cela doit venir de votre convention collective) PLUS un montant supplémentaire équivalent à 17,5 mois de salaire ? soit un total de 33,5 mois ??

et en principe, il s'agit de NET = BRUT , je m'explique :

supposons que votre salaire brut est de 2000 euros ; chaque mois vous touchez en NET seulement 1550 euros environ (car en moyenne 22% de cotisations ouvrières , CSG incluse) L'indemnité que vous toucheriez serait au total de 33,5 fois 2000 , je vous laisse faire le calcul , et ces sommes sont à la base nettes , sans cotisation, sans impôts (quoique il faille vérifier , vu le montant total , que vous ne tomber pas dans la CSG et tranche imposable).

Vous serez aux assedic , avec une franchise de 91 jours initiaux et ensuite pris en charge comme tout un chacun, et aux meme conditions, vu votre ancienneté pendant le maximum possible, avec entre 57,4% et 65% de votre salaire brut (avec des cotisations moindres).

A vous de trouver le bon compromis entre vos intérêts matériels, la morale , vos intentions futures de travail (et vos compétences), et l'hypothèse d'un licenciement économique.

comme dit par un autre le licenciement conventionnel est un mauvais terme : c'est RUPTURE CONVENTIONNELLE dans les textes de lois.

Par **janus2fr**, le **29/11/2012** à **23:03**

[citation]comme dit par un autre le licenciement conventionnel est un mauvais terme : c'est RUPTURE CONVENTIONNELLE dans les textes de lois.[/citation]

Ce n'est pas qu'une question de terme, mais aussi de sens et on voit bien ici le malentendu que cela cause.

Une rupture conventionnelle (comme déjà dit) est une procédure amiable, acceptée voir même choisie autant par le salarié que l'employeur.

Un licenciement, c'est une toute autre procédure qui n'émane que de la seule volonté de l'employeur. Le salarié la subit...

Ici, le simple fait d'employer le terme de licenciement conventionnel montre que le salarié subit cette procédure et que ce n'est pas sa propre volonté que de quitter l'entreprise...

Par **P.M.**, le **29/11/2012** à **23:29**

Le salarié ne peut pas subir une procédure de rupture conventionnelle puisqu'elle ressort normalement d'un accord commun mais s'il se laisse manoeuvrer ainsi par l'employeur, c'est qu'il le veut bien sinon il refuserait qu'il abuse ainsi de sa position et il a reçu des éléments pour se défendre...

Par **zouriteman**, le **30/11/2012** à **08:52**

pour répondre à Janus , au sujet de la terminologie.

je viens de trouver une étude , provenant d'un organisme ministériel , qui tente d efaire le bilan de la Rupture Conv.

Cette étude donne une indication sur les origines des milliers de RC effectuées depuis son démarrage légal :

environ 40% des RC seraient assimilables à un licenciement (autrement dit : une volonté unilatérale de l'employeur)

environ 25% seraient assimilables à des démissions

et le reste 35% seraient réellement une volonté commune et réciproque.

Par **janus2fr**, le **30/11/2012** à **09:40**

Cela ne m'étonne pas...

Je n'ai, personnellement, jamais été favorable à la mise en place de la RC car il était évident que cette procédure serait fatalement détournée de son objectif premier qui est de pouvoir mettre fin à un CDI de façon consensuelle.

On la voit de plus en plus utilisée pour masquer des licenciements économiques, et cela ne va pas dans le bon sens...

Par **EMERAUDE28**, le **01/12/2012** à **08:32**

Bonjour à vous tous. Enfin je ne suis plus seule dans ce cas..

J'ai RdV lundi pour signée cette RC (?) j'ai RdV mardi à l'inspection du travail, pour leur ouvrir bien les yeux. Et surtout je fais cette demarche pour ma conscience et, pour préserver les autres collègues derrière et surtout les plus jeunes. Ne pas accepter cette RC - le réponse de ma RH à été ils peuvent après allez cherchez des conneries car après 32 ans de boite! c'est les absences, c'est internet, c'est le comportement etc.. Donc la pression. J'ai prévenu que si c'était dans leur tête attention ne ne me laisserais pas faire. Et ce qui les embêtes, depuis le début je ne suis jamais mise en ARRET MALADIE! comme quoi il faut avoir du carractère et, je conseil à tous cette démarche. Si vs n'avez rien à vous reprochez et tjrs fait votre travail et bien tenez bon!

Merci de votre soutien et bonne journée

Par **janus2fr**, le **01/12/2012** à **08:37**

[citation]le réponse de ma RH à été ils peuvent après allez cherchez des conneries car après 32 ans de boite! c'est les absences, c'est internet, c'est le comportement etc..[/citation]

Bien au contraire, vos 32 ans de boite vous protègent de ce genre de faute "inventée".

Si vous étiez un si mauvais élément, l'employeur n'aurait pas mis 32 ans à s'en rendre compte.

Le conseil des Prud'hommes apprécie toujours les employeurs qui mettent aussi longtemps à se rendre compte que le salarié ne convient pas...

Par **P.M.**, le **01/12/2012** à **09:05**

Bonjour,

En plus, vous faites plutôt l'inverse car si vous signez la rupture conventionnelle lundi, le rendez-vous à l'Inspection du Travail le lendemain présentera beaucoup moins d'intérêt... Vous ne préservez rien pour vos autres collègues et surtout les plus jeunes sauf de démontrer par l'acceptation de la rupture conventionnelle que lorsque l'employeur veut se débarrasser de quelqu'un, il y arrive toujours même après 32 ans d'ancienneté et une conduite irréprochable et sans suivre la procédure normale...

Par **EMERAUDE28**, le **02/12/2012** à **10:49**

Bonjour, Effectivement j'ai bien compris sauf que le calendrier RdV à été par mon employeur et, pour avoir un RdV à l'inspection du travail? donc dès qu'il y à un RdV et bien on le garde! Et de toute façon ce n'est pas certain que ns acceptions ce lundi? car d'après mon conseiller juridique "il manque de la sauce" et puis ns avs 15 jours pour fair appel? donc je croise les doigts et je garde la tête haute. Merci et à bientôt