



Urgent help rupture conventionnelle licenciement alternance

Par **MorpheusLegaVox**, le **24/07/2016** à **21:40**

Bonjour, je suis en CDI et j'ai 30 ans, bientôt 7 ans d'ancienneté.

on me propose une rupture conventionnelle au 1er juillet 2016
je n'ai pas vraiment envi de perdre mon poste mais on me fais comprendre que si on n'arrive pas à un accord ils trouveront le moyen de me licencier sans rien.

leur proposition 3 mois de salaire ou l'équivalent de 4 mois en formation
Sachant que le délai de carence est de 6 mois maximum, peu importe la somme qu'on me propose si ca dépasse pas les 6 mois ca ne m'intéresse pas du tout, car je n'ai pas la garanti de trouver un emploi rapidement

après une lutte acharnée je trouve enfin une formation qui m'accepte malgré que les inscriptions sont généralement en début d année:
c'est une licence pro qui couterait 3,5mois de salaire à mon entreprise.
Elle débute le 5 septembre 2016.

Comment ca se passe avec les homologations de la Direcct ?
Puis je commencer la formation avant l homologation?

Imaginons que la date de fin de contrat soit le 30 septembre, comment faire pour s'inscrire au pole emploi? Je ne trouve pas le moyen de m'inscrire si je suis en formation.

Que faire pour avoir de quoi payer mon loyer (ect) pendant cette formation?
On ma dit que je peux avoir une indemnité de 57% de mon salaire, mais comment l obtenir si j'ai pas moyen de m inscrire sur pole emploi?

imaginons que je reste dans l'entreprise (sur papier) pendant le temps de la formation
comment ca ce passe pour le stage de 12 semaines de fin d année? on peut être dans 2 entreprises en même temps ? (on imagine que je ne sois pas payé dans le stage bien sur)

Aidez moi SVP c'est urgent

Quels sont les motifs possibles pour être licencié? en cas de licenciement je n'obtiens que les indemnités légales? rien d autre?

autre question, puis je négocier de rester dans la boite pendant la formation pour faire une alternance par exemple?

ou dois je refaire un nouveau contrat juste derrière ma rupture et si oui (vu les dates) le contrat d alternance peut se faire après le début de la formation?

Par **P.M.**, le **25/07/2016** à **11:49**

Bonjour,

Vous pourriez refuser la rupture conventionnelle et attendre que l'employeur procède au licenciement avec le risque pour lui que si la faute grave qu'il envisage n'est pas réelle ou même que le licenciement soit sans cause réelle et sérieuse, vous puissiez exercer un recours...

L'homologation est demandée à la plus diligente des parties au moins 15 jours calendaires après la conclusion de la rupture conventionnelle ce qui correspond au délai...

Il faudrait en savoir plus sur le cadre de la formation pour essayer de vous répondre mais nous ne pouvons pas savoir ce à quoi est prêt d'accepter l'employeur dans le cadre de la négociation...

Par **MorpheusLegaVox**, le **25/07/2016** à **13:38**

bonjour merci pour votre réponse,

que voulez vous savoir sur la formation? c'est une licence pro. rien de plus classique. en continue ou en alternance.

ce qu est prêt a accepter l employeur? je ne peux pas le savoir à l avance, mais je cherche à savoir ce qui est possible car je ne me vois pas leur demander quelque chose d impossible.

Par **P.M.**, le **25/07/2016** à **13:48**

La formation doit bien avoir des modalités de financement et si c'est un contrat de professionnalisation, il vous faut un employeur donc vous n'allez pas en avoir plusieurs en même temps sauf si le contrat est suspendu...

Dans le cadre d'une négociation tout est possible c'est chaque partie qui fixe ses limites mais je ne vois pas qui pourrait payer votre loyer en dehors de vous...

Par **MorpheusLegaVox**, le **25/07/2016** à **14:47**

je peux faire la formation sans alternance mais avec un stage de fin d année. le type de contrat je ne le connais pas.

le financement c'est mon entreprise (le prix de la formation rentre dans leur critère mais ça va surement tomber dans l eau si je leur demande des choses en plus), dans le cadre de la rupture conventionnelle, après on peut mettre la date de fin de contrat septembre 2017 non? ou en avril juste avant mon stage?

pour le moment je cherche juste à savoir qu est ce qui est possible légalement.

Par **MorpheusLegaVox**, le **25/07/2016 à 17:48**

j'ai téléphoné au 3939 et il m'a dit que je pouvais négocier ce que je voulais pour ma rupture conventionnelle, même d'être payé pendant 1 an sans venir au boulot, un genre de congé sabbatique rémunéré, que je peux faire la formation. Mais si c'est une alternance il faut la valider par un opca.

je peux donc être en cdi et en formation sans alternance et même faire le stage de fin d'année en simultané

je peux toujours rêver pour que ça soit accepté, mais bon.

j'en ai déjà vu négocier 1 an et demi de salaire pour ne pas faire de licenciement et il l'a obtenu.

Par **P.M.**, le **25/07/2016 à 18:07**

Je pense que vous n'aviez pas besoin de téléphoner pour avoir la même réponse que ce que je vous ai indiqué...

Mais s'il y a une rupture conventionnelle, ce n'est plus un congé sabbatique pour que vous puissiez réintégrer l'entreprise ensuite...

Bon rêve et que le réveil ne soit pas trop difficile...

Par **MorpheusLegaVox**, le **25/07/2016 à 18:40**

oui, si seulement le pole emploi peut soutenir les personnes qui sont contraintes de perdre leur emploi et qui prennent les devants pour être au niveau sur le marché du travail, et en trouver un nouveau plus rapidement ça simplifierait bien les choses, car pour obtenir une aide il faut s'inscrire et pour s'inscrire il ne faut pas être en formation. (les délais sont longs) Du coup le seul moyen c'est d'intégrer une autre boîte et gagner en ancienneté et faire une demande ou sinon rester à la maison jusqu'à l'année prochaine et ça pas question, pour chaque situation ça repousse la formation à dans très longtemps.

en tous cas merci pour l'attention que vous avez apportée.

la question que je me pose, c'est :

attendre le licenciement est la vraie solution?

qu'est ce qui peut être "réaliste" de négocier?

quel est le choix le plus judicieux sachant que dans tous les cas je perds mon travail?

Par **P.M.**, le **25/07/2016 à 19:20**

Etre réaliste c'est considérer que pour négocier il faut être deux et que l'on ne peut pas savoir ce que l'employeur est prêt à accepter mais quand il commence à vous dire c'est ça ou rien, il n'a paraît pas enclin à accepter beaucoup...

Personnellement, je commencerais par lui dire que je préfère le licenciement histoire de l'inciter à proposer plus ou de le contraindre à y procéder s'il veut se séparer de vous...

Par **MorpheusLegaVox**, le **26/07/2016** à **17:41**

vu que le timing est trop court, et que le risque de jouer avec les dates d'inscriptions pole emploi/formation sont trop grand je pense négocier qu'il repousse leur rupture a juin prochain, et qu'il paye la formation pour l'année prochaine.

c'est déjà beaucoup plus réaliste?

du coup je serais au chômage pendant l'été prochain et j'aurai 2 mois pour faire mes inscriptions pole emploi.

Par **P.M.**, le **26/07/2016** à **17:53**

Bonjour,

Si vous pensez que l'employeur va accepter de vous offrir la formation sans garantie que vous concluez la rupture conventionnelle ensuite en vous conservant dans les effectifs de l'entreprise pour accroître votre ancienneté alors qu'il veut que vous partiez, cela peut être réaliste...

Par **MorpheusLegaVox**, le **26/07/2016** à **18:03**

non c'est pas ça, la je reste a mon poste jusque mai/juin 2017(a voir) et la formation sera pour 2017-2018

en aucun cas je ne peux bénéficier de la formation et ne pas conclure la rupture

Par **P.M.**, le **26/07/2016** à **18:05**

Donc, l'employeur qui veut que vous partiez devra patienter suivant votre désir...

Par **MorpheusLegaVox**, le **26/07/2016** à **18:25**

c'est l'idée, je ne me rends pas trop compte, j'ai l'impression, vue la tournure de votre réponse "désir..."

mais ça paraît la pilule la plus facile à avaler. parmi toutes les options que j'envisage avec mon délégué.

au moins je propose quelque chose, j'espère que si ça ne leur convient pas qu'il me fasse une contre proposition plus intéressante que la dernière fois.

imaginons que tout va mal et qu'on arrive plus à s'entendre, que leur coûte un licenciement? et surtout combien de temps ça dure?

hormis l'indemnité légale et les congés

Par **P.M.**, le **26/07/2016** à **18:39**

Donc, vous en revenez à l'idée d'attendre un licenciement...

Si vous commettez une faute grave cela ne coûte rien à l'employeur et il peut être pratiquement immédiat puisqu'il peut décider d'une mise à pied conservatoire le temps de la procédure...

Par **MorpheusLegaVox**, le **28/07/2016** à **17:41**

la licence pro m'a téléphoné.

on m'a expliqué qu'il existe la période de professionnalisation qui est différente du contrat de professionnalisation.

pour la "période" l'opca n'est pas obligatoire, et je n'ai pas besoin de refaire un nouveau contrat, ça reviendrait presque pareil que faire une alternance sauf que là, le tuteur n'est pas obligatoire.

normalement les formations longues passent par un cif, mais on peut faire un montage financier.

je vais surement proposer ça dans mes négociations.

Par **P.M.**, le **28/07/2016** à **17:46**

Bonjour,

Pour pouvoir proposer quelque chose, il faudrait déjà que vous finalisiez le financement du Fongécif en fonction des heures de formation figurant à votre Compte Personnel de Formation...

Par **MorpheusLegaVox**, le **28/07/2016** à **18:24**

on m'a expliqué que la période de professionnalisation peut être mise en œuvre par l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

on ferait comme si la demande venait de l'employeur et pas de moi.

L'utilisation du CPF est une possibilité mais pas obligé.

Par **P.M.**, le **28/07/2016** à **18:29**

Il se peut en effet mais reste à savoir de quel budget il dispose et s'il est prêt à vous consacrer la somme en question que vous ne connaissez pas apparemment et si pour vous, ce n'est qu'un simple détail sans que vous vouliez y contribuer, ce n'est peut-être pas le cas pour lui...

Par **MorpheusLegaVox**, le **28/07/2016 à 18:47**

je suis partant pour contribuer, mais si la demande vient de moi il faut faire la demande a l'employeur 120jours avant et si la demande vient de l'entreprise je ne sais pas si on peut leur "offrir les heures cpf"?

Par **P.M.**, le **28/07/2016 à 19:17**

L'employeur même si la demande vient de lui peut vous proposer de vous servir du CPF mais à mon avis, il ne va pas vous signer un chèque en blanc...

Par **MorpheusLegaVox**, le **15/09/2016 à 10:28**

Coucou, je viens donner des nouvelles si ça intéresse des future employé dans la même situation.

je signe cette après midi , ma rupture conventionnel. (septembre 2016) pour une fin de contrat fin avril 2017.

avec 2600euro net de prime de licenciement +400 de supralégal. et a coté j ai une autre feuille (pour pas que la boite ai des problemes d ursaf) qui me dit que mon entreprise me paye une formation a hauteur de 7000euro avec une date de fin de validité en aout 2018. (une sorte de sponsoring je suppose)

Donc il n'y aucun organisme financeur, et j'aurai de mai a aout 2017 pour m inscrire a pole emploi.

Par **P.M.**, le **15/09/2016 à 10:39**

Bonjour,

Tout cela me paraît bien compliqué et pas très clair puisque déjà vous avez un an pour vous inscrire à Pôle Emploi...

Par **MorpheusLegaVox**, le **15/09/2016 à 14:06**

la signature de la rupture et la date de fin de contrat, sont différent, je ne peut pas m inscrire a pole emplois aujourd'hui car je travaille toujours dans mon cdi.

mon problème c'était que je ne pouvais pas m inscrire si j étais en formation , la maintenant vu que la formation est repoussé a l année prochaine , je pourrai m inscrire en mai au pole emploi et avoir de quoi me loger/nourrir pendant mes etudes qui debuterons apres mon inscription au pole emploi

Par **P.M.**, le **15/09/2016** à **14:11**

Pendant l'indemnisation par Pôle Emploi, vous devez être en recherche intensive d'emploi et disponible pour en occuper un immédiatement, ce n'est donc pas compatible avec une période de formation...