Indemnité rupture conventionnelle

Par Nagdil

Bonjour à tous,

Afin d'éviter de longues procédures.Je suis actuellement en négociation sur une rupture conventionnelle à l'initiative de l'employeur. Il se retrouve bloqué car justifier le licenciement économique semble compliqué pour eux (des recrutements sont en cours).

Petit cas particuliers, l'entreprise a changé de dirigeant et une nouvelle structure a été créée, lors de la signatures du nouveau contrat, ils ont validé par erreur ma période d'essai. Donc lors de l'entretien de fin de période d'essai, ils ont appris qu'ils avaient cette erreur.

J'ai donc dans cette entreprise moins d'un an ancienneté. Etant cadre sous la CCN de la Syntec, je leur ai proposé d'initié au plus tôt un accord de rupture conventionnelle avec une indemnité de 2 mois de salaire brut + le mois de salaire due pendant la procédure de 4 semaines concernant la validation de l'inspection du travail + 1/2 mois de salaire brut qui correspond à la moitié d'une indemnité si on devait aller devant les prudhommes.

Le tout représente un peu moins de 10 000 ? auxquelles l'employeur va devoir ajouter 30% de charges patronales. L'employeur s'est braqué, et souhaite maintenant me trouver une mission. Pourtant suite à un conseil d'avocat en droit du travail. La proposition nous semble correcte.

Qu'en pensez-vous ?

Par CToad

Bonjour,

Il n'y a pas de lien entre rupture conventionnelle et situation de licenciement économique. Ils ne sont donc pas bloqués par cela.

Petit cas particuliers, l'entreprise a changé de dirigeant et une nouvelle structure a été créée, lors de la signatures du nouveau contrat, ils ont validé par erreur ma période d'essai. Donc lors de l'entretien de fin de période d'essai, ils ont appris qu'ils avaient cette erreur.

je n'ai pas compris ce paragraphe, que voulez vous dire ?

L'employeur s'est braqué, et souhaite maintenant me trouver une mission. Pourtant suite à un conseil d'avocat en droit du travail. La proposition nous semble correcte.

Qu'en pensez-vous ?

Il a tout à fait le droit de revenir sur une rupture conventionnelle, tant que rien n'est signé, tout comme vous. Du coup, en toute logique, il doit vous fournir du travail. Même si la proposition vous semble correcte, elle peut être perçue comme trop pour l'employeur pour de multiples raisons qu'il n'a légalement pas à justifier par autre chose que "j'ai changé d'avis".
Si j'ai bien consulté la CCN Syntec cadre, pour moins de deux ans d'ancienneté, l'indemnité de rupture est d'1/4 salaire par année d'ancienneté. Votre propo de négo est donc à X10, a priori.

Par Isadore

Bonjour,

Ben j'en pense que vous demandez trop pour votre employeur et donc qu'il a financièrement raison de changer d'avis si

votre ancienneté est bien de moins d'un an.

Si votre employeur veut se débarrasser de vous, il a intérêt à vous licencier pour un motif bidon, cela lui coûtera moins cher. Sauf si vous avez un accord d'entreprise très favorable, je ne comprends pas comment un avocat spécialisé en droit du travail n'a pas vu que vos demandes étaient bien trop élevées par rapport à un licenciement abusif.

Par Nagdil

Ils souhaitent de me sortir de l'effectif faute de me trouver une mission. Donc j'ai proposé une rupture afin de ne pas entamer une procédure de licenciement économique

Concernant la période d'essai. L'entreprise a changé de structure, donc j'ai du signé de nouveau contrats de travail.

Dans ce nouveau contrat de travail, il est expressément écrit que la période d'essaie est validée.

la proposition d'indemnité est calculé afin de compensé le fait de ne pas faire 3 mois de préavis dans le cadre d'un licenciement économique.

Par Isadore

Mais l'employeur pourrait vous licencier pour faute grave, où il n'y a pas de préavis.

La seule exception, c'est si vous êtes salarié protégé (ce qui implique l'accord de l'Inspection du travail). Effectivement dans ce cas la rupture peut être avantageuse... si l'employeur tient vraiment à se débarrasser de vous.

Bon, de toute façon, ce que vous considérez comme une bonne proposition ne l'est pas aux yeux de votre employeur. C'est lui qui décide. S'il préfère vous garder et essayer de vous trouver du travail, c'est son droit.

A vous de voir si vous préférez baisser vos prétentions ou rester à votre poste.

Un "changement de structure" n'implique normalement pas de changement de contrat. Les contrats des salariés sont transférés au nouvel employeur, sauf s'ils sont licenciés

---
Par Nagdil

Merci du retour,

je tenais pas spécialement à avoir des indemnités, ca me laisse le temps de trouver ailleurs et d'aller négocier une rupture conventionnelle avec le minimum légal.